



SEGON PLA D'IGUALTAT TECNOCAMPUS (2018-2023)

APROVAT PER ACORD DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL TECNOCAMPUS EN
DATA 16 DE MAIG DE 2019

Maig 2019

Amb suport de:



Índex

Presentació.....	5
1. Les polítiques d'igualtat a TecnoCampus.....	9
1.1. Marc normatiu.....	9
1.2. L'estructura d'igualtat a TecnoCampus.....	13
1.2.1. La Unitat d'Igualtat.....	13
1.2.2. La Comissió d'Igualtat.....	14
1.2.3. La comissió tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.....	16
2. El Primer Pla d'Igualtat TecnoCampus.....	19
2.1. Avaluació del Primer Pla d'Igualtat de TecnoCampus.....	19
3. Segon Pla d'Igualtat TecnoCampus.....	23
3.1. Procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat.....	23
3.2. Diagnosi.....	27
3.2.1. Introducció.....	27
3.2.2. Organització de TecnoCampus.....	29
3.2.3. Els eixos de l'anàlisi.....	29
3.2.3.1. Metodologia.....	31
3.2.3.2. Anàlisi dels indicadors.....	34
1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere.....	34
2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere.....	44
3. Comunicació no sexista ni androcèntrica.....	53
4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca.....	62
5. Composició de gènere de la comunitat universitària.....	76
6. Distribució de sexe dels càrrecs de presa de decisions.....	89
7. Accés i desenvolupament professional.....	100
8. Condicions laborals.....	116
9. Organització del temps i conciliació.....	128
10. Violència masclista a la comunitat universitària.....	135
3.2.4. Resum de l'avaluació per indicadors.....	143
3.3. Pla d'actuacions del Segon Pla d'Igualtat TecnoCampus.....	151
Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere.....	152
Eix 2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere.....	155
Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica.....	158
Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca.....	159

Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària	162
Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions.....	164
Eix 7. Accés i desenvolupament professional	165
Eix 8. Condicions laborals.....	166
Eix 9. Organització dels temps i conciliació.....	168
Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària	170
3.4. Annexos	179
3.4.1. Normativa	179
3.4.2. Estructura d'Igualtat al TecnoCampus	181
3.4.3. Reglament de Funcionament intern de la Comissió d'Igualtat.....	185
3.4.4. Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia	189
3.4.5. Proposta del Pla de Conciliació laboral.....	209
3.4.6. Informe elaborat pel Responsable del Servei de Qualitat de TecnoCampus (28/12/2018).....	219
3.4.7. Perspectiva de gènere a la docència. Anàlisi de la bibliografia 2017/2018.....	225
3.4.8. Guia d'ús del llenguatge no sexista.....	233

PRESENTACIÓ

En la darrera dècada s'ha desenvolupat un ampli marc normatiu en matèria d'igualtat que exigeix l'adopció de diferents mesures per avançar en la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Parlem d'igualtat efectiva i no d'igualtat formal, perquè aquesta última resulta insuficient. Malgrat la progressiva incorporació de les dones a les universitats, com a estudiants, com a professores, com a investigadores i com a personal d'administració i serveis, els biaixos de gènere sobreviuen. Aquests biaixos s'expressen sovint a través de discriminacions indirectes, invisibilitat de les contribucions de les dones, segregació vertical i horitzontal en la distribució de càrrecs de responsabilitat, o arranjaments del temps de treball poc conciliadors amb la vida personal i familiar.

Com a part integral de la societat, les universitats reproduïxen en el seu si les normes, les pràctiques, els estereotips i els rols socials de gènere existents, incloent-hi la violència masclista, un tipus de violència que s'exerceix contra les dones pel sol fet de ser-ho i que representa la manifestació més brutal de la desigualtat de gènere encara vigent. La societat imposa també uns cànons normatius en la identitat i en l'expressió del gènere així com en la pròpia sexualitat que generen formes de discriminació i de violència específiques vers les persones del col·lectiu LGBTI. D'aquesta manera, a la lluita contra la desigualtat de gènere i la violència masclista, les universitats han de sumar-hi la lluita contra qualsevol expressió de LGBTIfòbia, per tal de fer efectius els principis de no-discriminació i respecte i de garantir que la universitat sigui un espai on tothom pugui viure i desenvolupar-se en plena llibertat

Les mesures aplicables a les universitats i a les empreses per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes es troben incloses tant en la legislació general sobre igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista; Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes) com a la legislació pròpia d'àmbit universitari (Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya; Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001 d'Universitats; Llei 14/2011 d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació).

Pel que fa a l'àmbit europeu, la promoció de la igualtat de gènere constitueix un dels sis pilars del European Research Council (ERC) i un principi fonamental de la European Research Area (ERA). Tots els programes europeus de suport a la recerca que s'han dut a terme des de finals de la dècada de 1990, i de manera especial l'Horitzó 2020, incideixen en la necessitat de canviar la cultura organitzativa dels centres de recerca per assolir una participació efectiva de les dones en la producció del coneixement i per corregir la visió androcèntrica de la producció científica, la innovació i la transferència, tot promovent que la recerca tingui en compte les realitats i necessitats tant dels homes com de les dones i que s'abordi el dèficit de coneixement sobre les dones i sobre les relacions de gènere.

TecnoCampus, com a entitat compromesa amb la societat i el territori, promou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per tal d'eradicar qualsevol tipus de discriminació sexista i, en aquest sentit, incorpora la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees de treball, estudi, docència i recerca.

Per a l'assoliment d'aquests objectius, el 2011 es va aprovar el Pla d'Igualtat que definia quina havia de ser la política de gènere de TecnoCampus i que ha servit per orientar la línia de treball a seguir els anys posteriors en matèria d'igualtat i de no discriminació per raó de gènere o d'identitat sexual.

Actualment neix el II Pla d'Igualtat del TecnoCampus amb propòsit essencial d'incorporar un enfocament integrat de promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tota l'activitat universitària. La

posada en marxa d'aquest Pla d'Igualtat no suposa, únicament, un mer compliment formal de la normativa vigent, sinó que implica assumir amb convicció la igualtat de dones i homes com una prioritat i un principi rector de la Universitat.

1. Les polítiques d'igualtat a TecnoCampus

1. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT A TECNOCAMPUS

1.1. MARC NORMATIU

A continuació es fa un repàs sintètic al marc legal de referència de les polítiques d'igualtat de gènere, començant el recorregut per l'àmbit internacional i la Unió Europea i continuant per Espanya, Catalunya i els governs locals, i finalitzant amb l'àmbit propi.

ÀMBIT INTERNACIONAL I UNIÓ EUROPEA

Situar les polítiques de gènere a l'actualitat requereix una menció d'honor del moviment feminista, sobretot de les dècades d'entre els anys seixanta i setanta, que, sent pioner en la defensa dels drets de les dones, va visibilitzar les discriminacions existents i va aconseguir fixar dins de l'agenda política la igualtat per raó de gènere.

Nacions Unides

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental per situar el principi d'igualtat entre dones i homes en el marc jurídic internacional. Ja a la **Carta de les Nacions Unides** del 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva el principi d'igualtat de gènere a la lluita pels drets humans. A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència amb relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial. Així, l'any **1975** se celebra a Mèxic la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures que han d'adoptar els governs. La II i la III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980, i Nairobi, 1985) van permetre adoptar plans d'acció importants amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal. Però, sens dubte, fou la **IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín del 1995** la que marcà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del mainstreaming de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació. Així, s'obre una etapa en la qual es convida els governs i la resta d'agents a «integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes per analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions, mitjançant la integració de la perspectiva de gènere com a mesura estratègica que permet la promoció de la igualtat de gènere» a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament. Posteriorment, i amb l'objectiu de dur a terme un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Pequín, s'han celebrat tres conferències més, però ja no han implicat un avenç tan significatiu com el que va representar Pequín, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

Legislació Europea

Ja a escala europea, les primeres directrius i disposicions jurídiques en favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes a la Comunitat Europea queden recollides a l'article 114 (antic article 119) del **Tractat de Roma (1975)**, que va anunciar el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, com ara el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor. Amb l'entrada en vigor del

Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, es va avançar en relació amb la igualtat de gènere d'aplicabilitat a tota la Unió Europea, en matèria de la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores. **El Consell Europeu de Brussel·les** del 18 de juny de 2004 fa referència a la igualtat de gènere amb la inserció de la prohibició de les discriminacions per raó de sexe i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als articles 21 i 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, que reforcen la posició de la igualtat i la no-discriminació com a dret fonamental, i el reconeixement del foment de la igualtat entre dones i homes entre els objectius de la Unió. L'aplicació del principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques en la part III (articles III.2 i III.3) significa que els principis d'eliminació de les desigualtats i de foment de la igualtat entre dones i homes cal aplicar-los a totes les polítiques de la Unió Europea.

Des del dret comunitari, **l'Estratègia marc comunitària sobre la igualtat entre homes i dones 2001-2005** va establir un marc d'actuació i unes directrius que tenen per objectiu contribuir a combatre les desigualtats entre els sexes en la vida econòmica, política, civil i social. Amb un doble plantejament: d'una banda, integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries, i, de l'altra, posar en marxa accions específiques en favor de les dones, que continuen essent necessàries per eliminar les desigualtats persistents. Aquest plantejament integrat significa un canvi important respecte a les anteriors actuacions comunitàries, que es basaven en activitats i programes compartimentats. La importància d'aquesta estratègia marc comunitària rau en el fet que recull com a objectiu fonamental introduir la dimensió de la igualtat d'oportunitats en totes les polítiques i accions realitzades en l'àmbit comunitari i en els estats membres, és a dir, incorpora la perspectiva del *mainstreaming*.

En la **Decisió 2001/51/CE del Consell Europeu**, de 20 de desembre de 2000, s'emmarca el **V Programa d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats 2001-2005**, el qual recolza l'Estratègia marc comunitària. Per aquest motiu, dona suport a l'aplicació de projectes transnacionals i la finança, amb accions específiques en favor de la igualtat en el tracte entre els sexes en matèria d'ocupació i de treball que cal dur a terme a la Unió Europea en el marc dels fons estructurals, entre els quals es troben EQUAL, INTERREG, URBAN i LEADER. L'any 2006, la Comissió Europea va crear l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere, destinat a convertir-se en una important eina de difusió d'informació, intercanvi de bones pràctiques i desenvolupament d'instruments metodològics per promoure la integració de la igualtat entre les institucions europees i els estats membres. Les directrius marcades en l'Estratègia marc comunitària (2001-2005) van trobar continuïtat en el Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010), primer, i en l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015), després. Aquesta estratègia se centra especialment en com es pot millorar la situació de les dones en el mercat laboral i en els llocs de presa de decisions. Concretament, fa menció de la independència econòmica de les dones, la igualtat en el salari, la representació de les dones en la presa de decisions, l'eradicació de la violència sexista i l'apoderament de les dones en l'acció exterior.

ESPANYA, CATALUNYA I ELS GOVERNS LOCALS

A l'Estat espanyol, les polítiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. Així, s'han introduït mitjançant diferents models de planificació a l'agenda política per desplegar-se en totes les administracions públiques, tant central com autonòmica i local.

Marc normatiu d'Espanya

Seguidament es fa un breu recorregut normatiu a l'Estat espanyol, començant per la Constitució del 1978 i finalitzant amb l'aprovació de la primera Llei orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

➤ **Constitució espanyola del 1978**

Recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:

- En el títol I, capítol II, **l'article 14**: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
 - En el títol preliminar, **l'article 9.2**: Correspon als poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.
- **Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**
- En l'article 4.2. e): En la relació de treball, els treballadors tenen dret a al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - En l'article 54. Acomiadament disciplinari, es consideraran incompliments contractuals: 54.2.c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que convisquin amb ells; i 54.2.g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.** Regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella i, en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.
- **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.** L'àmbit de la llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes. Per tant, és la primera llei orgànica de violència de gènere amb un enfocament integral i multidisciplinari.
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.** Sorgeix de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Com a novetat, cal destacar que aquesta llei reconeix que la igualtat formal no és suficient i posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i a fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

Marc normatiu de Catalunya

Catalunya ha estat pionera a aplicar el principi de mainstreaming a l'Estat espanyol, quan va aprovar la Llei 4/2001, de 9 d'abril, i va adoptar una llei de transversalització. Així, en sintonia amb la Conferència de Pequín, el Parlament de Catalunya va aprovar, com a instrument d'aplicació de la integració de la dimensió de gènere, la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la qual va ser aprovada amb el vot favorable de tots els grups parlamentaris i publicada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el 19 d'abril de 2001.

- **Llei orgànica 6/2006, de reforma de l'Estatut d'autonomia.** El nou Estatut regula, a **l'article 19**, els drets civils i socials, entre els quals hi ha els drets de les dones.
- Títol I. Drets, deures i principis rectors. Capítol I. Drets i deures en l'àmbit civil i social
- Article 19. Drets de les dones

- **19.1.** Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, de maltractaments i de tota mena de discriminació.
- **19.2.** Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

D'acord amb l'**article 41** de l'Estatut, contingut dins l'apartat de «Principis», reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la **perspectiva de gènere**. L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i el règim electoral del Parlament (article 56).

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** Recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A escala conceptual, posa al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració de la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació. Des del punt de vista competencial, estableix com a pròpia dels municipis la provisió de serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral de les Violències Masclistes, la seva capacitat de «programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis», «prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral» i «col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions».
- **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.** Indica que s'han de «dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals».
- **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Estableix les condicions per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), en facilita la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social i promou la supressió d'estereotips que afecten la imatge de les persones LGBTI.

Marc normatiu propi

En l'àmbit propi, el I Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2014-2017 cercava crear un marc únic en què s'estructuren de forma comuna les relacions laborals, en el benentès que les activitats de la Fundació són diverses i, per tant, en alguns casos es diferenciaven àmbits d'activitat: àmbit acadèmic, àmbit campus, àmbit Parc i àmbit corporatiu-Fundació. A banda de l'existència de dos grans grups professionals: professorat (PDI personal docent investigador) i Tècnics i Oficials (PAS personal administració i serveis).

- **I Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme**

- **Article 7 . Comissió Paritària.**

S'estableix una Comissió Paritària d'interpretació i seguiment del conveni, que tindrà les funcions d'interpretació del mateix i la conciliació i la mediació en les controvèrsies individuals o col·lectives que puguin sorgir en l'aplicació de les disposicions del conveni.

- **Article 25. E-treball**

L'Etreball és una forma innovadora d'organització del treball que consisteix en l'exercici de l'activitat professional sense la presència física del treballador en el centre de treball, durant una part de la seva jornada laboral, utilitzant les tecnologies de la informació i comunicació. L'Empresa i la Representació dels Treballadors consideren adient establir un marc d'acord per a la realització d'aquesta forma de prestació del treball que permet una adaptació al canvi tecnològic com a mitjà per conciliar la vida professional amb la personal.

- **Article 27. Permisos retribuïts**

Situacions de violència. Les persones víctimes de situacions de violència que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

1.2. L'ESTRUCTURA D'IGUALTAT A TECNOCAMPUS

TecnoCampus forma part de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UPF i, com a membre de la comissió, fa seu el compromís de la Universitat amb les polítiques d'igualtat de gènere, que han passat a incloure tant la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes com la garantia dels drets de les persones del col·lectiu LGBTI.

Les polítiques d'igualtat de la UPF són el principal referent a TecnoCampus, tant per a la definició d'objectius com per a la creació d'una estructura pròpia que en faciliti l'assoliment. És així, doncs, que amb el necessari re-dimensionament i tenint en compte les particularitats de TecnoCampus com a institució que empara tant els centres universitaris com els serveis a les empreses, s'han desenvolupat estructures similars per tal de poder assolir els objectius propis en matèria d'igualtat.

L'Estructura per a la Igualtat del TecnoCampus està constituïda per La **Unitat d'Igualtat**, la **Comissió d'Igualtat** i la **Comissió Tècnica** en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

1.2.1. La Unitat d'Igualtat

La Unitat d'Igualtat és un servei universitari especialitzat, competent en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

La Unitat d'Igualtat té per objectius assessorar els òrgans de govern de la Universitat, elaborar i desenvolupar els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat del TecnoCampus i coordinar les accions específiques que puguin exercir en aquest àmbit els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives. Per tant, la principal funció de la Unitat d'Igualtat és impulsar el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere mitjançant la implementació i avaluació d'actuacions i polítiques encaminades a la consecució de la igualtat efectiva entre homes i dones.

Composició de la Unitat d'Igualtat

- Director o Directora de la Unitat, càrrec que ostenta la Directora o Director de Serveis i Projectes Universitaris.

- Persona membre de la Comissió d'Igualtat nomenada pel Director o Directora General a proposta de la Directora o Director de la Unitat d'Igualtat, que farà les funcions de referent d'Igualtat.
- Persona membre de la Comissió d'Igualtat nomenada pel Director o Directora General a proposta de la Directora o Director de la Unitat d'Igualtat, que farà les funcions de tècnic/a d'Igualtat i secretaria de la Comissió d'Igualtat.

Funcions de la Unitat d'Igualtat

- Elaborar, implementar i avaluar el Pla d'Igualtat del TecnoCampus 2019-2023 coordinant les diferents àrees i agents d'intervenció i els successius plans que se'n derivin.
- Impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en les diferents àrees del TecnoCampus.
- Assessorar i cooperar pel desenvolupament de la perspectiva de gènere en els Plans Docents.
- Dissenyar i gestionar programes de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat de gènere.
- Donar suport i impulsar la participació de l'alumnat en les diferents iniciatives del Pla d'Igualtat.
- Detectar, atendre i donar suport a les persones de la comunitat educativa que pateixin una situació de violència masclista o LGBTIfòbica del TecnoCampus.
- Representar al TecnoCampus a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UPF.
- Assessorar els òrgans de govern de TecnoCampus, elaborar i desenvolupar els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat de gènere, incloent el Pla d'Igualtat, i coordinar les accions específiques que puguin exercir en aquest àmbit els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives.
- Atendre les consultes i denúncies en matèria de violència masclista i LGBTIfòbia que afectin qualsevol membre de la comunitat universitària i proporcionar diferents serveis d'acompanyament.
- Activar i fer les actuacions que es contemplen al Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia.
- Organitzar activitats de sensibilització en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i de diversitat sexual i expressió i identitat de gènere.
- Impulsar la participació de les dones en els nivells de responsabilitat, en la representació en els òrgans de govern de la Universitat.
- Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a TecnoCampus.

1.2.2. La Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan d'assessorament i participació que té per objectiu principal assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla d'Igualtat, així com la promoció de

la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Composició de la Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat serà presidida pel Director o Directora del Serveis i projectes Universitaris i estarà formada per:

- Les persones membres de la Unitat d'Igualtat.
- Fins a tres persones representants dels estudiants en òrgans de representació universitària, designada pel Consell d'Estudiants i/o membres de Comissió d'Estudiants d'Igualtat.
- Una persona representant del PDI i/o del PAS, delegada de prevenció, designada pel Comitè d'Empresa.
- Un PDI representant de cada una de les Escoles del TecnoCampus.
- Una persona representant de l'àrea d'Empresa del TecnoCampus.
- Fins a tres persones representants del PAS.
- Fins a tres persones a proposta del president o presidenta de la Comissió.

Funcions de la Comissió d'Igualtat

- Assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla d'Igualtat de TecnoCampus, així com sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política institucional i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. Elaborar propostes d'activitats en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere
- Informar de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i recollir les propostes que en facin els diferents centres, serveis i unitats de TecnoCampus.
- Instar als òrgans de govern de TecnoCampus noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes.
- Donar suport i fer seguiment de les polítiques d'igualtat del TecnoCampus
- Participar en la preparació, aplicació, seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat
- Incorporar aquelles funcions que siguin necessàries segons el desenvolupament del Pla d'Igualtat
- Assessorament i seguiment de l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal en el TecnoCampus.
- Assessorar i validar les diferents activitats de sensibilització relacionades amb la igualtat entre dones i homes
- Recollir les propostes i noves mesures a iniciativa dels diferents estaments que integren el TecnoCampus per a promoure la igualtat entre dones i homes
- Vetllar per l'ús no sexista del llenguatge del llenguatge en totes les comunicacions del TecnoCampus.

- Donar suport a la Unitat d'Igualtat

El funcionament intern d'aquesta Comissió està regulat pel Reglament de Funcionament de la Comissió d'Igualtat, que s'adjunta com [annex 3.4.3.](#) d'aquest Pla d'Igualtat.

1.2.3. La comissió tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

La Comissió Tècnica té caràcter permanent i s'encarrega de l'aplicació del procediment d'actuació tècnica especialitzada recollit en el **Protocol per a prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia**, així com del seguiment de les mesures.

Composició de la Comissió Tècnica

- Director o Directora de la Unitat d'Igualtat
- Un membre de Secretaria General especialista en matèria jurídica, o la persona que delegui.
- El director/a de l'Àrea de Gestió de Persones o persona en qui delegui que sigui especialista en prevenció de riscos laborals.
- Un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual nomenat pel Director o Directora General.

Funcions de la Comissió Tècnica

- Instruir un expedient informatiu dins d'un procediment d'actuació davant actuacions de violència masclista i LGTBfòbia.
- Investigar tots els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament.
- Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.

2. El Primer Pla d'Igualtat TecnoCampus

2. EL PRIMER PLA D'IGUALTAT TECNOCAMPUS

El març de 2010, la Junta de Direcció de TCM va acordar l'elaboració del primer Pla d'Igualtat entre homes i dones amb l'objectiu principal de definir i aplicar mesures que asseguressin o afavorissin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitats pròpies de la institució.

El Parc Científic i de la Innovació TecnoCampus Mataró-Maresme està format per tres centres universitaris i la denominada Àrea d'Empresa, formada per diferents unitats que tenen per objectiu principal oferir serveis a les empreses, des de la seva creació, preincubació, incubació i fins a la consolidació definitiva. És per això que el **Primer Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de TCM**, anava més enllà dels seus homòlegs establerts en les universitats i centres universitaris del sistema universitari català, i anava més enllà del que seria un Pla d'Igualtat en una empresa. Es tractava d'un híbrid que tenia en compte tant les particularitats d'un àmbit com de l'altre.

2.1. AVALUACIÓ DEL PRIMER PLA D'IGUALTAT DE TECNOCAMPUS

El Primer Pla d'Igualtat va suposar un punt d'inflexió en el reconeixement i voluntat per part del TecnoCampus envers les polítiques d'igualtat, les quals necessiten d'un seguiment constant i de prou flexibilitat per a reajustar-se als seus propis objectius i a les necessitats de l'organització.

Al setembre de 2018 es va dur a terme el seguiment del I Pla d'Igualtat, l'objectiu del qual va ser valorar-ne el grau d'implantació per a detectar problemes, necessitats i incrementar esforços on fóra necessari, amb la finalitat de donar al II Pla d'Igualtat l'impuls final que ens permetrà culminar-lo amb el major grau d'èxit.

Malgrat els avenços assolits en alguns àmbits, encara queda camí per recórrer per desenvolupar una cultura d'igualtat que impregni el conjunt de la institució, per incorporar de manera efectiva la dimensió de gènere a la docència i a la recerca, per fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional, per impulsar la paritat en els espais de participació i de presa de decisions, i per eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari. Una valoració important en relació a la implementació és que vetllar i garantir l'acompliment de les actuacions del pla esdevé una tasca difícil i complexa, especialment per la pròpia definició del I Pla d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat no té rang de norma jurídica ni de llei, per tant el seu incompliment no va acompanyat de cap tipus de sanció, fet que comporta que les mesures depenguin de la voluntat i bona disposició de l'òrgan responsable i executor.

3. Segon Pla d'Igualtat TecnoCampus

3. SEGON PLA D'IGUALTAT TECNOCAMPUS

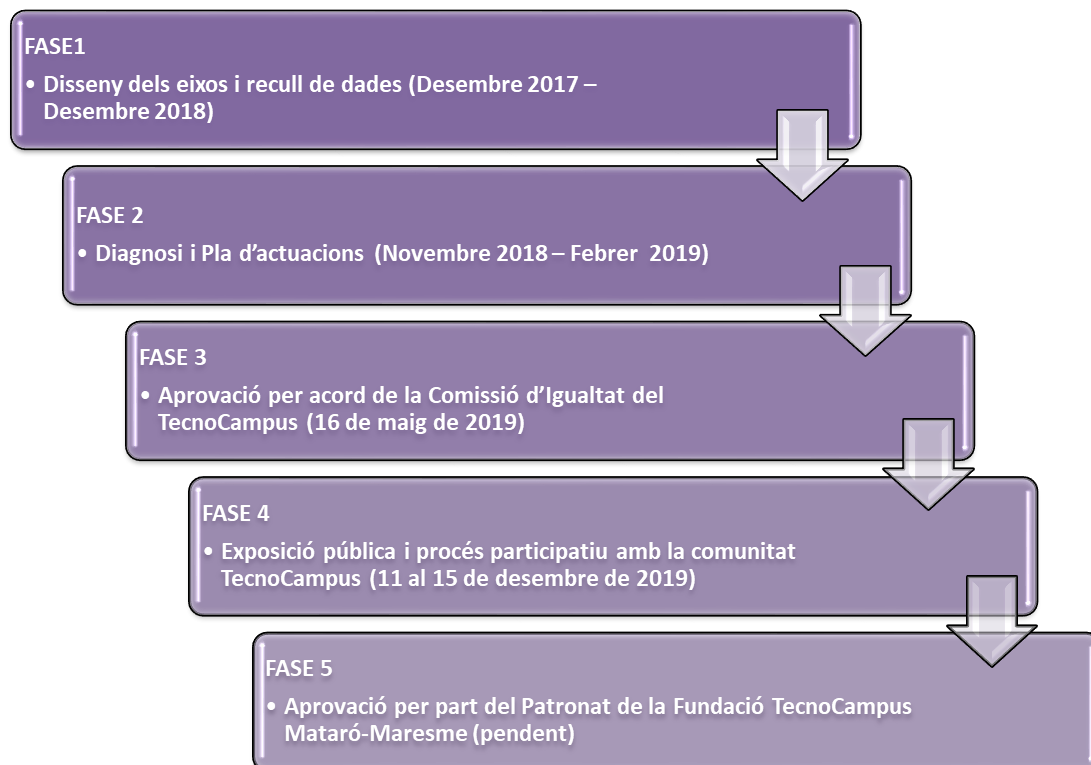
3.1. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL SEGON PLA D'IGUALTAT

El desenvolupament d'aquest Segon Pla d'Igualtat s'inspira en els principis rectors del Pla d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra (2018-2022) i la Guia per al disseny i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats de l'Institut Català de les Dones.

També ha comptat amb l'assessorament i supervisió de Carolina Gala Durán, Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Les encarregades de la confecció d'aquest segon Pla d'Igualtat han estat la professora Meritxell Puyané, de l'Escola Superior de Ciències de la Salut, i la tècnica del Servei de Gestió Acadèmica, Esther Rovira.

Les fases del procés d'elaboració del segon Pla d'Igualtat de TecnoCampus han estat les següents:



3.2. Diagnosi

3.2. DIAGNOSI

3.2.1. Introducció

TecnoCampus és un centre de treball i al mateix temps una institució fonamental en la transmissió de coneixement mitjançant la docència i la recerca. Ambdós àmbits –laboral i científic– són crucials per a la consecució de la igualtat de gènere i en tots dos àmbits existeixen normes i recomanacions per a la seva promoció. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligatorietat de fer plans d'igualtat en les empreses de més de 250 treballadors i treballadores. També afirma que les administracions han d'integrar de forma activa la transversalitat del principi d'igualtat en totes les seves activitats.

Específicament, en l'àmbit de l'educació superior, afirma que cal fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre homes i dones, a través de la formació de grau, postgrau i de la recerca. La Llei 17/2015, de 21 d'abril, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya dóna també un mandat específic a les universitats en el seu article 28:

“1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament:

a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.

b) L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions.

c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.

2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:

a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.

b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

a) *Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.*

b) *Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.*

c) *Donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.*

d) *Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.*

e) *Valorar com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència:*

1r. *Que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents.*

2n. *Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació les dones.*

f) *Aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària.*

g) *Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.*

h) *Dur a terme accions per a equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarrepresentat.*

i) *Retre comptes davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article."*

A més, en el terreny científic, la Llei Orgànica 4/2007 per la qual es modifica la Llei orgànica 1/2006 d'Universitats, estableix l'obligatorietat de les universitats de comptar amb una Unitat d'Igualtat, per a implementar la voluntat establerta al preàmbul que "els poders públics han de suprimir els obstacles que impedeixen que les dones estiguin presents en els òrgans de govern de les Universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora, d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris". També la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, estableix la revisió de totes les actuacions científiques per a promoure la igualtat, i inclou el principi de representació equilibrada en tots els òrgans de decisió de les universitats i centres de recerca. A més, la política de recerca europea va adoptar la transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) des del V Programa-marc quan es va establir com a precepte la "promoció de la recerca per, per a i sobre les dones". La inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca s'ha traslladat també als plans d'I+D+i a tot l'Estat i a

Catalunya amb mesures per afavorir la participació de les dones en els projectes de recerca i en els comitès de selecció així com per promoure la conciliació de la vida laboral i familiar.

3.2.2. Organització de TecnoCampus

La Fundació TecnoCampus Mataró Maresme gestiona, per encàrrec de l'Ajuntament de Mataró, el parc tecnològic i els centres universitaris, dels quals és titular. Els centres universitaris del TecnoCampus són l'Escola Superior Politècnica, l'Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa i l'Escola Superior de Ciències de la Salut i estan adscrits a la Universitat Pompeu Fabra. La vinculació a la UPF implica que la normativa acadèmica i els plans d'estudis són avalats per aquesta universitat, que a més expedeix els títols oficials que obtenen els estudiants que es matriculen en els graus i postgraus que s'imparteixen al TecnoCampus. Actualment la xifra d'estudiants matriculats supera els 3.500. L'àrea d'empresa i emprenedoria del TecnoCampus, per la seva banda, gestiona els serveis a una comunitat formada per les 120 empreses instal·lades, a més d'altres serveis adreçats a tot el teixit productiu de Mataró i el Maresme.

El **model de govern** parteix de la Fundació i el seu **patronat**, màxim òrgan de govern, que queda regulat als seus estatuts i normativa de desplegament. Està format per representants polítics, de l'empresa i de la universitat.

El **senat** és un organisme consultiu que té per objectiu seguir i avaluar l'acció de govern i vetllar per una gestió professional i imparcial. Està regulat per uns estatuts i els seus membres són independents del govern de la Fundació en mandats democràtics de 4 anys.

El **comitè d'empresa** és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/res, i té com a missió la defensa dels seus interessos. Els/les treballadors/res han d'escollir, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, els/les delegats/des de personal que han d'exercir mancomunadament la representació per a la qual han estat elegits/des, i han de tenir les mateixes competències que les establertes per als comitès d'empresa, a l'article 64.1 de l'Estatut dels treballadors. El comitè d'empresa està integrat per tretze treballadors/res que es presenten com a candidats/tes en les candidatures que articulen els principals sindicats.

3.2.3. Els eixos de l'anàlisi

La igualtat de gènere en l'àmbit universitari ha de partir de l'estratègia de la transversalitat de gènere o *gender mainstreaming*. Com a estratègia transversal, no es limita al plantejament d'accions concretes sinó que implica que totes les estructures, valors i estratègies de la institució tinguin en compte tant les necessitats i interessos de les dones com les dels homes, eliminant també les barreres, sovint invisibles, que sostenen la desigualtat. Tenint com a objectiu la igualtat de gènere, l'adopció i la implementació de les polítiques, han de tenir en compte l'efecte potencial sobre dones i homes.

Segons la Llei 17/2015, els plans d'igualtat de les administracions públiques han de "tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme" (article 15).

El present document inclou 75 indicadors per avaluar la situació de la igualtat efectiva de dones i homes a TecnoCampus. Tenint en compte les diverses dimensions de la desigualtat que poden produir-se en el context universitari, els indicadors s'organitzen al voltant de deu eixos. Aquesta estructura segueix fonamentalment les recomanacions elaborades per l'Institut Català de les Dones en la *Guia per al disseny i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en les universitats* (Generalitat de Catalunya, 2006):

1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere

Nivell de compromís amb la igualtat de gènere per part de la Universitat a través de diferents normes, estructures i mecanismes que combaten la desigualtat de gènere dins la comunitat universitària.

2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere

Els valors promoguts per la Universitat es reflecteixen en l'atorgament d'honors o premis, la promoció de la igualtat de gènere a través d'activitats no acadèmiques així com la formació del personal de la Universitat sobre perspectiva de gènere.

3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

Ús no sexista del llenguatge tant escrit com gràfic utilitzat per la Universitat, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere. Existència de normes o recomanacions al respecte i de suport per fer efectiu l'ús d'aquest llenguatge.

4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Transversalització de la perspectiva de gènere en la docència, tant de grau com de postgrau, així com en les diverses dimensions de l'activitat investigadora. Inclou, d'una banda, la presència de temàtiques relacionades amb el gènere en aquestes dues tasques i, d'altra banda, la visibilitat de les dones com a agents socials amb experiències pròpies que mereixen ser estudiades i conegudes.

5. Composició de gènere de la comunitat universitària

Presència de dones i homes en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària. En aquest eix es considerarà fonamentalment el fenomen de la segregació horitzontal, és a dir, la sobre-representació de persones d'un mateix sexe en un determinat perfil professional o àrea de coneixement.

6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions

Presència de dones i homes en els espais de presa de decisió de la Universitat. En aquest eix es considerarà la segregació vertical, és a dir, la infra-representació de dones en les posicions de menor poder o reconeixement i la sobre-representació dels homes en les posicions de major poder o reconeixement.

7. Accés i desenvolupament professional

Aspectes rellevants de la carrera professional, ja sigui en l'àmbit de l'administració i els serveis, o en l'àmbit de la recerca i la docència. S'analitza l'estabilitat, l'antiguitat i la formació del PDI i el PAS.

8. Condicions laborals

Condicions laborals del PDI i el PAS. Inclou tipus de jornada, de contracte, de categoria laboral i retribucions, per avaluar si, més enllà de la igualtat d'oportunitats formal, existeix igualtat efectiva laboral entre homes i dones a la Universitat com a centre de treball.

9. Organització dels temps i conciliació

Polítiques que afavoreixen l'exercici de la coresponsabilitat per part de la comunitat universitària, així com la conciliació entre la vida laboral i la resta de la vida quotidiana del personal que treballa o estudia a la Universitat. Exercici efectiu d'aquestes polítiques.

10. Violència masclista a la comunitat universitària

Existència de polítiques sobre violència masclista que pugui afectar els diferents col·lectius de la comunitat universitària. Identificació de la problemàtica per part de la comunitat universitària i de l'existència de situacions de violència masclista a la Universitat.

3.2.3.1. METODOLOGIA

L'estructura d'aquesta anàlisi parteix de la *Guia per al disseny i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en les Universitats* elaborada per la Universitat Politècnica de Catalunya i publicada per l'Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya, 2006) i de l'informe diagnòstic de la igualtat efectiva de dones i homes (2008-2015) de la Universitat Pompeu Fabra.

Els indicadors recollits en la present diagnosi estan elaborats a partir dels següents elements:

- La informació disponible desagregada per sexe en el moment de realitzar la diagnosi.
- La identificació d'indicadors a partir del marc normatiu en matèria d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març i Llei 17/2015, de 21 de juliol), amb èmfasi especial en el principi de la transversalitat de gènere.

La present diagnosi cobreix fonamentalment el període comprès entre els cursos 2014-2015 a 2018-2019.

Per a cadascun dels indicadors analitzats es presenta una fitxa que organitza la informació de la següent manera:

- *Eix*: Eix al qual pertany l'indicador analitzat.
- *Indicador*: Nom de l'indicador analitzat.
- *Descripció*: Descripció de l'indicador o indicadors que inclou la fitxa.
- *Col·lectiu afectat*: Col·lectiu de la comunitat universitària que avalua l'indicador (Alumnat, PDI, PAS, Comunitat universitària).
- *Període*: Any o anys coberts per les dades analitzades.
- *Indicador complementari*: En ocasions s'inclou algun indicador complementari a fi d'interpretar de forma més precisa el fenomen analitzat.
- *Font*: Òrgan que proporciona les dades analitzades.
- *Fita*: Situació desitjable a assolir. Permet avaluar el grau d'assoliment del fenomen analitzat. En el cas dels indicadors quantitius l'avaluació de les fites adopta els criteris de referència següents:

Paritat: En els eixos sobre la presència dels diferents col·lectius de la comunitat universitària en càrrecs i òrgans de decisió i participació o en figures de prestigi (2, 5 i 6) s'utilitza com a fita la paritat o composició equilibrada, tal com ha estat establert en la legislació. Entenem per composició equilibrada una presència mínima del 40% de cadascun dels dos sexes.

A la resta d'eixos es fa servir com a referència el pes de cada sexe en el col·lectiu, i s'estableix l'equivalència en l'accés a recursos o a posicions determinades. Aquesta equivalència es considera amb una forquilla de 5 punts per sobre o per sota i s'anomena "presència suficient" o "proporció equivalent de cada sexe".

Segregació horitzontal: Se centra en la distribució de rols dins una unitat, servei, àrea, etc. Al marge de la distribució en la composició del col·lectiu, es valora com a segregació moderada la presència d'un sexe entre el 60% i el 74% i com una segregació pronunciada la presència d'un sexe del 75% o més. El que s'identifica aquí són dinàmiques socioculturals de gènere que afecten tots dos sexes assignant a cadascun d'ells un determinat tipus de tasques.

Segregació vertical: Se centra en la distribució dels càrrecs de major poder i/o prestigi dins un àmbit. Aquest fenomen es qualifica de "moderat" si la presència d'aquest sexe en el nivell més alt no és inferior al 40% i es qualifica de "pronunciat" quan la presència d'aquest sexe és, en la màxima posició jeràrquica, menor del 40%.

En els casos en què la fita no es defineix en termes de comparació entre col·lectius (en aquest cas, homes i dones), s'estableix un llindar mínim de referència.

Finalment, assenyalar que als indicadors sobre igualtat retributiva s'assenyalen com a problemàtiques les bretxes superiors a 5 punts.

- *Resultats*: Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza.
- *Avaluació*: Grau d'èxit en relació a la fita. Es poden donar 3 situacions:

Vermell: Situació insatisfactòria en termes d'igualtat de gènere.

Ambre: Situació no del tot satisfactòria que requereix certa millora o bé conté elements positius i negatius.

Verd: Situació satisfactòria en termes d'igualtat de gènere.

- *Observacions*: En alguns casos, s'han especificat condicionants metodològics de l'avaluació (pel que fa al tipus de dades disponibles, per exemple) o altres aspectes rellevants a ser considerats de cara a l'elaboració del nou Pla. La següent taula presenta el model de fitxa emprada per a l'anàlisi de les accions:

Eix	
Indicador	
Descripció	
Col·lectiu afectat	

Període	
Font	
Fita	
Resultats	
Avaluació	
Observacions	

Per a cadascun dels eixos analitzats, l'apartat final proporciona un resum executiu on se'n destaquen els punts forts i els punts febles.

3.2.3.2. ANÀLISI DELS INDICADORS

1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

El primer element a tenir en compte per avaluar la situació de la igualtat de gènere a la Universitat és el propi compromís amb la igualtat, que es tradueix, a la pràctica, en un conjunt de normes, estructures i mecanismes orientats a eliminar les desigualtats i discriminacions, ja siguin directes o indirectes, que obstaculitzen el desenvolupament en igualtat d'homes i dones de la comunitat universitària. L'esforç institucional per a la igualtat s'avalua des de la perspectiva de la transversalitat o *mainstreaming* de gènere, definida pel Consell d'Europa (1998) com aquella estratègia segons la qual tots els organismes, a tots els nivells i en totes les fases de les polítiques públiques han d'actuar per eliminar la inèrcia de la desigualtat de gènere. A més, és imprescindible que hi hagi un reconeixement orgànic adequat i que es proporcionin els recursos econòmics i de personal suficients per poder impulsar els canvis en la cultura organitzativa i vèncer les resistències. També és necessària una coordinació institucional dels diversos òrgans i unitats implicats en aquest procés de canvi.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.1. Planificació transversal de polítiques d'igualtat

Descripció	S'avalua si existeix una planificació vigent del desplegament de les polítiques d'igualtat a la Universitat
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2011-2018
Font	Memòries institucionals Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme
Fita	Existència d'un Pla d'Igualtat vigent

Resultats

L'any 2011 es va aprovar el I Pla d'Igualtat de la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme. Ha mancat la realització d'un seguiment periòdic per avaluar-ne el seu grau d'implementació així com una major dotació de recursos específics per a desplegar-ne les accions. La major part de les accions presenten un dèficit important d'execució.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions

No es disposa d'informació sobre el grau de coneixement de la comunitat universitària de l'existència d'aquest I Pla d'Igualtat.

Es recomana crear un nou Pla d'Igualtat que contempli les necessitats de la comunitat educativa i que s'adapti a les recomanacions vigents.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.2. Lideratge institucional

Descripció	S'avalua si existeix algun òrgan responsable d'impulsar, aprovar i avaluar la implementació de les polítiques de gènere
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2011-2018
Font	Memòries institucionals Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme
Fita	Existència de lideratge institucional

Resultats

La Comissió d'Igualtat del TecnoCampus es va crear a l'abril de 2018 amb l'objectiu d'assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del II Pla d'Igualtat de TecnoCampus, així com sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política institucional i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. Té com a funcions:

- Elaborar propostes d'activitats en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere
- Informar de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i recollir les propostes que en facin els diferents centres, serveis i unitats de TecnoCampus.
- Instar als òrgans de govern de TecnoCampus noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes.
- Donar suport i fer seguiment de les polítiques d'igualtat del TecnoCampus
- Participar en la preparació, aplicació, seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat
- Incorporar aquelles funcions que siguin necessàries segons el desenvolupament del Pla d'Igualtat
- Assessorament i seguiment de l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal en el TecnoCampus.
- Assessorar i validar les diferents activitats de sensibilització relacionades amb la igualtat entre dones i homes
- Recollir les propostes i noves mesures a iniciativa dels diferents estaments que integren el TecnoCampus per a promoure la igualtat entre dones i homes
- Vetllar per l'ús no sexista del llenguatge del llenguatge en totes les comunicacions del TecnoCampus.
- Donar suport a la Unitat d'Igualtat

Malgrat els avenços realitzats, la institucionalització de l'estructura responsable de les polítiques d'igualtat a la Universitat presenta possibilitats de millora. Així, algunes accions a emprendre podrien ser:

Crear i dotar la Unitat d'Igualtat d'entitat administrativa pròpia dins l'organigrama de la Universitat, amb recursos humans i econòmics suficients, i amb infraestructura adequada.

- Crear la Comissió tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (Comissió Tècnica per a la Igualtat).
- Englobar tots els òrgans dins de l'Estructura per la Igualtat del TecnoCampus

Avaluació:

Vermell

Observacions

Caldria prioritzar la creació de la Unitat d'Igualtat i de la Comissió tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere dins de l'Estructura d'Igualtat del TecnoCampus. Es valora positivament l'elaboració de la proposta de l'Estructura d'Igualtat al TecnoCampus, que s'incorpora com [annex 3.4.2.](#) d'aquest Pla d'Igualtat.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.3. Partida econòmica específica

Descripció	S'avalua si existeix un pressupost propi suficient per a l'impuls de la transversalitat i la realització d'activitats pròpies
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2011-2018
Font	Tecnocampus
Fita	Pressupost suficient per dur a terme l'activitat pròpia d'una Unitat d'Igualtat

Resultats

L'àrea d'Igualtat no ha comptat amb un pressupost propi en tot el període sota estudi. S'han cercat vies de finançament externes i s'ha obtingut la concessió d'una subvenció del Departament de Treball, Afers Socials i Família de la Generalitat de Catalunya, en la línia d'actuacions per al foment d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, essent l'acció subvencionable l'elaboració d'eines i materials per fomentar la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions

L'àrea d'Igualtat hauria de tenir un pressupost propi i suficient per poder desenvolupar les funcions.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.4. Institucionalització de la transversalitat de gènere a l'organigrama universitari

Descripció	Ubicació dins l'organigrama dels òrgans decisoris i de gestió dedicats a la promoció de la igualtat
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2011-2018
Font	TecnoCampus
Fita	Existència d'una arquitectura institucional que garanteixi que la igualtat és un criteri present en l'ordenació de tots els àmbits de la vida universitària

Resultats

En aquests moments la transversalitat de gènere en l'ordenació dels diferents àmbits de la vida universitària no està institucionalitzada. L'estructura d'igualtat no està ubicada dins l'organigrama del TecnoCampus. Aquesta estructura hauria d'estar definida com a òrgan decisor i de gestió dedicat a la promoció de la igualtat dins l'organigrama i s'haurien d'establir mecanismes de coordinació específics de l'estructura d'igualtat amb els òrgans de govern de TecnoCampus per facilitar la implementació efectiva de les polítiques d'igualtat.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions:

Caldria donar prioritat a la constitució de les unitats que conformen l'estructura d'igualtat i ubicar-la dins l'organigrama de TecnoCampus com a òrgan decisor i de gestió dedicat a la promoció de la igualtat, establint mecanismes específics i suficients de coordinació entre els òrgans de govern.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.5. Institucionalització de l'atenció a la comunitat universitària en matèria d'igualtat

Descripció	Realització d'atenció a la comunitat universitària per part de la Unitat d'Igualtat de la UPF
Col·lectiu afectat	ALUMNAT
Període	2018
Font	TecnoCampus
Fita	Existència d'aquestes funcions clarament definides i institucionalitzades

Resultats

La Unitat d'Igualtat no està constituïda, per tant les funcions d'atenció a la comunitat universitària són realitzades per membres de la Comissió d'Igualtat, únic òrgan actiu en matèria d'igualtat al TecnoCampus. Aquesta Comissió no compta amb recursos materials i són escassos els recursos de personal, ambdós clarament insuficients per atendre les demandes de les aproximadament 4.000 persones que formen part de la comunitat universitària. Per tal de poder prestar aquest servei de manera correcta, caldria comptar amb una estructura definida i amb unes condicions clarament establertes (horari d'atenció, espai físic adequat, funcions delimitades). La necessitat de disposar de recursos adequats es fa més imprescindible una vegada aprovat el protocol contra la violència masclista que afecta el col·lectiu d'estudiants, PAS i PDI.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions:

És imprescindible constituir la Unitat d'Igualtat, definir i institucionalitzar les seves funcions, dotar-la de recursos materials i personals suficients i ubicar-la físicament en un dels espais de la Universitat per tenir una major proximitat a la comunitat universitària.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.6. Difusió d'informació sobre les polítiques d'igualtat

Descripció	Existència de mecanismes de difusió de les polítiques d'igualtat
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2018
Font	Comunicació
Fita	Existència d'aquests mecanismes de difusió

Resultats

Recentment (febrer 2019), s'ha posat en marxa un apartat a la web per a informar de les polítiques d'igualtat i d'elles activitats relacionades. La web inclou enllaços diversos, entre els quals els que remeten a les informacions de la UPF en polítiques d'igualtat. D'altra banda, qualsevol treballador o treballadora de Tecnocampus pot accedir a la informació específica sobre el Pla d'Igualtat i el protocol contra l'Assetjament sexual a través de la Intranet.

Avaluació:	Verd
------------	------

Observacions:

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	1.7. Mecanisme sistemàtic de recollida d'informació

Descripció	Existència d'un sistema de recollida d'informació per a la sistematització d'indicadors d'avaluació de la situació a TecnoCampus pel que fa a la igualtat.
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2018
Font	Servei de Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI) + Unitat d'Igualtat
Fita	Existència d'aquest sistema o protocol de recollida d'informació

Resultats

El fet d'oferir estadístiques mostrant les diferències entre sexes és rellevant de cara a identificar possibles problemes i poder plantejar-hi solucions. En el cas des de l'SQAI, s'ha fet un treball de diagnosi relatiu a la recopilació de les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duen a terme des de TecnoCampus amb dades desagregades segons la variable sexe. L'objectiu general ha estat identificar com es treballen i avaluen els aspectes sobre igualtat de gènere en els Plans d'Estudis, tal com s'especifica en les respectives Memòries de verificació dels títols de Grau i Màster que s'imparteixen a TecnoCampus, i l'objectiu específic és incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme. En aquest sentit, realitzar mostres suficientment àmplies per tal que las diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable sexe. L'informe complet s'adjunta com [annex 3.4.6](#) a aquest Pla d'Igualtat.

En el cas de la recollida de dades dels estudiants, és possible consultar les dades desagregades per sexe, doncs el Servei de Gestió Acadèmica utilitza els software de gestió SIGMA i PRISMA i aquests entorns contemplen majoritàriament la variable sexe en les seves funcionalitats.

En el cas de la Biblioteca-CRAI de TecnoCampus, ha resultat inviable analitzar la presència de les dones com a productores del coneixement en el fons bibliogràfic com a conseqüència de que la norma de catalogació mundial (RDA) engloba autores, autors i autories compartides en un únic camp de cerca de forma masculina ("autor").

Encara que la major part de les dades de la comunitat universitària s'ofereixen desagregades per sexe, això no implica, però, que el sistema de recollida d'indicadors de TecnoCampus inclogui la perspectiva de gènere ni que existeixin unes directius clares de recollida d'informació pel que fa a la igualtat.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions:

Cal proporcionar una directriu explícita de recollida de dades desagregades per gènere per part de totes les unitats i serveis i elaborar un pla de recollida sistemàtica d'aquestes dades així com identificar la unitat que es farà responsable de la seva recollida.

Valoració global de l'Eix 1

La institucionalització de les polítiques d'igualtat entre homes i dones al Tecnocampus té encara molt camí per recórrer. Cal establir els instruments i recursos adequats per tal que l'execució de les accions en matèria de polítiques d'igualtat sigui efectiva.

Punts forts

- S'ha enfortit el lideratge institucional en les polítiques d'igualtat.
- Existeix una Comissió d'Igualtat del Tecnocampus.
- Existeix una bona disposició de col·laboració per part del personal del Tecnocampus.

Punts febles

- El Pla d'igualtat s'ha avaluat set anys després d'esgotar la seva vigència original.
- No existeix una unitat d'igualtat amb personal propi i pressupost.
- Manquen mecanismes efectius per garantir la transversalitat de gènere en el conjunt de la institució.
- No es realitza de forma sistemàtica la recollida d'informació desagregada per sexe per a l'avaluació de la situació de la igualtat de gènere al Tecnocampus.

2. SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest eix s'analitza el grau de promoció que fa la Universitat de valors favorables a la igualtat, concretament mitjançant accions específiques de sensibilització així com en el desenvolupament regular de les polítiques universitàries. S'organitza en dos sub-eixos: (i) la sensibilització de gènere de la comunitat universitària, i (ii) el reconeixement de les dones i de la igualtat de gènere. El primer sub-eix proposa indicadors per identificar les accions de sensibilització en matèria de gènere dirigides a tota la comunitat universitària. També la formació en perspectiva de gènere per als i les docents, ja que aquesta competència resulta bàsica per promoure una ciència lliure de biaixos androcèntrics i constitueix un element fonamental per a la qualitat científica. El segon sub-eix se centra en el grau de visibilitat de les dones en els premis i honors atorgats per TecnoCampus. Aquest reconeixement de les dones genera models acadèmics o d'expertesa tant per als estudiants com per a les estudiants, que s'hi poden identificar tot conformant un imaginari simbòlic on les fites acadèmiques i l'excel·lència en el camp del coneixement estan a l'abast tant dels homes com de les dones. Es promou així una cultura de la diversitat.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere de la comunitat universitària
Indicador	2.1.1. Activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere

Descripció	Nombre d'iniciatives de sensibilització sobre la igualtat de gènere i visibilitat de les dones.
Col·lectiu afectat	Comunitat Universitària
Període	Del curs 2014-2015 al curs 2018-2019
Font	TecnoCampus
Fita	Número suficient d'activitats, augment progressiu de les mateixes i implicació dels diferents actors .

Resultats

Accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere al TecnoCampus			
Curs	Títol de les accions	Ens organitzador	Públic destinatari
2018-19	Setmana de sensibilització sobre violències masclistes	Comissió Igualtat i grup de recerca Narratives de la resistència	Estudiants, PDI i PAS (tota la comunitat universitària)
2015-2016-2017-2018	Seminari Mitjans de comunicació i perspectiva de gènere	Assignatura de periodisme i Institut Català de les Dones	Estudiants de 2n del Grau de Mitjans Audiovisuals
2018-2019	Fotografia i perspectiva de gènere	Assignatura de Fotografia Documental	Estudiants de 4t del Grau de Mitjans Audiovisuals

Des del TecnoCampus, s'han dut a terme en aquest període un nombre irregular d'activitats – entre 1 i 5 al llarg de l'any–, principalment concentrades en les dates del 8 de març i el 25 de novembre. La major part d'aquestes activitats van adoptar la forma de conferències o exposicions.

Avaluació:

Ambre

Observacions

La participació en les activitats ha estat relativament baixa.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	2.1.2. Formació per a PDI sobre perspectiva de gènere

Descripció	Nombre de cursos realitzats sobre perspectiva de gènere
Col·lectiu afectat	PDI
Període	Curs 2017-18 al curs 2018-19
Font	Secretaria General i Recursos Humans
Fita	Formació suficient, increment de la mateixa, formació en diverses disciplines i assistència elevada als cursos

Resultats

En el curs 2018-2019 s'ha realitzat un curs sobre el pla d'igualtat i el protocol de prevenció, l'abordatge en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que només hi va assistir una persona. La perspectiva de gènere s'hauria d'incloure dins el programa anual de formació i caldria programar cursos específics sobre la seva introducció en les diferents disciplines que s'ofereixen al TecnoCampus.

Any	Denominació del curs	Hores	ASSISTENTS				Total
			Dones		Homes		
			Núm.	%	Núm.	%	
2018	Curs sobre el pla d'igualtat i el protocol de prevenció, l'abordatge en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.	3	1	100%	0	0%	1

Avaluació:

Vermell

Observacions

L'oferta formativa sobre perspectiva de gènere és clarament insuficient. Cal treballar per incrementar-la i incloure-la dins el programa anual de formació de manera multidisciplinària.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	2.1.3. Formació per a PAS sobre perspectiva de gènere

Descripció	Nombre de cursos realitzats sobre perspectiva de gènere
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Curs 2017-18 al curs 2018-19
Font	Secretaria General i Recursos Humans
Fita	Formació suficient, increment de la mateixa, formació en diverses disciplines i assistència elevada als cursos

Resultats

En el curs 2018-2019 s'ha realitzat un curs sobre el pla d'igualtat i el protocol de prevenció, l'abordatge en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que només hi va assistir dues persones. La perspectiva de gènere s'hauria d'incloure dins el programa anual de formació i caldria programar cursos específics sobre la seva introducció en les diferents disciplines que s'ofereixen al TecnoCampus.

Curs	Denominació del curs	Hores	ASSISTENTS				
			Dones		Homes		Total
			Núm.	%	Núm.	%	
2018	Curs sobre el pla d'igualtat i el protocol de prevenció, l'abordatge en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.	3	2	100%	0	0%	2

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions

L'oferta formativa sobre perspectiva de gènere és clarament insuficient. Cal treballar per incrementar-la i incloure-la dins el programa anual de formació de manera multidisciplinària.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	2.1.4. Activitats organitzades pel col·lectiu d'estudiants relacionades amb la igualtat de gènere

Descripció	Nombre d'activitats realitzades sobre igualtat de gènere
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2016-2018
Ind. Complementari	Existència de col·lectius d'estudiants compromesos amb la igualtat de gènere
Font	Unitat d'Atenció a la Comunitat Universitària
Fita	Nombre d'activitats suficients

Resultats

En els darrers anys els col·lectius d'estudiants han organitzat diferents activitats formatives o de sensibilització al voltant de la igualtat de gènere i la diversitat sexual:

- Constitució de la Comissió LGBT+ TecnoCampus, Delegació de l'Associació Universitària SinVergüenza (Maig 2016)
- Participació de la Comissió LGBT+ a la Festa Major de TecnoCampus. Punt d'informació i divulgació en la lluita contra l'homofòbia i la violència de gènere. (Maig 2016 i 2017).
- Concentració a favor del col·lectiu LGBT a la plaça TecnoCampus en motiu del Dia Internacional pels drets del col·lectiu LGBT. Organismes promotors: Comissió estudiants LGBT+, Ajuntament de Mataró i TecnoCampus. (Juny 2016)
- Participació al programa "Diferents Sexualitats" de Mataró Ràdio de la Comissió estudiants LGBT+. (Novembre 2016)
- Debat "Com viuen els col·lectius LGBT+ a l'estranger". Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Novembre 2016)
- Manifest "Dia contra la violència masclista". Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Novembre 2016)
- Debat "Sexisme i Homofòbia durant les festes de nadal". Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Gener 2017)
- Xerrada "Com esdevenir Barcelona una ciutat gayfriendly?" a càrrec d'Adrián Reyes Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ . (Gener 2017)
- Xerrada "LGBT+ en el món audiovisual" a càrrec d'Andrea Moreno, estudiants de Graus Mitjans Audiovisuals de TecnoCampus. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Febrer 2017)
- Xerrada "Repensem les nostres vides en clau feminista" a càrrec de l'Associació Maresme Feminista. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Febrer 2017)
- Taller "Feminisme interseccional" a càrrec de la Renée Pera i en Nathan Klee. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Febrer 2017)
- Celebració Dia Internacional de la Dona (Març 2017). Organisme promotor: Fundació TecnoCampus, Ajuntament de Mataró i Comissió d'estudiants de lesbianes, gais, bisexuals i trans (LGBT+ Sin Vergüenza). Dins d'aquest acte es van desenvolupar les següents activitats:
 - o "Juntes": Performance al voltant de la construcció d'un símbol de la dona de a la plaça de la universitat TecnoCampus.
 - o Lectura d'un manifest del dia de la Dona
 - o "Vine a moure't al dia de la Dona" amb una peça de color lila.

- Conferència “L’economia feminista: entendre la desigualtat per construir la igualtat” a càrrec de Carmen Sarasúa
- Debat sobre “La sortida de l’armari en diferents edats”. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Març 2017)
- Debat “Sexisme a les colles castelleres” a càrrec de l’Aina Serra, la Marta Bolinches i l’Aine Schecter. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+
- “Dia de la visibilitat lèsbica”. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ (Abril 2017)
- “Dia contra la LGBT+fòbia”. Desenvolupament de la conferència “Assetjament LGTBIFÒBIC en entorns educatius” a càrrec de Lucas Platero, investigador, feminista i activista dels drets LGTBQ. Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ i Ajuntament de Mataró. (Maig 2017)
- Inauguració exposició “Artxs Diversxs” al Centre Cívic Pla d’En Boet (Mataró). Organisme promotor: Comissió estudiants LGBT+ i Ajuntament de Mataró. (Maig 2017)
- Celebració “Dia Internacional pels drets del col·lectiu LGTBI”. Organismes promotors: Comissió estudiants LGBT+, Ajuntament de Mataró i establiment Casa Paco. Activitats desenvolupades:
 - Conferència “LGTBI, diversitat afectivosexual i de gènere” a càrrec del sociòleg Miquel Missé.
 - Concentració Plaça TecnoCampus
 - Cinefòrum pel·lícula “Pride” al Centre Cívic Pla d’en Boet (Mataró)
 - Jornada festiva “Mataró en colors”. Organització tallers, inflables, música i parades informatives.
- Diada castellera de tardor, acte simbòlic “Dia Internacional per a l’eradicació de la violència de gènere envers les dones” i penjada de pancarta. Organisme promotor: Colla castellera Els Passerells del Tecnocampus. (Novembre 2018)

Avaluació:

Ambre

Observacions

Caldria treballar per incentivar, coordinar i co-organitzar activitats relacionades amb la igualtat de gènere amb els estudiants.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	2.1.5. Dinàmiques de gènere en els espais de participació estudiantil

Descripció	Biaixos de gènere observats en els espais de participació estudiantil
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2018
Font	Associació d'Estudiants
Fita	Absència de biaixos de gènere

Resultats

L'Associació d'Estudiants de TecnoCampus assenyala les següents dinàmiques de gènere en la participació dins la Junta Directiva i en les diferents Comissions:

- Respecte l'Associació d'Estudiants del TecnoCampus, s'observa una diferència de gènere en la composició de la Junta Directiva: la divisió de càrrecs d'aquesta està formada per un president, un vice-president i una secretària. Podem observar que la majoria d'integrants que la formen són homes.
- Respecte a les Comissions, passa totalment a l'inrevés: els assistents i càrrecs superiors de les comissions solen estar formats per dones, com per exemple Buddy Program, Castellers.
- A banda d'això, no es veu cap diferenciació de rol de gènere dins de la organització.

Avaluació:

Ambre

Observacions

Cal treballar amb l'Associació d'Estudiants i les seves Comissions per estudiar aquest fenomen i proporcionar-los eines i recursos per combatre els estereotips i rols de gènere en el espais de participació estudiantil.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Reconeixement de les dones i la igualtat de gènere
Indicador	2.2.1. Ponents de les lliçons inaugurals i actes de graduació

Descripció	Percentatge de dones i homes ponents de les lliçons inaugurals així com als actes de graduació
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2014-2018
Font	
Fita	Presència equilibrada per sexe de ponents de lliçons inaugurals i actes de graduació.

Resultats

SENSE DADES

Avaluació	
-----------	--

Observacions	
--------------	--

Valoració global de l'Eix 2

Pel que fa al nivell de sensibilització sobre la igualtat de gènere i la seva promoció en diversos àmbits, s'identifica una baixa visibilitat de les dones com a agents socials i científics. S'han realitzat accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere adreçades a tota la comunitat, en especial a l'alumnat. Bona part de les mateixes ho han estat pels voltants del 8 de març o del 25 de novembre. Però aquestes accions són, encara, insuficients.

La formació sobre perspectiva de gènere és clarament insuficient. La perspectiva de gènere s'hauria d'incloure dins el programa anual de formació i caldria programar cursos específics sobre la seva introducció en les diferents disciplines que s'ofereixen al TecnóCampus.

Punts forts

- Increment gradual de les activitats de sensibilització sobre igualtat organitzades en el TecnóCampus.

Punts febles

- Insuficient oferta formativa sobre perspectiva de gènere.
- Escàs pressupost per a la realització d'activitats de sensibilització per part d'UPF Igualtat.
- Insuficient implicació de les Escoles, els departaments i el Servei de PAS en la realització d'activitats de sensibilització.

3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA

En aquest apartat s'avalua l'existència d'indicacions formals sobre l'ús no sexista del llenguatge així com l'exercici efectiu del mateix. Quan parlem "d'ús no sexista del llenguatge" ens referim a comunicar, ja sigui per mitjà del llenguatge visual o escrit, sense reproduir els estereotips de gènere ni fer un ús androcèntric del llenguatge. Entenem per "usos androcèntrics del llenguatge" els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones, i entenem per "usos sexistes" els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes. Es tracta de detectar si TecnoCampus té els recursos i la voluntat per oferir una comunicació inclusiva i representativa de tota la comunitat universitària.

S'ha analitzat tant la comunicació interna com la comunicació externa. La primera fa referència a aquelles informacions que van dirigides a la comunitat universitària. I la segona a les comunicacions que, a més d'anar dirigides al personal intern de la Universitat, també van dirigides a persones externes. En tots dos casos, però, aquestes comunicacions poden tenir dos formats diferents: el llenguatge escrit i la imatge o comunicació visual.

Quan parlem del "llenguatge escrit" parlem de l'ús que es fa de la llengua per incloure o excloure determinats subjectes. Per tant, s'avalua si la documentació escrita inclou i representa tant a homes com a dones. A més de l'ús del llenguatge escrit, la comunicació també inclou el tractament de les imatges que s'ofereixen i la comunicació visual de TecnoCampus. Pel que fa aquest aspecte, s'analitzen les imatges de les revistes i butlletins de TecnoCampus i les de la web, com a exemples de la comunicació visual a nivell extern.

Per altra banda, cal analitzar també l'existència o no de normatives o recomanacions per un ús no sexista del llenguatge, tant visual com escrit, i la idoneïtat d'aquesta documentació; i més en general, si més enllà de les pràctiques de les persones involucrades en la comunicació de TecnoCampus, hi ha un compromís per part de la institució.

Així doncs, aquest eix conté dos sub-eixos: el primer (i) fa referència a l'ús no sexista del llenguatge, en totes les formes que hem anomenat anteriorment, i el segon (ii) inclou el compromís de la institució per oferir una comunicació no sexista ni androcèntrica.

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Ús del llenguatge
Indicador	3.1.1. Comunicació escrita a nivell intern

Descripció	Absència/presència de llenguatge escrit intern que invisibilitzi les dones.
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	(vigents a) 2018
Font	
Fita	Absència d'ús sexista del llenguatge escrit en la comunicació interna de la universitat

Resultats

SENSE DADES

Avaluació	
-----------	--

Observacions

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Ús del llenguatge
Indicador	3.1.2. Comunicació escrita a nivell extern

Descripció	Absència/presència de llenguatge escrit extern que invisibilitzi les dones.
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	(vigents a) 2018
Font	
Fita	Absència d'ús sexista del llenguatge escrit en la comunicació externa de la Universitat

Resultats

SENSE DADES

Avaluació	
-----------	--

Observacions	
--------------	--

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Ús del llenguatge
Indicador	3.1.3. Comunicació visual

Descripció	Absència/presència de llenguatge visual que invisibilitzi les dones
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	(vigents a) 2018
Font	
Fita	L'absència d'usos sexistes en el llenguatge visual en la comunicació de la Universitat.

Resultats

SENSE DADES

Avaluació	
-----------	--

Observacions	
--------------	--

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Compromís de la institució per una comunicació no sexista
Indicador	3.2.1. Recomanacions per l'ús no sexista del llenguatge

Descripció	Existència/absència de guies d'ús d'un llenguatge no sexista; i qualitat del seu contingut.
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	(vigents a) 2018
Font	Departament de Comunicació del TecnoCampus; Servei de Qualitat, Aprenentatge i Innovació – Espai a l'Intranet del TecnoCampus
Fita	Les guies i normes disponibles contenen recursos útils i ajustats a les recomanacions estandarditzades en aquest terreny. Es considera que l'estàndard el marca la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Resultats

Actualment TecnoCampus no disposa d'una guia generalista d'usos no sexistes de la llengua que pugui ser aplicada a qualsevol àmbit de la Institució.

Des de la Unitat de Suport a l'Aprenentatge (integrada a l'SQAI) s'ha desenvolupat una primera versió de la "Guia de la perspectiva de gènere a la docència del TecnoCampus". Aquesta guia inclou en el seu 3r punt les "Recomanacions per a un ús no sexista i no discriminatori del llenguatge en les comunicacions i publicacions docents del TecnoCampus", que s'adjunta com [annex 3.4.8](#) d'aquest Pla d'Igualtat. En aquest punt es recullen indicacions i recomanacions sobre les comunicacions docents a través de llenguatge textual i/o a través d'imatge.

El Servei de Comunicació del TecnoCampus usa com a document de referència en l'elaboració de materials que són de la seva competència el document "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" de la UPF. Aquest document conté els criteris bàsics de redacció que cal seguir, segons el tipus de document de què es tracti. Tanmateix, la Diagnosi de la Igualtat efectiva de Dones i Homes elaborada al novembre del 2016 per la UPF recull la següent anàlisi:

"El document assenyala que "en català, com en moltes altres llengües, la forma masculina d'un terme representa, a més del gènere masculí, la forma genèrica o no marcada, amb la qual es fa referència als dos gèneres" i recomana la "duplicació limitada del gènere en documents concrets". Alhora, remarca que "cal ser molt prudent i limitar al màxim altres possibles o preteses solucions per evitar les marques de gènere, ja que sovint resulten artificioses, forçades o antinaturals, contràries a l'esperit de la llengua".

Aquestes indicacions es contraposen amb la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que recomana l'ús de mots col·lectius o l'ús del doble gènere, així com amb les recomanacions en matèria de llenguatge inclusiu i no androcèntric de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes. Això comporta que en les comunicacions escrites de la Universitat es tendeixi a utilitzar el masculí com a genèric de manera extensa i en alguns casos puntuals s'usin mots neutres que inclouen col·lectivitats. En altres casos, també molt puntuals, s'usa el doble gènere ("interlocutor i interlocutora"). En la comunicació escrita externa també s'alternen el masculí genèric, el doble gènere i els mots genèrics."

Avaluació

Ambre

Observacions

Es valora positivament el treball que està portant a terme la Unitat de Suport a l'Aprenentatge quant a la primera versió de la "Guia de la perspectiva de gènere a la docència del TecnoCampus". Tanmateix, el document de referència que utilitza TecnoCampus per a l'elaboració de materials es contradiu en alguns punts amb la guia elaborada per l'Institut Català de les Dones, segons diagnòstic de la mateixa UPF. Aquest fet podria limitar la possibilitat de la Universitat de treballar per una comunicació més igualitària i més lliure d'estereotips de gènere i, per tant, caldria que TecnoCampus treballi utilitzant les pautes adequades.

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Compromís de la institució per una comunicació no sexista
Indicador	3.2.2. Suport operatiu per l'aplicació de recomanacions sobre l'ús no sexista del llenguatge

Descripció	Existència/absència d'un organisme o servei encarregat de l'assessorament o suport de totes aquelles persones o departaments que creen documents gràfics i/o escrits a la TecnoCampus.
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	(vigent a) 2018
Font	Servei de Qualitat, Aprenentatge i Innovació
Fita	Existència d'aquest suport

Resultats

Actualment el TecnoCampus no disposa d'un organisme o servei encarregat de l'assessorament o suport a totes aquelles persones o departaments que creen documents gràfics i/o escrits.

En aquest sentit, s'habilitarà un espai al lloc web del TecnoCampus destinat a recollir i publicar la informació referent a la Igualtat al TecnoCampus. Serà en aquest espai on es publicaran materials de suport i assessorament per a totes aquelles persones o departaments que creen documents gràfics i/o escrits.

Avaluació	Ambre
-----------	--------------

Observacions:

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Compromís de la institució per una comunicació no sexista
Indicador	3.2.3. Política comunicativa amb perspectiva de gènere

Descripció	Absència/presència de perspectiva de gènere en la política comunicativa
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	(vigent a) 2018
Font	
Fita	L'absència d'estereotips de gènere en la imatge pública de la Universitat

Resultats

SENSE DADES

Avaluació

Observacions:

Valoració global de l'Eix 3

No s'ha realitzat fins el moment cap avaluació respecte l'ús sexista del llenguatge a la TecnoCampus.

Punts forts

- La Unitat de Suport a l'Aprenentatge treballa en la primera versió de la "Guia de la perspectiva de gènere a la docència del TecnoCampus".

Punts febles

- El document de referència que utilitza TecnoCampus per a l'elaboració de materials es contradiu en alguns punts amb la guia elaborada per l'Institut Català de les Dones
- No es realitza una avaluació sobre l'ús no sexista del llenguatge

4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

El present apartat aborda fins a quin punt la perspectiva de gènere està integrada en la creació i transmissió del coneixement, una de les activitats centrals de TecnoCampus. Els sistemes de coneixement, dels quals la Universitat és un node central, mostren una notable ceguesa de gènere i/o androcentrisme. La ceguesa de gènere implica que no es consideren rellevants les desigualtats i les diferències entre homes i dones en un determinat objecte d'estudi i l'androcentrisme considera que l'home, i allò designat socialment com a "masculí", és la norma en el coneixement. Aquests fenòmens són clau en la invisibilitat de les dones tant pel que fa a les seves aportacions al sistema econòmic, social i cultural així com en relació a les seves necessitats i experiències o a l'impacte diferenciat que certs fenòmens socials, polítics, econòmics, etc. tenen en dones i en homes. Per aquest motiu ens preguntem aquí si a TecnoCampus els continguts científics incorporen la perspectiva de gènere, ja sigui en la docència o en la recerca. Així mateix, recollint el mandat del Vè Pla Marc Europeu, de fer "ciència *sobre* les dones, *de* les dones i *per a* les dones", en aquest apartat s'analitza també la posició que ocupen les dones en els equips de recerca.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Docència
Indicador	4.1.1. Assignatures amb continguts específics de gènere als plans d'estudis

Descripció	Nombre d'assignatures centrades de forma explícita en continguts de gènere en els diferents estudis de grau i màsters universitaris
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2018-2019
Font	Escoles Superiors
Fita	Nombre suficient d'assignatures amb continguts específics de gènere

Resultats

Les següents taules recullen el nombre d'assignatures centrades de forma explícita en continguts de gènere en els diferents estudis de grau i màsters universitaris, separades per Escoles.

Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa			
Grau	Obligatòries	Optatives (*)	Total
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	0	1	1
Grau en Business and Innovation Management	0	1	1
Grau en Màrqueting i Comunicacions Digitals	0	1	1
Grau en Logística i Negocis Marítims	0	1	1
Grau en Turisme i Gestió del Lleure	0	1	1
Doble titulació en Turisme i Gestió del Lleure / AdE i Gestió de la Innovació	0	0	0
Doble titulació en Administració d'Empreses i Màrqueting i Comunitats Digitals	0	0	0

(*) Optativa "El paper de la dona a l'economia", no s'ha obert

Escola Superior Politècnica			
Grau	Obligatòries	Optatives	Total
Grau en Disseny i Producció de Videojocs	0	0	0
Grau en Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes de la Informació	0	0	0
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica	0	0	0
Grau en Enginyeria Mecànica	0	0	0
Grau en Enginyeria d'Organització Industrial	0	0	0
Grau en Mitjans Audiovisuals	3	0	3
Doble Grau en Informàtica de Gestió i Sistemes d'Informació/ Grau en Disseny i Producció de Videojocs	0	0	0
Grau en Enginyeria Informàtica (UPC)	0	0	0
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica (UPC)	0	0	0
Grau en Enginyeria Mecànica (UPC)	0	0	0

Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa			
Grau	Obligatòries	Optatives	Total
Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	0	0	0
Grau en Fisioteràpia	0	0	0

Grau en Infermeria	3	0	3
Doble Titulació Grau en Fisioteràpia / Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	0	0	0

Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa			
Màster	Obligatòries	Optatives	Total
Màster Universitari en Emprenedoria i Innovació	0	0	0

Els resultats dels diferents estudis realitzats mostren que els temes de gènere i la perspectiva de gènere estan fonamentalment absents.

La Llei 17/2015 estableix la transversalitat de la perspectiva de gènere com un requisit obligatori dels plans d'estudis, element que haurà d'acreditar-se davant l'AQU en els processos d'acreditació i verificació dels graus.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions:

Cal que les Escoles revisin els plans d'estudis vigents i que els nous programes o reformes dels programes incorporin aquest tipus d'assignatures.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Docència
Indicador	4.1.2. Distribució d'autors i autores dins de la bibliografia de les assignatures

Descripció	Distribució d'autors i autores dins de la bibliografia de les assignatures dels plans d'estudi de grau
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2017-2018
Font	SQAI – Unitat de Suport a l'Aprenentatge
Fita	Distribució equitativa de l'autoria de la bibliografia dels plans d'estudi

Resultats

Des de la Unitat de Suport a l'Aprenentatge (integrada a l'SQAI) s'ha desenvolupat una primera versió de la "Guia de la Perspectiva de Gènere a la Docència" que inclou un document que mostra els resultats de l'anàlisi dut a terme l'any 2018 en el qual s'han analitzat les dades referents al curs acadèmic 2017/2018. Aquesta anàlisi és la primera implementació d'un projecte més ampli, el qual s'anirà desplegant i millorant en els següents cursos. En aquesta primera fase s'ha buscat documentar la distribució d'autors i autores dins de la bibliografia de les assignatures, a través d'una anàlisi documental dels plans docents de totes les assignatures dels estudis de les Escoles de TecnoCampus. En concret, s'han analitzat els plans docents de les assignatures de 16 de les titulacions impartides al TecnoCampus.

S'adjunta com a [annex 3.4.7.](#) d'aquest Pla d'Igualtat.

A continuació es mostra la taula resum del percentatge d'autores a la bibliografia general, bàsica i complementària per grau:

Taula resum de l'anàlisi

Titulació	General	Bàsica	Compl.
ESCSET	21,79	14,33	23,39
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	23,52	32,49	8,24
Doble Titulació Grau en Turisme i GLL /Grau en Administració d'Empreses i GI	22,65	28,36	15,17
Grau en Màrqueting i Comunitats Digitals	22,75	24,72	19,74
Grau en Turisme i Gestió del Lleure	20,96	19,96	17,90
Doble Titulació Grau en Administració d'Empreses i GI / Grau en Màrqueting i CD	19,44	25,34	12,01
Grau en Logística i Negocis Marítims	23,22	16,40	29,10
ESCST	19,91	19,60	20,03
Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	16,16	10,15	19,21
Grau en Infermeria	26,13	21,70	31,27
Doble Titulació Grau en Fisioteràpia / Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	20,15	24,37	16,60
Grau en Fisioteràpia	20,04	22,96	18,36
ESUPT	16,18	14,52	17,78
Grau en Mitjans Audiovisuals	18,49	14,15	23,52
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica	11,68	13,47	8,14
Grau en Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes de la Informació	15,02	18,90	10,91
Grau en Enginyeria Mecànica	13,72	20,42	12,31
Grau en Disseny i Producció de Videojocs	18,09	10,73	14,65
Doble Grau en Informàtica de Gestió i Sistemes d'Informació/ Grau en Disseny i Producció de Videojocs	15,46	22,29	10,72

Avaluació:

Vermell

Observacions:

Cal que les Escoles revisin els plans d'estudis vigents i que els nous programes o reformes dels programes incorporin bibliografies amb una distribució equitativa de l'autoria.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	4.2.1. Grups de recerca sobre gènere o estudis de dones

Descripció	Existència de grups o centres de recerca centrats en la desigualtat de gènere o en la visibilització de les dones a les diferents disciplines
Col·lectiu afectat	PDI
Període	CURS 2018-2019
Font	Cens del personal investigador i dels Grups de Recerca TecnoCampus (GR-TecnoCampus), Oficina de suport a la recerca, Secretaria General.
Fita	Existència d'aquests grups

Resultats

Grups de recerca. S'indica si aborden la qüestió de la igualtat o incorporen la perspectiva de gènere de manera total (centrant-se únicament en aquesta temàtica), parcial (incorporant aquest contingut entre les seves línies de recerca o adoptant la perspectiva de gènere com un element definitori de la seva activitat) o bé si no incorporen la perspectiva.

Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa			
Grup de Recerca	Total	Parcial	Absència
Grup de Recerca Aplicada a l'Entorn Financer, Econòmic i Social (GRAEFES)			X

Escola Superior Politècnica			
Grup de Recerca	Total	Parcial	Absència
Grup de Recerca de Narratives de la Resistència (NardeRes)		X	
Grup de Recerca en Energies Alternatives i Renovables, Sostenibilitat, Eficiència Energètica i Innovació Tecnològica Industrial (GRESIT)			X
Grup de Recerca So, Silenci, Imatge i Tecnologia (SSIT)			X
Tractament del senyal i dades			X

Escola Superior de Ciències de la Salut			
Grup de Recerca	Total	Parcial	Absència
Grup de recerca atenció a la cronicitat i innovació en salut (GRACIS)			X
Grup de recerca de en Activitat Física, Rendiment i Salut (AFIRS)			X

Cal recordar que hi ha set grups de recerca a TecnoCampus i que només un aborda la qüestió de la igualtat o incorpora la perspectiva de gènere d'una forma parcial. Aquestes dades estan molt allunyades de les recomanacions nacionals i internacionals.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions:

Caldria realitzar un estudi en major profunditat de la visibilitat i reconeixement dins la comunitat universitària de la recerca en gènere o amb perspectiva de gènere d'aquests grups així com establir un sistema d'indicadors específic en aquest àmbit.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	4.2.2. Projectes de recerca

Descripció	Distribució de dones i homes en projectes de recerca segons rol en la recerca i departament.
Col·lectiu afectat	PDI
Període	CURS 2018-2019
Font	Cens del personal investigador i dels Grups de Recerca Tecnocampus (GR-Tecnocampus), Oficina de suport a la recerca, Secretaria General.
Fita	Presència suficient de dones en les diferents figures investigadores

Resultats

Rol en la recerca	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Personal investigador reconegut AGAUR	23	45%	28	55%	51

Grups de recerca i la distribució de dones i homes segons el rol de la recerca i el centre.

Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa					
Grup de Recerca: Grup de Recerca Aplicada a l'Entorn Financer, Econòmic i Social (GRAEFES)					
	Dones		Homes		Total
Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a			1	100%	1
Membre del grup de recerca	10	40%	15	60%	25

Escola Superior Politècnica					
Grup de Recerca: Grup de Recerca de Narratives de la Resistència (NardeRes)					
	Dones		Homes		Total
Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a	1	100%			1
Membre del grup de recerca	4	40%	6	60%	10
Grup de Recerca: Grup de Recerca So, Silenci, Imatge i Tecnologia (SSIT)					
	Dones		Homes		Total
Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a			1	100%	1
Membre del grup de recerca			5	100%	5
Grup de Recerca: Grup de Recerca en Energies Alternatives i Renovables, Sostenibilitat, Eficiència Energètica i Innovació Tecnològica Industrial (GRESIT)					
	Dones		Homes		Total
Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a			1	100%	1
Membre del grup de recerca	1	10%	9	90%	10
Grup de Recerca: Tractament del senyal i dades					
	Dones		Homes		Total

Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a			1	100%	1
Membre del grup de recerca	2	20%	8	80%	10

Escola Superior de Ciències de la Salut					
Grup de Recerca: Grup de recerca atenció a la cronicitat i innovació en salut (GRACIS)					
	Dones		Homes		Total
Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a	1	100%			1
Membre del grup de recerca	13	100%			13
Grup de Recerca: Grup de recerca de en Activitat Física, Rendiment i Salut (AFIRS)					
	Dones		Homes		Total
Rol en la recerca	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Coordinador/a			1	100%	1
Membre del grup de recerca	3	18%	14	82%	17

El nombre total de personal investigador reconegut AGAUR és de 51 persones, del qual el 55% són homes. Per altra banda, si ens fixem en el nombre d'homes i dones membres de grups de recerca podem observar que hi ha una proporció molt superior d'homes dedicats a la recerca que de dones.

Avaluació: **Ambre**

Observacions:

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	4.2.3. Promoció de la recerca en gènere entre l'alumnat

Descripció	Existència d'accions de promoció de la recerca en estudis de gènere
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2014-2018
Font	Oficina de suport a la recerca, Secretaria General.
Fita	Existència d'iniciatives d'aquest tipus

Resultats

No es disposa de dades per analitzar el nombre de Treballs de Fi de Grau o de Treballs de Fi de Màster dels diferents estudis que se centren en temàtiques relacionades amb el gènere. Tanmateix, tenim constància de la realització de treballs en aquesta matèria.

Avaluació:

Vermell

Observacions:

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	4.2.4. Promoció de la recerca en gènere entre el PDI

Descripció	Existència d'accions de promoció de la recerca en igualtat de gènere
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Font	Oficina de suport a la recerca, Secretaria General.
Fita	Existència d'iniciatives d'aquest tipus

Resultats

En el període 2014-2018 no s'han realitzat accions o iniciatives de promoció de la recerca en igualtat de gènere enfocades al PDI.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions:

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	4.2.5. Fons bibliogràfic amb contingut de gènere

Descripció	Percentatge de recursos bibliogràfics amb descriptors sobre igualtat de gènere i dones
Col·lectiu afectat	PDI, AL
Període	2018
Ind. complementari	Proporció de dones i homes autors de recursos bibliogràfics
Font	Biblioteca - CRAI
Fita	Ind. principal: Nombre d'entrades suficient; Ind. complementari: Proporció similar de dones i homes autors de recursos bibliogràfics

Resultats

S'ha realitzat un recompte dels recursos bibliogràfics que inclouen els següents descriptors seleccionats d'igualtat de gènere o de visibilització de les dones:

Relatius a la desigualtat:

Descriptor	Autoria			Total
	Dona	Home	Institució	
"Feminisme"	3	0	0	3
"Discriminació sexual"	2	1	0	3
"Divisió sexual del treball"	0	2	0	2
"Drets de les dones"	1	0	0	1
"Igualtat entre els sexes"	1	1	0	2
"Violència vers les dones"	1	0	0	1
Total	8	4	0	12

Altres descriptors dels que no s'han trobat resultats: "feminista", "masclisme", "misogínia", "sexisme" i "prostitutes".

Relatius a la visibilitat de les dones: Diferències entre sexes, dones, i professions i rols referides a dones.

Descriptor	Autoria			Total
	Dona	Home	Institució	
"Afroamericanes"	0	2	0	2
"Científiques"	2	4	2	8
"Escriptores"	12	0	0	12
"Estudiantes universitàries"	1	0	0	1
"Metgesses"	1	0	0	1
"Pintores"	0	0	1	1
Total	16	6	3	25

Altres descriptors dels que no s'han trobat resultats: "actrius", "bibliotecàries", "clericat femení", "curanderes", "escultores", "filòsofes", "heroïnes", "ordes religiosos de dones", "preses polítiques" i "exiliades".

S'ha analitzat la totalitat dels recursos del Catàleg, format per 13.964 entrades que ens ha proporcionat la pròpia Biblioteca de TecnoCampus. S'han identificat 37 títols (0,26%) amb alguns dels descriptors definits més amunt. Es considera un volum molt insuficient en relació a la totalitat dels recursos. S'observa també que l'autoria dels recursos bibliogràfics que tracten sobre aquests termes relatius a la desigualtat i a la visibilitat de les dones és majoritàriament femenina (65%), sent minoritària l'autoria masculina (27%) i la d'institucions (8%).

S'ha realitzat un recompte dels recursos bibliogràfics que inclouen els següents descriptors:

Descriptor	Entrades		Descriptor	Entrades	
	Núm.	%		Núm.	%
"home"	2	100%	"dona"	0	0%
"hombre"	6	75%	"mujer"	2	25%
"man"	10	83%	"woman"	2	17%
TOTAL	18	82%	TOTAL	4	18%

El descriptor "home" (i el seu equivalent en castellà i anglès) es troba en el 82% de les entrades totals, mentre que el descriptor "dona" (i els seus equivalents en les altres llengües) apareix en 18% dels recursos.

Es considera que la presència de les dones com a subjectes d'estudi és força baixa entre els recursos actuals de la biblioteca i que existeix un biaix de gènere molt pronunciat.

D'altra banda, no ha estat possible analitzar la presència de les dones com a productores del coneixement en els recursos actuals de la Biblioteca, doncs la norma de catalogació mundial (RDA) engloba autores, autors i autories compartides dins la forma única masculina "autor" del seu cercador, resultant inviable obtenir les dades desagregades per sexe.

Avaluació:

Vermell

Observacions:

Valoració global de l'Eix 4

Pel que fa als continguts de la recerca i la docència, els indicadors mostren una presència insuficient de perspectiva de gènere. Els continguts docents específics en matèria de gènere (assignatures) són molt escassos, fet que, pot condicionar l'interès per la recerca en aquest àmbit per part dels i les joves investigadors/res, i proporcionar un marc poc favorable per a la realització de l'esmentada recerca. Els estudis de màster presenten també una marcada ceguesa al gènere.

Finalment, pel que fa al fons bibliogràfic disponible a la Biblioteca, el volum de recursos en temàtiques de gènere és encara força baix, com ho és la presència de les dones com a subjectes d'estudi.

Punts febles

- Hi ha poques assignatures amb contingut de gènere explícit als plans d'estudis i la major part són assignatures optatives.
- No es transversalitza el gènere en els continguts i metodologies docents.

5. COMPOSICIÓ DE GÈNERE DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

En aquest apartat s'analitza si la presència de les dones en els diferents àmbits i òrgans de la Universitat és equiparable a la presència d'homes i, si aquesta és, per tant, equilibrada. Cal tenir en compte que, en general, l'alumnat universitari a Catalunya està feminitzat. Les noies obtenen millors resultats en acabar l'educació secundària i continuen els estudis en major proporció que els nois. D'altra banda, el personal de l'administració pública es compon en la seva major part per dones, fet que també s'observa en el PAS de les universitats. En canvi, el PDI ha estat tradicionalment masculinitzat.

A nivell global, a TecnoCampus trobem una composició poc equilibrada per sexe, ja que les dones suposen el 39% i els homes són el 61% d'una comunitat universitària conformada l'any 2018 per 3.921 persones. En aquest apartat, parlarem d'estructura de gènere com quelcom que va més enllà de la mera presència d'homes i dones, ja que reflecteix una realitat socialment estructurada que es correspon amb un sistema de desigualtats i jerarquies. Entenem que la presència equilibrada és la fita desitjable, ja que es correspon amb la composició social. Per les seves especificitats, s'analitzarà la presència equilibrada de dones i homes en els tres col·lectius que integren la comunitat universitària, alumnat, PAS i PDI.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	5.1.1. Composició de l'alumnat

Descripció	Evolució de la composició de l'alumnat per sexe.
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2014-2015 a curs 2018-2019
Indicador complementari	Alumnat d'estudis anteriors a l'EEES/Graus i Màsters matriculat a centres adscrits a les universitats públiques de Catalunya
Font	Ind. Principal: Servei de Gestió Acadèmica Ind. Complementari: WINDDAT (AQU)
Fita	Mínim d'un 40% de dones matriculades

Resultats

Quan ens fixem en els estudis de grau, la presència de dones i homes en l'alumnat és no és paritària, els homes són, de forma estable al llarg de tot el període analitzat, el col·lectiu majoritari. Pel que fa als alumnes matriculats en centres adscrits a les universitats públiques catalanes, l'estructura de gènere d'aquestes no coincideix amb l'estructura de gènere de TecnoCampus.

Quan ens fixem en les dades relatives als estudiants matriculats als Màsters la tendència general és totalment oposada, observant-se una feminització de l'estructura de gènere. Aquesta estructura coincideix amb l'estructura dels centres adscrits a les universitats públiques catalanes.

Curs	ALUMNAT MATRICULAT A TECNOCAMPUS								Total
	Grau o equivalent				Màster				
	Dones		Homes		Dones		Homes		
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	
2014-2015	1.036	40,48%	1.523	59,52%	14	56,00%	11	44,00%	2.584
2015-2016	1.163	40,26%	1.726	59,74%	16	61,54%	10	38,46%	2.915
2016-2017	1.192	38,19%	1.929	61,81%	16	42,11%	22	57,89%	3.159
2017-2018	1.257	37,75%	2.073	62,25%	18	48,65%	19	51,35%	3.367
2018-2019	1.337	38,06%	2.176	61,94%	12	70,59%	5	29,41%	3.530

Curs	ALUMNAT MATRICULAT CENTRES ADSCRITS A LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE CATALUNYA								Total
	Grau o equivalent				Màster				
	Dones		Homes		Dones		Homes		
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	
2014-2015	10.794	48,09%	11.651	51,91%	1.271	54,29%	1.070	45,71%	24.786
2015-2016	10.704	48,39%	11.418	51,61%	2.985	53,93%	2.550	46,07%	27.657
2016-2017	10.384	50,20%	10.301	49,80%	3.251	57,90%	2.364	42,10%	26.300

Avaluació

Vermell

Observacions

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	5.1.2. Alumnat segons àmbit de coneixement i sexe

Descripció	Composició de l'alumnat per sexe segons àmbit de coneixement
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2018-2019
Font	Servei de Gestió Acadèmica
Fita	Absència de segregació horitzontal

Resultats

ALUMNAT PER ÀMBIT DE CONEIXEMENT I SEXE - CURS 2018-2019					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa	633	45,94%	745	54,06%	1.378
Escola Superior Politècnica	347	26,21%	977	73,79%	1.324
Escola Superior de Ciències de la Salut	369	44,57%	459	55,43%	828

Tenint en compte la composició de l'alumnat, els àmbits de coneixement amb una presència més equilibrada són els de l'Escola de Ciències Socials i de l'Empresa i el de Ciències de la Salut. Per altra banda, l'Escola Superior Politècnica la segregació és molt pronunciada, amb una forta masculinització del seu alumnat. En termes generals, s'identifica una correspondència entre la composició de l'alumnat i els rols tradicionals de gènere. Només l'àmbit de les Ciències de la Salut conforma una excepció a aquesta tendència i trenca amb els estereotips. Tot i així, cal analitzar amb major profunditat.

Avaluació	Ambre
-----------	--------------

Observacions

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	5.1.3. Alumnat segons tipus d'estudi de grau o equivalent per sexe

Descripció	Composició per sexe de l'alumnat segons tipus d'estudi (grau o equivalent)
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2018-2019
Font	Servei de Gestió Acadèmica
Fita	Absència de segregació horitzontal

Resultats

Molt poques de les titulacions de grau presenten una situació de paritat –és a dir, cap dels dos sexes està per sota del 40% ni per sobre del 60%–En 12 dels graus, es produeix una segregació pronunciada (un dels dos sexes representa més d'un 75%), mentre que només quatre són paritaris. Hi ha una masculinització pronunciada (més del 75% d'homes) en les enginyeries i una feminització pronunciada (més del 75% de dones) en Infermeria. Hi ha, doncs, una forta correspondència amb els rols i estereotips socials de gènere.

ALUMNAT SEGONS TIPUS D'ESTUDI DE GRAU O EQUIVALENT - CURS 2018-2019					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa					
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	74	28,03%	190	71,97%	264
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació (Semipresencial)	1	33,33%	2	66,67%	3
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació, docència en anglès	38	32,48%	79	67,52%	117
Grau en Logística i Negocis Marítims	48	32,21%	101	67,79%	149
Grau en Màrqueting i Comunitats Digitals	140	45,31%	169	54,69%	309
Grau en Turisme i Gestió del Lleure	10	62,50%	6	37,50%	16
Doble Titulació Grau en Administració d'Empreses i GI / Grau en Màrqueting i CD	176	58,86%	123	41,14%	299
Doble Titulació Grau en Turisme i GLL / Grau en Administració d'Empreses i GI	135	65,85%	70	34,15%	205
Escola Superior Politècnica					
Grau en Disseny i Producció de Videojocs	35	14,17%	212	85,83%	247
Grau en Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes de la Informació	19	13,77%	119	86,23%	138
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica	7	6,09%	108	93,91%	115
Grau en Enginyeria Mecànica	8	6,25%	120	93,75%	128
Grau en Enginyeria d'Organització Industrial	0	0,00%	12	100,00%	12
Grau en Mitjans Audiovisuals	259	47,18%	290	52,82%	549
Doble Grau en Informàtica de Gestió i Sistemes d'Informació/ Grau en Disseny i Producció de Videojocs	5	6,10%	77	93,90%	82
Grau en Enginyeria Informàtica (UPC)	0	0,00%	5	100,00%	5
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica (UPC)	1	12,50%	7	87,50%	8
Grau en Enginyeria Mecànica (UPC)	0	0,00%	9	100,00%	9
Grau en Mitjans Audiovisuals (UPC)	13	41,94%	18	58,06%	31
Escola Superior de Ciències de la Salut					
Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	42	15,38%	231	84,62%	273
Grau en Fisioteràpia	34	43,59%	44	56,41%	78
Grau en Infermeria	241	81,42%	55	18,58%	296
Doble Titulació Grau en Fisioteràpia / Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	51	28,33%	129	71,67%	180

Avaluació	Vermell
-----------	----------------

Observacions

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	5.1.4. Alumnat segons tipus d'estudi de màster per sexe

Descripció	Composició per sexe de l'alumnat segons tipus d'estudi (màster)
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs
Font	Servei de Gestió Acadèmica
Fita	Absència de segregació horitzontal

Resultats

No hi ha una composició equilibrada en els estudis de màster. Tot i així, cal assenyalar que el pes de les dones en la composició de l'alumnat de màster és superior al pes que tenen les dones en la composició de l'alumnat total.

ALUMNAT SEGONS TIPUS D'ESTUDI DE MÀSTER - CURS 2018-2019					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa					
Màster Universitari en Emprenedoria i Innovació	11	68,75%	5	31,25%	16
Escola Superior de Ciències de la Salut					
Màster Universitari en Cronicitat i Dependència (*)	1	100,00%		0,00%	1

(*) No s'oferta per curs 2018-19.

Avaluació	Vermell
-----------	----------------

Observacions

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	5.1.5. Persones graduades per sexe

Descripció	Evolució de la composició per sexe de les persones que han finalitzat el programa d'estudis que estaven cursant
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Del curs 2014-2015 al 2017-2018
Indicador complementari	Evolució del curs 2014-2015 al curs 2018-2018 de les persones que han finalitzat el seu programa d'estudis
Font	Servei de Gestió Acadèmica / SQA
Fita	Percentatge de persones que han finalitzat el seu programa d'estudis.

Resultats

Pel que fa a l'alumnat que finalitza amb èxit els seus estudis al TecnoCampus observem que les dones obtenen millors puntuacions en el seu expedient acadèmic que els homes.

NOTA MITJANA ESTUDIANTS GRADUATS TECNOCAMPUS SEGONS SEXE				
	Curs			
	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Dones	7,32	7,45	7,28	7,34
Homes	6,88	7,16	7,10	7,02

Si ens fixem en l'alumnat que finalitza amb èxit els seus estudis al TecnoCampus observem que s'hi produeix una marcada masculinització, exceptuant en el grau d'infermeria que hi ha una marcada feminització (veure Taula A)

DADES WINDDAT (AQU)

Curs	TITULATS CENTRES ADSCRITS A LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE CATALUNYA								Total
	Estudis anteriors a l'EES / Grau				Màster				
	Dones		Homes		Dones		Homes		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
2014-2015	1.814	52%	1.706	48%	647	54%	561	46%	4.728
2015-2016	1.998	54%	1.691	46%	1.126	53%	1.017	47%	5.832
2016-2017	1.824	55%	1.511	45%	1.204	53%	1.055	47%	5.594

Avaluació	Vermell
-----------	----------------

Observacions

TAULA A

Persones graduades TecnoCampus per sexe

Pla d'estudi	Total	2014/15				2015/16				2016/17				2017/18			
		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa																	
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	220	18	27%	48	73%	17	29%	41	71%	22	46%	26	54%	18	38%	30	63%
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació(Semipresencial)	37	14	64%	8	36%	7	64%	4	36%	2	67%	1	33%	1	100%		
Grau en Logística i Negocis Marítims	26													9	35%	17	65%
Grau en Màrqueting i Comunitats Digitals	140					24	52%	22	48%	14	35%	26	65%	17	31%	37	69%
Grau en Turisme i Gestió del Lleure	42	10	91%	1	9%	4	44%	5	56%	13	87%	2	13%	6	86%	1	14%
Doble Titulació Grau en Administració d'Empreses i GI / Grau en Màrqueting i CD	2													1	50%	1	50%
Doble Titulació Grau en Turisme i GLL/Grau en Administració d'Empreses i GI	56	1	50%	1	50%	15	100%			15	63%	9	38%	10	67%	5	33%
Màster Universitari en Emprenedoria i Innovació	79	5	42%	7	58%	7	50%	7	50%	8	30%	19	70%	9	35%	17	65%
Totals ESCSET		48	42%	65	58%	74	48%	79	52%	74	47%	83	53%	71	40%	108	60%
Escola Superior Politècnica																	
Grau en Disseny i Producció de Videojocs	18													2	11%	16	89%
Grau en Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes de la Informació	21													2	10%	19	90%
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica	4															4	100%
Grau en Enginyeria Mecànica	5															5	100%
Grau en Mitjans Audiovisuals	64													34	53%	30	47%
Grau en Enginyeria Informàtica (UPC)	53	1	7%	13	93%	2	13%	13	87%	1	6%	17	94%	1	17%	5	83%
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica (UPC)	62			13	100%	2	17%	10	83%	4	19%	17	81%	1	6%	15	94%
Grau en Enginyeria Mecànica (UPC)	95	1	5%	19	95%	1	3%	33	97%	4	13%	26	87%	2	18%	9	82%
Grau en Mitjans Audiovisuals (UPC)	352	45	44%	57	56%	47	48%	51	52%	48	49%	50	51%	29	54%	25	46%
Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, especialitat en Telemàtica (UPC)	1			1	100%												
Enginyeria Tècnica d'Informàtica de Gestió (UPC)	5			5	100%												
Enginyeria Tècnica Industrial, especialitat en Electrònica Industrial (UPC)	1			1	100%												
Totals ESUPT		47	30%	109	70%	52	33%	107	67%	57	34%	110	66%	71	36%	128	64%
Escola Superior de Ciències de la Salut																	
Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	173					14	26%	39	74%	9	16%	46	84%	9	14%	56	86%
Grau en Infermeria	284	55	83%	11	17%	55	82%	12	18%	69	83%	14	17%	59	87%	9	13%
Màster Universitari en Cronicitat i Dependència	18					7	88%	1	13%					8	80%	2	20%
Totals ESCST		55	83%	11	17%	76	59%	52	41%	78	57%	60	43%	76	53%	67	47%
Totals		150	45%	185	55%	202	46%	238	54%	209	45%	253	55%	218	42%	303	58%

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PDI
Indicador	5.2.1. Composició del PDI

Descripció	Evolució de la composició per sexes del PDI
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2015-2018
Indicador complementari	PDI centres adscrits a les universitats públiques de Catalunya
Font	UNEIX – SAGE (indicador principal); WINDDAT – AQU (indicador complementari)
Fita	Mínim d'un 40% de dones al PDI

Resultats

El conjunt de la comunitat del PDI, l'any 2018, estava format per 124 dones i 190 homes. No es dona una presència equilibrada en cap dels anys analitzats. Els percentatges es mantenen força estables al llarg dels anys, la plantilla global del TecnoCampus està formada per un 40% de dones i un 60% d'homes aproximadament. La fotografia general mostra que encara tenim per endavant molt camí per recórrer. Cal continuar treballant per equilibrar la presència de dones i homes entre el PDI.

Presència del PDI per sexe al TecnoCampus					
Any	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2015	88	39,26%	136	60,71%	224
2016	98	39,52%	150	60,48%	248
2017	101	37,83%	166	62,17%	267
2018	124	39,49%	190	60,51%	314

PDI CENTRES ADSCRITS A LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE CATALUNYA					
Curs	Dones		Homes		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	
2014-2015	806	42%	1.120	58%	1.926
2015-2016	804	43%	1068	57%	1.872
2016-2017	516	38%	834	62%	1.350

Avaluació **Ambre**

Observacions

Les dades del PDI al TecnoCampus inclouen el total de plantilla de PDI laboral que es contracta en algun moment al llarg del curs acadèmic.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PDI
Indicador	5.2.2. PDI per centre

Descripció	Composició per sexes del PDI per centre
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Indicador complementari	Evolució del percentatge de dones al PDI per centre
Font	UNEIX - SAGE
Fita	Absència de segregació horitzontal

Resultats

Totes les Escoles, excepte l'ESCST, tenen més d'un 50% d'homes entre el seu PDI. L'ESUPT presenta una masculinització marcada.

Presència del PDI per centre i sexe					
Centre	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
ESCSET	34	36,56%	59	63,44%	93
ESUPT	23	22,12%	81	77,88%	104
ESCST	67	57,26%	50	42,74%	117
Total	124	39,49%	190	60,51%	314

A la taula següent podem observar l'evolució entre 2015 i 2016 de la composició de gènere de les Escoles. D'entrada, com es pot comprovar, la presència de dones en el PDI no ha augmentat en totes les escoles de forma progressiva. Podríem parlar d'una tendència a la masculinització del PDI.

Evolució del percentatge de dones per centre			
Centre	2015	2016	2017
ESCSET	35,62%	36,25%	32,89%
ESUPT	26,58%	26,19%	21,65%
ESCST	57,75%	56,63%	58,51%

Avaluació	Vermell
-----------	----------------

Observacions

Les dades inclouen el total de plantilla de PDI laboral que es contracta en algun moment al llarg del curs acadèmic.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PAS
Indicador	5.3.1. Composició del PAS

Descripció	Composició per sexe del PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2015 – 2018 ¹
Indicador complementari	PAS dels centres adscrits a les universitats públiques de Catalunya
Font	SAGE – RLT (indicador principal) WINDDAT – AQU (indicador complementari)
Fita	Mínim d'un 40% de dones al PAS

Resultats

En aquest col·lectiu les dones són majoritàries. Representen entre el 71% i el 73% d'aquest cos.

Presència del PAS per sexe					
Any	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2015	43	73%	16	27%	59
2016	51	71%	21	29%	72
2017	52	72%	20	28%	72
2018	56	71%	21	29%	77

¹ Llocs de treball segona la RLT

Dades WINDDAT (AQU)

Curs	PAS CENTRES ADSCRITS A LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE CATALUNYA				
	Dones		Homes		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	
2014-2015	440	63%	261	37%	701
2015-2016	395	62%	238	38%	633
2016-2017	517	66%	272	34%	789

La feminització del personal d'administració i serveis no és un fenomen exclusiu del TecnoCampus, sinó comú al conjunt de les Universitats públiques catalanes.

Avaluació	Verd
-----------	-------------

Observacions

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PAS
Indicador	5.3.2. PAS per servei
Descripció	Percentatge de dones i homes als diferents serveis del TecnoCampus
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Curs 2018-2019
Font	RLT
Fita	Absència de segregació horitzontal

Resultats

La major part dels serveis en què s'organitza administrativament el TecnoCampus (3 de 4) estan altament feminitzats (més d'un 80% de dones). Només els serveis corporatius són paritaris.

Presència del PAS per Servei i sexe					
Servei	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Acadèmia	4	80%	1	20%	5
Campus	22	92%	2	8%	24
Corporació	21	55%	17	45%	38
Parc	9	90%	1	10%	10
Total	56	73%	21	27%	77

Avaluació

Vermell

Observacions

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Comunitat Emprenedoria i Empresa
Indicador	5.4.1. Composició de la Comunitat d'Emprenedoria i Empresa

Descripció	Composició per sexe de la Comunitat d'Emprenedoria i Empresa
Col·lectiu afectat	Servei d'Emprenedoria i Empresa
Període	2017
Font	Servei d'Emprenedoria i Empresa TecnoCampus
Fita	Absència de segregació horitzontal

Resultats

La tendència de la composició per gènere del Servei d'Emprenedoria i Empresa TecnoCampus es troben masculinitzats. Es tracta d'un sector amb funcions tradicionalment assignades als homes, fet que indica que es produeix un fenomen de segregació horitzontal.

Descripció	Valor	% Dones
Composició per gènere del Servei d'Emprenedoria i Empresa		
Composició per gènere dels membres del servei	11	82%
Persones emprenedores del servei		
Composició per gènere de les persones emprenedores	519	47%
Composició per gènere de les persones emprenedores que participen en formació	343	54%
Composició per gènere empreses constituïdes	67	37%
Composició per gènere dels CEOS empreses de la Incubadora	22	14%
Empreses ateses		
Composició per gènere de les empreses	415	45%
Composició de gènere de la comunitat Parc empresarial		
Composició per gènere dels CEOS de les empreses del Parc	112	18%
Composició per gènere de les persones treballadores a les empreses del Parc	611	55%
Composició de gènere de les persones formadores del servei emprenedoria i empresa		
Composició per gènere de les persones formadores del servei	14	57%
Emprenedoria Universitària		
Composició per sexe de les persones emprenedores de la Pre-Incubadora + Explorer	80	21%

Avaluació

Vermell

Observacions

Valoració global de l'Eix 5

L'alumnat és no un col·lectiu paritari ja que les dones només són el 38%. L'ESUP és l'Escola més masculinitzada amb un 74% d'homes. En tots els tipus d'estudis, el nombre d'homes és superior al dels homes. Molt poques de les titulacions de grau presenten una situació de paritat –és a dir, cap dels dos sexes està per sota del 40% ni per sobre del 60%–

En 12 dels graus, es produeix una segregació pronunciada (un dels dos sexes representa més d'un 75%), mentre que només quatre són paritaris. Hi ha una masculinització pronunciada (més del 75% d'homes) en les enginyeries i una feminització pronunciada (més del 75% de dones) en Infermeria. Hi ha, doncs, una forta correspondència amb els rols i estereotips socials de gènere.

Per altra banda, el PAS és un col·lectiu molt feminitzat ja que el 66% de la plantilla són dones. Donat que l'atur femení és sempre superior a l'atur masculí, en una societat on la major part dels drets de ciutadania s'atorguen per mitjà del treball, no podem considerar la feminització en l'ocupació com un fet negatiu. Aquest fenomen, a més, és comú a tot el sistema universitari públic català.

Per contra, el PDI és un col·lectiu masculinitzat. Totes les Escoles, excepte l'ESCST, tenen més d'un 50% d'homes entre el seu PDI. L'ESUPT presenta una masculinització marcada. Podem observar l'evolució entre 2015 i 2016 de la composició de gènere de les Escoles. D'entrada, com es pot comprovar, la presència de dones en el PDI no ha augmentat en totes les escoles de forma progressiva. Podríem parlar d'una tendència a la masculinització del PDI.

Punts forts

- Gairebé dues tercers parts del PAS són dones.

Punts febles

- La composició de la comunitat universitària no és paritària en el TecnoCampus.
- El PAS és un col·lectiu feminitzat, però això no impedeix que es doni un fenomen de segregació horitzontal.
- El PDI està masculinitzat

6. DISTRIBUCIÓ DE SEXE DELS CÀRRECS DE PRESA DE DECISIONS

A continuació s'analitza la composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat i òrgans de govern del TecnoCampus. L'anàlisi se centra en conèixer si els càrrecs de responsabilitat tenen una composició equilibrada o si, contràriament, els càrrecs de responsabilitat segueixen ocupats en major mesura per homes i ens trobem amb fenòmens de segregació vertical. Alguns càrrecs han pogut ser analitzats per facultats i departaments i aquest fet ens permetrà estudiar també si es produeix una segregació horitzontal.

Per a tots els càrrecs analitzats en el present informe s'estableix la presència equilibrada d'homes i dones com la situació desitjable i la fita a aconseguir. Es proposa que sigui així ja que la paritat o representació equilibrada és un concepte sostingut per la Llei 3/2007 i per una àmplia literatura que considera que un canvi institucional no es pot produir si no hi ha una diversitat notable entre les persones que formen part dels òrgans decisoris.

Cal tenir present que els diferents col·lectius que formen la comunitat universitària tenen els seus propis òrgans de representació. Per aquest motiu, aquest eix es divideix en 4 sub-eixos: l'alumnat, el PAS i el PDI i la comunitat universitària. Aquest últim sub-eix fa referència a la comunitat universitària en el seu conjunt, ja que inclou els òrgans unipersonals de govern de tota la comunitat universitària i els òrgans col·legiats integrats per persones dels tres col·lectius.

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Alumnat
Indicador	6.1.1. Representació de l'alumnat a l'associació d'estudiants

Descripció	Composició per sexe dels membres de l'associació d'estudiants: associats/des i persones amb càrrecs de responsabilitat
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2018-2019
Font	Serveis Campus
Fita	Composició equilibrada per sexe a l'associació d'estudiants i dels seus càrrecs de responsabilitats

Resultats

Comptem amb poques dades per analitzar. Hi ha 3 estudiants amb càrrecs i el 66% són homes. Les dades s'han d'analitzar amb precaució però indiquen una tendència.

Dones amb càrrecs		Homes amb càrrecs		Total
Núm.	%	Núm.	%	
1	33%	2	66%	3

Avaluació

Ambre

Observacions

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Alumnat
Indicador	6.1.2. Representació de l'alumnat en la figura de delegat/da de curs

Descripció	Composició per sexe de la figura de delegat/da de curs
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Del curs 2015-2016 al curs 2018-2019
Font	Escoles Superiors
Fita	Composició equilibrada per sexe de les persones delegades de curs

Resultats

En dues de les Escoles del TecnoCampus (ESCSE i ESCS) la representació de l'alumnat a les delegacions de curs és paritària i es dona una tendència constant. Per altra banda, a l'ESUPT la representació de l'alumnat a les delegacions està masculinitzada.

Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa					
Curs	Delegades		Delegats		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2015-2016	30	56%	24	44%	54
2016-2017	29	57%	22	43%	51
2017-2018	24	51%	23	49%	47
2018-2019	28	58%	20	42%	48
Escola Superior Politècnica					
Curs	Delegades		Delegats		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2015-2016	10	28%	26	72%	36
2016-2017	5	14%	30	86%	35
2017-2018	11	27%	29	73%	40
2018-2019	16	34%	31	66%	47
Escola Superior de Ciències de la Salut					
Curs	Delegades		Delegats		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2015-2016	5	31%	11	69%	16
2016-2017	7	35%	13	65%	20
2017-2018	12	48%	13	52%	25
2018-2019	12	46%	14	54%	26

Avaluació

Ambre

Observacions

Sub-eix	Alumnat
Indicador	6.1.3. Participació de l'alumnat en les activitats de l'Associació d'Estudiants

Descripció	Grau de feminització o masculinització de les diferents comissions de l'Associació d'Estudiants
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2018-2019
Font	Unitat d'atenció a la Comunitat Educativa
Fita	Participació equilibrada per sexe en les diferents activitats

Resultats

L'Associació d'Estudiants realitza diferents activitats mitjançant Comissions:

- RACING TEAM: La comissió Racing Team està creant una motocicleta, recaptant diners i material
- BUDDY PROGRAM: Aquesta comissió acompanya i dona suport als estudiants internacionals que arriben al TecnoCampus, per fer que la seva arribada i adaptació sigui el més fàcil possible.
- COMISSIÓ CULTURAL I DE FESTES: Se centra en planificar, organitzar i promocionar activitats per les diferents festes i diades que se celebren dins i fora al conjunt universitari dedicades únicament als estudiants.
- JOCS DE TAULA I ROL: Organitza partides de rol en viu, diferents jocs de taula i Magic The Gathering. En un futur tenen previst organitzar torneigs de Magic The Gathering.
- COLLA CASTELERA PASSERELLS DE TECNOCAMPUS: És la comissió castellera de la universitat. Fomenta la passió per aquest esport de Catalunya i fan activitats de perfeccionament, de team Building i activitats de cooperació amb altres universitats.
- COMISSIÓ D'IGUALTAT: La comissió d'igualtat del TecnoCampus lluita per a crear un espai igualitari i inclusiu on es tractin temes, es doni visibilitat al feminisme i al col·lectiu LGTBIQ+, i on també es gestionin conflictes com els assetjaments dins del context universitari, a més d'informar i conscienciar als/les estudiants del Tecnocampus sobre aquests temes.

La distribució per sexes en els diferents espais de participació és la següent:

Espai de participació	Participants				Total
	Dones		Homes		
	Núm.	%	Núm.	%	
Buddy Program	4	50%	4	50%	8
BP Erasmus	25	50%	25	50%	50
BP Buddies	35	66%	18	34%	53
BP total	60	58%	43	42%	103
Burriac	22	58%	16	42%	38
Paintball	26	56%	20	44%	46
Montseny	18	56%	14	44%	32
Montserrat	26	58%	19	42%	45
Comissió Cultural i Festes	33	55%	29	45%	61
Jocs de Taula i Rol	6	18%	28	82%	34
Passerells del TecnoCampus	75	48%	81	52%	156
Comissió d'igualtat	18	90%	2	10%	20
Racing Team	3	28%	8	72%	11
TOTAL	351	53%	307	47%	657

La composició de les comissions és paritària.

Avaluació	Verd
-----------	------

Observacions	
--------------	--

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	PAS
Indicador	6.2.1. PAS en càrrecs de responsabilitat per servei

Descripció	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat del PAS segons el servei on treballen
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018
Font	SAGE – RLT
Fita	Composició equilibrada per sexe als càrrecs de responsabilitat dels serveis

Resultats

Hi ha una composició equilibrada dels càrrecs de responsabilitat dels serveis. Les dones ocupen una mica més del 50 % dels càrrecs. Per tant, en aquest nivell les dones es troben altament representades.

CÀRRECS DE RESPONSABILITAT PER SERVEI I SEXE		
Àrea	Responsabilitat	Sexe del/la responsable
Administració i Finances	Director financer	DONA
Administració i Finances	Cap de gestió econòmica	DONA
Comunicació	Cap de comunicació	HOME
Emprenedoria	Cap d'emprenedoria	DONA
Emprenedoria i Empresa	Coordinador parc	HOME
Gestió Acadèmica	Cap de gestió acadèmica	DONA
Infraestructures	Cap de serveis d'infraestructures	HOME
Serveis de Base	Director serveis de base	HOME
Serveis Informàtics i Telecomunicacions	Coordinador de xarxes	HOME
Serveis Informàtics i Telecomunicacions	Cap de Serveis Informàtics i Telecomunicacions	HOME
Secretaria General	Cap de secretaria general	DONA
Serveis Secretaria General i Recursos Humans	Director Secretaria General i Recursos Humans	DONA
Emprenedoria i Empresa	Coordinador/a de projectes estratègics d'empresa	DONA
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	Cap de servei d'atenció a la comunitat universitària	DONA
Serveis i projectes universitaris	Director/a de serveis i projectes universitaris	DONA

Avaluació	Verd
-----------	-------------

Observacions	
--------------	--

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	PAS
Indicador	6.2.2. PAS en els càrrecs de responsabilitat per nivell

Descripció	Composició del PAS per sexe en els càrrecs de responsabilitat
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018
Font	SAGE – RLT
Fita	Absència de segregació vertical

Resultats

En el PAS sense càrrec les dones es troben altament representades, essent un 73% del col·lectiu. Es tracta d'una situació no desitjable, allunyada de la situació d'equilibri i amb biaixos significatius segons els serveis. Les dones també són majoritàries entre els caps i càrrecs directius.

PAS PER CÀRREC QUE OCUPA I SENSE CÀRREC PER SEXE						
	2018					
	Dones		Homes		TOTAL	
	Núm	%	Núm	%	Núm	% dones
DIRECTOR	4	7%	1	5%	5	80%
CAP	6	11%	5	24%	11	55%
SENSE CÀRREC	46	82%	15	71%	61	75%
	56	100%	21	100%	77	73%

Avaluació

Ambre

Observacions

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	PDI
Indicador	6.3.1. Òrgans de govern de centre

Descripció	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat de centre per any
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014-2018
Indicador complementari	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat per centre
Font	Memòries acadèmiques de les diferents escoles
Fita	Composició equilibrada per sexe dels càrrecs de responsabilitat

Resultats

En dades del curs 2017-18, s'observa que els òrgans de govern unipersonals són majoritàriament femenins en dos dels tres centres, destacant el cas de l'Escola Superior de Ciències de la Salut, on cap home ostenta un càrrec unipersonal. En l'altre extrem, a l'Escola Superior Politècnica només una dona d'entre cinc persones ostenta un càrrec unipersonal. Aquesta situació reflecteix la que es dona en termes generals en tots els centres universitaris en els àmbits de salut –altament feminitzat- i tecnològic – altament masculinitzat-, una situació que també es dona entre els estudiants d'aquests centres.

ESCOLA SUPERIOR DE CIÈNCIES SOCIALS I DE L'EMPRESA

	Director/a				Cap d'Estudis				Coordinador/a			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
2014	1	100%	-	-	2	100%	-	-	1	25%	3	75%
2015	1	100%	-	-	2	100%	-	-	1	25%	3	75%
2016	1	100%	-	-	2	100%	-	-	1	20%	4	80%
2017	1	100%	-	-	2	100%	-	-	2	50%	2	50%
2018	1	50%	1	50%	2	100%	-	-	2	50%	2	50%

	Coordinador/a adjunt			
	Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%
2014	-	-	-	-
2015	-	-	-	-
2016	-	-	-	-
2017	-	-	2	100%
2018	-	-	3	100%

ESCOLA SUPERIOR POLITÈCNICA

	Director/a				Cap d'Estudis				Coordinador/a			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
2014	-	-	1	100%	-	-	1	100%	1		2	
2015	-	-	1	100%	1	100%	-	-	1		3	
2016	-	-	1	100%	1	100%	-	-	2		2	

2017	-	-	1	100%	1	100%	-	-	2		2	
2018	1	100%	0		1	100%	-	-	1		3	

	Coordinador/a adjunt			
	Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%
2014	-	-	1	100%
2015	-	-	1	100%
2016	-	-	1	100%
2017	-	-	-	-
2018	1	25%	3	75%

ESCOLA SUPERIOR DE CIÈNCIES DE LA SALUT

	Director/a				Cap d'Estudis				Coordinador/a			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
2014	1	100%	-	-	1	100%	-	-	2	100%	-	-
2015	1	100%	-	-	1	100%	-	-	2	100%	-	-
2016	1	100%	-	-	1	100%	-	-	3	100%	-	-
2017	1	100%	-	-	1	100%	-	-	3	100%	-	-
2018	1	100%	-	-	1	100%	-	-	3	100%	-	-

	Coordinador/a adjunt			
	Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%
2014	-	-	-	-
2015	-	-	-	-
2016	-	-	-	-
2017	-	-	-	-
2018	3	100%	-	-

Avaluació

Ambre

Observacions

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	6.4.1. Òrgans de Govern, Gestió, Coordinació o Participació

Descripció	Composició Òrgans de Govern, Gestió, Coordinació o Participació per sexe
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	(vigent a 2018)
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe en els Òrgans de Govern, Gestió, Coordinació o Participació

Resultats

Els òrgans de govern, gestió, coordinació o participació del TecnóCampus no presenten en termes generals una composició equilibrada per sexe. La composició d'aquests òrgans es troba fortament masculinitzada. És una excepció la figura unipersonal de vicepresidència i la Junta de Direcció de l'ESCST que són totalment feminitzada. D'altra banda, també es constata que en els òrgans de govern no executius (Patronat) o en els òrgans de representació (Consells sectorials) és on les dones són més minoritàries, mentre que en els òrgans executius (Comitè de Direcció, juntes de Direcció dels centres), és on hi ha una major presència de dones.

Òrgans de govern, gestió, coordinació o participació	Nº components	Home	%	Dona	%
PATRONAT	24	18	75%	6	25%
PRESIDÈNCIA	1	1	100%	0	0%
VICEPRESIDÈNCIA	2	0	0%	2	100%
DIRECCIÓ GENERAL	1	1	100%	0	0%
SENAT	20	13	65%	7	35%
COMITÈ DIRECCIÓ	9	4	44%	5	56%
COMISSIÓ PERMANENT	5	4	80%	1	20%
JUNTA DIRECCIÓ ESUPT	6	3	50%	3	50%
JUNTA DIRECCIÓ ESCST	8	0	0%	8	100%
JUNTA DIRECCIÓ ESCSET	7	3	43%	4	57%
CONSELLS SECTORIALS DE TITULACIONS ESUSPT	42	32	76%	10	24%
CONSELLS SECTORIALS DE TITULACIONS ESCST	55	40	73%	15	27%
CONSELLS SECTORIALS DE TITULACIONS ESCSET	54	43	80%	11	20%
TOTAL	234	162	69%	72	31%

Avaluació

Vermell

Observacions

Valoració general de l'Eix 6

En el present apartat s'ha abordat la composició per sexe dels càrrecs de presa de decisió de la Universitat. A més dels òrgans de govern específics de cada col·lectiu, hi ha també els que impliquen a tota la comunitat universitària.

L'alumnat disposa de les associacions d'estudiants com a mecanisme de participació a la Universitat així com del Consell d'Estudiants. La composició per sexe d'aquestes associacions és, en conjunt, paritària.. Entre els delegats i les delegades de curs ens trobem en la forquilla de la paritat en dues de les tres escoles del TecnoCampus. En el cas de l'ESUPT la representació de delegats és especialment masculinitzada. , tant en les associacions d'estudiants com en les delegacions de curs, els homes hi són representats en proporcions superiors al seu pes en el col·lectiu. Per la seva part, la Coordinadora General del Consell d'Estudiants està masculinitzada, amb un 69,2% d'estudiants homes.

El PAS és un col·lectiu feminitzat i els càrrecs de responsabilitat d'aquest col·lectiu sovint també estan feminitzats. És el cas de les dones caps de secció/ unitat/ oficina/ negociant/ àrea que suposen la majoria de les persones que ocupen aquest càrrec. Tot i aquesta feminització, a mida que augmenta la importància del càrrec, disminueix la presència de les dones.

Els òrgans de govern, gestió, coordinació o participació del TecnoCampus no presenten en termes generals una composició equilibrada per sexe. La composició d'aquests òrgans es troba fortament masculinitzada. És una excepció la figura unipersonal de vicepresidència i la Junta de Direcció de l'ESCST que són totalment feminitzada.

Punts forts

- Hi ha paritat entre els delegats i delegades de curs
- Hi ha paritat en l'associació d'estudiants

Punts febles

- L'ESUPT està fortament masculinitzada en tots els nivells d'anàlisi
- Els òrgans de govern, gestió, coordinació o participació del TecnoCampus no presenten en termes generals una composició equilibrada per sexe

7. ACCÉS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En el present apartat s'analitzen els elements fonamentals que afecten al personal del PAS i el PDI en relació a la seva carrera professional. Així, aquest apartat i els apartats 8 i 9 aborden de manera conjunta tots els àmbits previstos per la LO 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes com a objecte d'intervenció en els plans d'igualtat de les empreses. Es considera que, malgrat que s'hagi assolit la igualtat formal en el terreny laboral a l'administració pública, l'accés a l'ocupació i el desenvolupament professional poden patir biaixos que cal identificar per tal de poder-los abordar proactivament. Amb el terme "accés i desenvolupament professional", aquest apartat pretén identificar si hi ha diferències entre homes i dones al llarg de la carrera professional. Així doncs, s'analitza la informació disponible respecte la selecció del personal, la seva estabilitat i antiguitat, així com diferents aspectes relacionats amb el desenvolupament professional del PAS i del PDI.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	7.1.1. Concursos de selecció del professorat

Descripció	Presència de dones en els concursos de selecció de professorat
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Font	Secretaria General i Recursos Humans
Fita	Distribució equilibrada per sexes de la selecció de professorat

Resultats

De les 36 persones presentades que complien els requisits per a l'accés a les places, 14 eren dones (39%) i 22 homes (61%). D'entre les persones seleccionades per ocupar les 7 places disponibles, 3 van ser dones (43%) i 4 homes (57%). Hi ha doncs, una proporció favorable a les dones en el moment de la contractació (es contracten en percentatge major que les que es presenten). No obstant, les dones continuen essent minoritàries en els processos de selecció.

Concursos de selecció de professorat per centre:

Centre	Nombre de places a concurs	Persones presentades	Dones presentades	Dones contractades	% Dones contractades
ESCSET					
ESUPT	3	25	12	2	67%
ESCST	4	11	2	1	25%
	Borsa ¹	46	15	5	45,5%
Total ²	7	36	14	3	43%

¹Tenim 4 processos de selecció els quals són per formar part d'una borsa, el % el calculem a partir les dones contractades vs els homes dins aquestes borses.

²El total no inclou les persones presentades en els processos de selecció que són borses.

Avaluació

Ambre

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	7.1.2. Comissions de selecció de professorat

Descripció	Distribució d'homes i dones a les comissions de selecció
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Indicador complementari	Composició de les presidències de les comissions de selecció Comissions de selecció segons composició per sexes
Font	Secretaria General i Recursos Humans
Fita	Composició paritària per sexes de les comissions i de les seves presidències

Resultats

Composició de les comissions de selecció per sexe:

Centre	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa				
Escola Superior Politècnica	2	22%	7	78%
Escola Superior de Ciències de la Salut	14	67%	7	33%
Total	16	53%	14	47%

Presidències de les comissions de selecció per sexe:

Centre	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa				
Escola Superior Politècnica	1	33%	2	67%
Escola Superior de Ciències de la Salut	7	100%	0	0%
Total	8	80%	2	20%

El 53% de les persones que han integrat les comissions de selecció en el període analitzat han estat dones. Analitzant amb detall les Escoles, veiem tendències oposades. L'ESUP presenta una composició masculinitzada i la ESCST feminitzada, fet que s'equilibra en la valoració global.

En conjunt, el 80% de les comissions han tingut una presidenta enfront el 20% que han tingut un president.

Avaluació	Ambre
-----------	--------------

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	7.1.3. Antiguitat del PDI

Descripció	Mitjana d'antiguitat per sexe segons categoria laboral mesurada en anys a desembre de 2018
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018 (dades vigents a desembre)
Font	UNEIX – SAGE
Fita	Nombre equilibrat d'anys d'antiguitat d'homes i dones

Resultats

En poc més de deu anys, el PDI ha passat de 50 a 314 persones. L'any 2010, les dones representaven el 24% de la plantilla, i amb les successives incorporacions, l'any 2018 les dones representen el 39,5%, és a dir, la representació de les dones ha millorat en percentatge. Malgrat això, encara hi ha hagut més incorporacions d'homes que de dones i s'està lluny d'aconseguir la paritat.

Antiguitat	Categoria	Dones	%	Homes	%	Total
ABANS 2010	P1 CATEDRA		0,00%	1	100,00%	1
	P2 TITULAR		0,00%	2	100,00%	2
	P3 ACRE JC	1	25,00%	3	75,00%	4
	P3 ACRE JP	1	100,00%		0,00%	1
	P4 DOC JC	4	26,67%	11	73,33%	15
	P4 DOC JP		0,00%	1	100,00%	1
	P5 PROF JC	4	25,00%	12	75,00%	16
	P5 PROF JP	1	50,00%	1	50,00%	2
	PDI ASSOC.	1	12,50%	7	87,50%	8
ABANS 2010 Total		12	24,00%	38	76,00%	50
2010-2012	P1 CATEDRA	1	100,00%		0,00%	1
	P2 TITULAR	1	33,33%	2	66,67%	3
	P3 ACRE JC	1	50,00%	1	50,00%	2
	P4 DOC JC	4	80,00%	1	20,00%	5
	P4 DOC JP		0,00%	1	100,00%	1
	P5 PROF JC	1	50,00%	1	50,00%	2
	P5 PROF JP	1	100,00%		0,00%	1
	PDI ASSOC.	7	30,43%	16	69,57%	23
2010-2012 Total		16	42,11%	22	57,89%	38
2013-2015	P2 TITULAR		0,00%	2	100,00%	2
	P3 ACRE JC	3	37,50%	5	62,50%	8
	P4 DOC JC	4	44,44%	5	55,56%	9
	PDI ASSOC.	24	42,11%	33	57,89%	57
2013-2015 Total		31	40,79%	45	59,21%	76
2016-2018	P3 ACRE JC	2	100,00%		0,00%	2
	P4 DOC JC	1	33,33%	2	66,67%	3
	P4 DOC JP		0,00%	1	100,00%	1

	P5 PROF JC	1	50,00%	1	50,00%	2
	PDI ASSOC.	61	42,96%	81	57,04%	142
2016-2018 Total		65	43,33%	85	56,67%	150
TOTAL		124	39,49%	190	60,51%	314

Avaluació: **Ambre**

Observacions

Les dades inclouen el total de plantilla de PDI laboral que es contracta en algun moment al llarg del curs acadèmic.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	7.1.4. PDI estable

Descripció	Distribució de dones i homes entre el PDI amb la plaça estable i no
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Indicadors complementaris	Evolució 2014-2018 del professorat estable i no estable
Font	UNEIX – SAGE
Fita	Proporció equivalent dels contractes estables en cadascun dels sexes i evolució positiva

Resultats

En aquest apartat es considera contracte estable el del professorat amb dedicació permanent, i contracte no estable el del professorat associat. Per aquest últim el tipus de contracte és, per la seva pròpia naturalesa, de caràcter temporal. Així doncs, més que pel tipus de contracte, l'anàlisi es refereix a la modalitat de dedicació: permanent o associat. Les dades inclouen el total de plantilla de PDI laboral que es contracta en algun moment al llarg del curs acadèmic.

Entre el col·lectiu de PDI dones, poc més d'un 15% tenen una dedicació permanent, mentre que en el col·lectiu d'homes, gairebé un 24% tenen estabilitat a la feina. Considerant globalment el PDI amb dedicació permanent, les dones només representen un 30% i els homes un 70% aproximadament. Hi ha doncs, més contractes temporals i inestables entre les dones. Les dades dels tres últims anys constaten una evolució poc positiva per a millorar aquests ratis. **Distribució de dones i homes entre el PDI amb plaça de permanent o associat per sexe**

Posició	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Estable (Dedicació permanent)	19	15,32%	45	23,68%	64
No estable (Associat/da)	104	83,87%	141	74,21%	245
Altres contractes	1	0,8%	4	2,10%	5
Total	124	100%	190	100%	314

Evolució del PDI segons dedicació										
Any	Contractes permanents					Contractes associats				
	Dones		Homes		Total	Dones		Homes		Total
	Núm	%	Núm	%		Núm	%	Núm	%	
2015	21	30,88%	47	69,12%	68	76	43,43%	99	56,57%	175
2016	19	29,23%	46	70,77%	65	68	43,56%	88	56,41%	156
2017	19	29,69%	45	70,31%	64	81	40,91%	117	59,09%	198

Avaluació:

Vermell

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	7.1.5. Formació del PDI

Descripció	Accions formatives per sexe dels/les participants
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2017-2018
Ind. Complementari	Tipus d'accions formatives realitzades per sexe dels/les participants
Font	Secretaria General, Recursos Humans i Unitat d'Innovació Docent
Fita	Participació equilibrada per gènere en la formació contínua del PDI i evolució positiva

Resultats

En les accions formatives organitzades des del departament de recursos humans, és majoritària la participació de les dones. L'any 2018, de les 200 persones participants, un 60% van ser dones y un 40% homes. En canvi, en les accions formatives organitzades per la Unitat d'Innovació Docent, hi ha participat més homes que dones (un 53% vs un 47%), tant en els cursos de més llarga durada com en les activitats puntuals d'inici de curs. El homes, doncs, s'apunten més a les accions formatives vinculades directament a la seva feina- en aquest cas a la docència- que en les accions formatives de caràcter general vinculades, sobretot, a l'adquisició de competències. Les dades constaten, un cop més, que les dones estan més predisposades i s'impliquen més en la formació al llarg de la vida.

PDI participant en accions formatives per sexe (Formació general organitzada per RRHH)					
Curs	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2017-2018	119	60%	81	41%	200
Total	119	60%	81	41%	200

PDI participant per sexe i àrees de formació					
Àrees de formació	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Competències	73	56%	57	44%	130
Corporatiu	8	62%	5	38%	13
PRL	26	68%	12	32%	38
Tècnica i específica	12	63%	7	37%	19
Total	119	60%	81	41%	200

PDI participant en accions formatives per sexe (Formació vinculada a la docència organitzada per SQAI)					
Curs	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2017-2018	42	47%	47	53%	89

PDI per sexe que ha anat només a la Formació Contínua o les/els que han anat només a la jornada de formació de l'estiu:

PDI participant per sexe i tipus de formació del 2014 al 2018					
Tipus de formació	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Contínua	36	49%	38	51%	74
Jornada/Acte	6	40%	9	60%	15
Total	42	47%	47	53%	89

Avaluació:

Ambre

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	7.1.6. Trams de recerca

Descripció	Recompte de les persones amb trams de recerca per sexe
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018 (dades vigents a 31/12/2018)
Font	Oficina de Suport a la Recerca, Secretaria General
Fita	Nombre de trams de recerca sense un biaix de gènere identificable

Resultats

De les 13 persones que estan en possessió de trams de Recerca (sexennis), 4 (31%) són dones i 9 (69%) són homes. Si es té en compte que les dones representen el 39,4% de la plantilla, la proporció de dones amb sexennis de Recerca és inferior al que li pertocaria al col·lectiu.

Persones amb tram de recerca per sexe				
	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
Tram de recerca (sexennis)	4	31%	9	69%

Avaluació:

Ambre

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	7.1.7. Mobilitat per a docència del PDI

Descripció	Distribució per sexe del gaudi del programa de mobilitat beques Erasmus+ per a docència del PDI
Col·lectiu afectat	PDI
Període	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
Font	Relacions Internacionals
Fita	Accés per part de les dones del PDI en el programa de mobilitat per a docència beques Erasmus+

Resultats

Les dones sempre han estat majoritàries en les estades de mobilitat del PDI regulades pel programa Erasmus. De les 12 persones que han participat en aquestes estades els últims quatre cursos acadèmics, 7 han estat dones i 5 homes. Aquestes dades encara són més favorables si es té en compte que les dones només suposen el 39,4% del PDI de TecnoCampus.

Estades de docència del PDI programa de mobilitat beques Erasmus+ curs 2014-2015 a curs 2017-2018					
Curs estada	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
2014-15	3	100%	0	0%	3
2015-16	2	50%	2	50%	4
2016-17	2	67%	1	33%	3
2017-18	0	0%	2	100%	2
Total	7	58%	5	42%	12

Avaluació **Verd**

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	7.2.1. Concursos de selecció del PAS

Descripció	Presència de dones en els concursos de selecció del PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2017-2018
Font	MACHFORM SELECCIÓ
Fita	Distribució equilibrada per sexes de la selecció de PAS

Resultats

De les 16 places que van sortir a concurs els anys 2017 i 2018, quatre van quedar desertes. De les 12 restants, 10 van cobrir-se amb dones (un 83,3%), un percentatge elevat si es té en compte que les dones només representaven el 62,4% de les persones candidates.

Concursos de selecció de PAS per categories laborals:

Categoria de la plaça	Nombre de places a concurs	Persones presentades	Dones presentades	Dones contractades	% Dones contractades
OFICIAL 1 ¹	5	164	86	2	40%
T1	1	19	16	1	100%
T2 ²	7	122	90	5	71,43%
T3	1	9	7	1	100%
T4	2	13	5	1	50%
Total*	16	327	204	10	62,50%

¹ De les 5 places, 1 resulta deserta i una altre no queda coberta degut a la renúncia dels candidats.

² De les 7 places, 1 resulta deserta i una altre no queda coberta degut a la renúncia dels candidats.

Avaluació	Verd
-----------	------

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	7.2.2. Comissions de selecció del PAS

Descripció	Distribució d'homes i dones a les comissions de selecció
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2017-2018
Indicador complementari	Presidències de les comissions de selecció per sexes Composició de les comissions de selecció per sexes
Font	Processos selecció
Fita	Composició paritària per sexes de les comissions i de les seves presidències

Resultats

La composició de les comissions de selecció han estat formades majoritàriament per dones, i també són majoria de dones les que han ostentat les presidències de les comissions. Destaca la presència majoritària de dones en les comissions de selecció en les categories més altes –sobretot T2 i T3- i d'homes en la categoria més baixa –O1-.

Composició de les comissions de selecció per sexe:

Categoria de la plaça	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
O1	5	33,33%	10	66,67%
T4	5	62,50%	3	37,5%
T3	3	75,00%	1	25,00%
T2	21	77,78%	6	22,22%
T1	2	50,00%	2	50,00%
Total	36	62,07%	22	37,93%

Presidències de les comissions de selecció per sexe:

Categoria de la plaça	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
O1	1	66,67%	3	33,33%
T4	2	100,00%		
T3	1	100,00%		
T2	6	85,71%	1	14,28%
T1	1	100,00%		
Total	11	73,33%	4	26,67%

Avaluació

Verd

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	7.2.3. PAS estable

Descripció	Distribució per sexe del PAS amb la plaça estable i no estable
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018 (vigents a desembre)
Indicadors complementaris	Edat mitjana del PAS estable i no estable per sexe
Font	SAGE
Fita	Proporció equivalent dels contractes estables en cadascun dels sexes

Resultats

Gairebé un 76% de les dones entre el PAS tenen un contracte estable i un 24% un contracte no estable. La situació dels homes és pitjor, ja que poc més d'un 52% tenen un contracte estable i un 48% un contracte no estable. En aquest cas, doncs, caldria donar més estabilitat en el cas dels homes.

Pel que fa a les edats, no hi ha massa diferències entre un i altre sexe: l'edat mitjana entre les dones que tenen un contracte estable es de 45 anys i la dels homes de 47, mentre que pel que fa als contractes no estables, l'edat mitjana de les dones i els homes és de 40 anys, la mateixa per ambdós sexes.

Distribució de dones i homes entre el PAS amb plaça estable o no per sexe					
Posició	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Estable	44	75,86%	12	52,17%	56
No estable	14	24,13%	11	47,83%	25
Total	58	100%	23	100%	81

Edat mitjana del PAS segons estabilitat de la plaça i sexe		
Posició	Dones	Homes
Estable	45	47
No estable	40	40

Avaluació:

Verd

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	7.2.4. Formació del PAS

Descripció	Distribució per sexe de les accions formatives i de les hores totals de formació
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018
Ind. Complementari	Tipus d'accions formatives realitzades per sexe dels/les participants
Font	Secretaria General i Recursos Humans
Fita	Participació equilibrada per sexe en les activitats de formació

Resultats

Un total de 66 persones han participat en accions formatives durant l'any 2018, de les quals un 79% han estat dones i un 21% homes. La proporció encara és més favorable a les dones si ens atenem al nombre d'hores formatives que ha seguit el PAS: un 85% de les hores impartides han estat seguides per dones i només un 15% per homes.

Formació del PAS per sexe						
Any	Accions formatives			Hores de formació		
	Total	Dones %	Homes %	Total	Dones %	Homes %
2018	66	79%	21%	451	85%	15%

PAS participant per àrees de formació i sexe					
Àrees de formació	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Competències	34	74%	57	26%	46
Corporatiu	93	77%	5	23%	121
PRL	105	84%	12	16%	125
Tècnica i específica	26	79%	7	21%	33
TOTAL	258	79%	81	21%	325

Avaluació: Verd

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	7.2.5. Mobilitat per a la formació del PAS

Descripció	Distribució per sexe del gaudi del programa de mobilitat beques Erasmus+ per a formació del PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
Font	Relacions Internacionals
Fita	Accés suficient a la formació per part de les dones del PAS en el programa de mobilitat per a la formació beques Erasmus+

Resultats

En els últims quatre anys només 7 persones del PAS han participat en programes de mobilitat i totes elles han estat dones.

Estades de formació del PAS programa de mobilitat beques Erasmus+ del curs 2015-2015 al curs 2017-218					
Curs estada	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
2014-15	1	100%	0	0%	1
2015-16	0	0%	0	0%	0
2016-17	3	100%	0	0%	3
2017-18	3	100%	0	0%	3
Total	7	100%	0	0%	7

Avaluació: Verd

Observacions

Valoració general de l'Eix 7

Es donen a TecnoCampus situacions que solen ser comunes a totes les organitzacions i que denoten un clar biaix de gènere en algunes de les seves actuacions. Pel que fa a les incorporacions de treballadors o treballadores, les dones continuen essent majoritàries entre el PAS i minoritàries entre el PDI; les comissions de selecció de PDI a l'Escola Politècnica estan composades per una majoria ampla d'homes, i per una ampla majoria de dones a l'Escola de Ciències de la Salut; en les accions formatives hi ha una assistència majoritària de dones; en els programes de mobilitat del PAS només hi ha participat dones, i entre el PDI hi ha hagut un major nombre de dones que d'homes que han fet estades internacionals. És a dir, entre les dones hi ha més voluntat per continuar formant-se al llarg de la vida.

Pel que fa a l'estabilitat laboral, les dones del PAS estan més ben posicionades que els homes, mentre que hi ha una situació inversa en el cas del PDI: els homes del professorat aconsegueixen una major estabilitat laboral que les dones.

Punts forts

- Les dones presenten una major predisposició que els homes a continuar formant-se
- Les dones són majoritàries en els programes de mobilitat internacional

Punts febles

- Les comissions de selecció de personal solen seguir el mateix biaix en la seva composició que el col·lectiu on ha d'incorporar-se el candidat o candidata
- Els homes aconsegueixen una major estabilitat laboral que les dones en el cas del PDI
- Les dones aconsegueixen una major estabilitat laboral que els homes en el cas del PAS

8. CONDICIONS LABORALS

En el present apartat s'analitzen els elements fonamentals de les condicions de treball del PDI i del PAS, que són els dos col·lectius de la comunitat universitària amb una relació laboral amb la institució. S'hi inclouen la major part dels àmbits previstos per la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes com a objecte d'intervenció en els plans d'igualtat de les empreses. Es considera que, malgrat la igualtat formal en el terreny dels drets laborals, les condicions laborals efectives poden presentar desigualtat en la pràctica. És ben coneguda la bretxa salarial de gènere, que ascendeix al nostre país a un 14,2 % per hora treballada. Aquesta realitat, més enllà del fenomen (encara existent) de la discriminació directa, reflecteix una complexa realitat de segregació per raó de gènere en els tipus de contractes, durada dels mateixos, sectors d'activitat, tipus d'ocupació i nivell de responsabilitat. El present apartat analitza el tipus de contracte (categoria laboral i jornada de treball) i les retribucions.

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	8.1.1. Tipus de contractes del PDI

Descripció	Distribució de tipus de contracte per sexe
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Ind. Complementari	Distribució de tipus de contractes PDI segons sexe i títol doctoral
Font	SAGE
Fita	Distribució equivalent dels diferents tipus de contracte a cada sexe i distribució equivalent respecte al doctorat

Resultats

El personal docent i investigador (PDI) és majoritàriament masculí, ja que les dones només representen el 39,5% aproximadament de la plantilla. Entre les dones, poc més del 15% tenen un contracte indefinit, mentre que en els homes aquest percentatge puja a gairebé el 24%. D'altra banda, entre el PDI amb contracte indefinit, les dones no arriben al 30%. Es produeix, doncs, un clar biaix a favor dels homes pel que fa a les contractacions indefinides.

També resulta destacable remarcar que entre el PDI amb menor nivell de formació –no doctors- i amb contracte indefinit, un 76% són homes (19) i un 24% (6) dones. La qual cosa podria indicar que els criteris per a optar a un contracte indefinit són menys exigents en el cas dels homes.

Una situació semblant es dona entre el PDI amb títol de doctor. En aquest cas, les dones només representen un 36% aproximadament, i només un 27% de dones doctores tenen un contracte indefinit. En canvi, els homes amb títol de doctor representen el 64% de la plantilla i un 30% tenen un contracte indefinit.

Tipus de contracte	Dones		Homes		Total	
	Núm.	% sobre dones	Núm.	% sobre homes	Núm.	% dones sobre total
INDEFINIT	19	15,32%	45	23,68%	64	29,69%
OBRA I SERVEI	104	83,87%	141	74,21%	245	42,45%
DE RELLEU	1	0,80%	4	2,10%	5	20,00%
Total general	124	100%	190	100%	314	39,49%

Títol de doctor/a	Tipus de contracte	Dones		Homes		Total	
		Núm.	% sobre dones	Núm.	% sobre homes	Núm.	% dones sobre total
PDI amb títol	PERMANENT	13	27,08%	26	30,23%	39	33,33%
	TEMPORAL	34	70,83%	56	65,12%	90	37,77%
	ALTRES	1	2,08%	4	4,65%	5	20,00%
	Total	48	100%	86	100%	134	35,82%

PDI sense títol	PERMANENT	6	7,90%	19	18,27%	25	24,00%
	TEMPORAL	70	92,10%	85	81,73%	155	45,16%
	ALTRES	-	-	-	-	-	-
	Total	76	100%	104	100%	180	42,22%

Avaluació:

Vermell

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	8.1.2. Categories laborals del PDI

Descripció	Distribució per sexe del PDI en les diverses categories laborals
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Font	SAGE
Fita	Absència de segregació vertical

Resultats

Un 75% de les dones tenen la categoria d'associades, mentre que aquest percentatge és de només un 59,6% en el cas dels homes.

Entre el professorat amb categoria de titular, les dones només representen poc més del 14%, essent en aquesta categoria superior on el biaix és més destacat. En la resta de categories (agregant els tipus de doctors acreditats, doctors i professor/a) hi ha unes distribucions més homogènies, ja que si bé les dones són minoria en totes les categories, la representació és superior al 40% en totes elles.

CATEGORIA	Dones			Homes			Total
	Núm	% Vertical	% horitzontal	Núm	% Vertical	% horitzontal	
P1 CATEDRA	1	0,81%	50,00%	1	0,53%	50,00%	2
P2 TITULAR	1	0,81%	14,29%	6	3,16%	85,71%	7
P3 ACRE JC	7	5,65%	43,75%	9	4,74%	56,25%	16
P3 ACRE JP	1	0,81%	100,00%				1
P4 DOC JC	13	10,48%	40,63%	19	10,00%	59,38%	32
P4 DOC JP		0,00%	0,00%	3	1,58%	100,00%	3
P5 PROF JC	6	4,84%	30,00%	14	7,37%	70,00%	20
P5 PROF JP	2	1,61%	66,67%	1	0,53%	33,33%	3
PDI ASSOC.	93	75,00%	40,43%	137	72,11%	59,57%	230
Total general	124	100%	39,49%	190	100%	60,51%	314

Avaluació:

Ambre

Observacions

Sub-eix	PDI
Indicador	8.1.3. Retribució del PDI

Descripció	Distribució per sexe del cost laboral mitjà anual
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2015-2018
Ind. Complementari	Bretxa retributiva i evolució
Font	Aplicació informàtica nòmines (SAGE 200c)
Fita	Igualtat retributiva i evolució positiva

Resultats

La bretxa salarial l'any 2018 va ser d'un 13,28%, inferior a la de l'any 2017 i molt semblant a la que es va donar a Espanya el mateix any (un 13%). És necessari actuar perquè aquesta bretxa disminueixi els pròxims anys.

Costos laborals PDI per sexe				
Any	Dones	Homes	Mitjana ponderada	Bretxa (*)
2015	20.249,13€	22.589,43€	21.718,15€	-10,36%
2016	20.554,68€	22.736,69€	21.879,16€	-9,60%
2017	18.729,07€	23.732,19€	21.814,62€	-21,08%
2018	20.678,04€	23.845,02€	22.578,22€	-13,28%

(*) Bretxa= (Retribució homes - Retribució dones)/Retribució homes (expressat en percentatge)

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	8.1.4. Retribució del PDI segons categoria laboral

Descripció	Distribució per sexe del cost laboral anual mitjà per categoria laboral
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2018
Ind. Complementari	Bretxa salarial de gènere
Font	Aplicació informàtica nòmines (SAGE 200c)
Fita	Igualtat retributiva dins de cada categoria

Resultats

La taula següent mostra la bretxa salarial per categories entre el PDI. S'han eliminat les categories en les quals hi ha una o dues persones per tal de no donar a conèixer el sou de les persones que són fàcilment identificables en aquestes categories (LOPD). Es tracta de la categoria de catedràtic –un home i una dona, la de doctor acreditat a jornada plena i la de doctor a jornada plena. També val a dir que en el cas del professorat associat, la dada no és rellevant, ja que si bé el sou mitjà és força més baix el de les dones que el dels homes, aquest sou ve determinat pel nombre d'hores contractades i no per la categoria del professor o professora.

Tenint en compte les observacions anteriors, pot deduir-se que no hi ha gairebé bretxa salarial excepte en la categoria de Professor doctor acreditat a jornada completa, amb una bretxa de gairebé el 19%.

Distribució dels costos laborals per categoria laboral i sexe					
Categoria	Dones	Homes	Total	Bretxa salarial (%)	Núm. treballadors/es
Professor associat (PDI ASSOCIAT)	9.040,66€	12.465,50€	11.057,83€	-27,47%	236
Professor titular (P2)	66.266,47€	66.234,68€	66.239,22€	0,05%	7
Professor doctor acreditat jornada completa (P3)	64.776,98€	54.505,89€	58.999,50€	18,84%	16
Professor doctor jornada completa (P4)	57.644,24€	54.330,71€	55.676,83€	6,10%	32
Professor jornada completa (P5)	45.232,15€	46.795,07€	46.326,19€	-3,34%	20
Professor jornada plena (P5)	26.505,59€	25.628,38€	25.979,27€	3,42%	10
Total general	25.466,64€	25.240,64€	25.240,54€	0,90%	422

Avaluació:

Verd

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	8.2.1. Tipus de contracte del PAS

Descripció	Distribució per sexe en diversos tipus de contracte
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018 (vigents a desembre)
Font	SAGE
Fita	Distribució equivalent dels diferents tipus de contracte a cada sexe

Resultats

Les dones del col·lectiu PAS a TecnoCampus tenen més estabilitat a la feina que els homes. Un 76% de les dones del PAS tenen un contracte indefinit, mentre que aquest percentatge és només del 52% en el cas dels homes. D'altra banda, entre el col·lectiu de PAS amb contracte indefinit, les dones representen prop d'un 79%. Ambdues situacions són, doncs, molt positives a favor de les dones.

Tipus de contracte	Dones			Homes			Total		
	Núm.	% vertical	% horitzontal	Núm.	% vertical	% horitzontal	Núm.	% vertical	% horitzontal
Indefinit	44	75,86%	78,57%	12	52,17%	21,43%	56	69,14%	100,00%
Temporal	14	24,14%	58,33%	10	43,48%	41,67%	24	29,63%	100,00%
Altres		0,00%	0,00%	1	4,35%	100,00%	1	1,23%	100,00%
Total general	58	100,00%	71,60%	23	100,00%	28,40%	81	100,00%	100,00%

Avaluació:	Verd
------------	------

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	8.2.2. Categories laborals del PAS

Descripció	Distribució de dones i homes en les diverses categories laborals equivalents
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018
Font	SAGE - RLT
Fita	Absència d'una pauta de segregació vertical

Resultats

Poc més del 45% de les dones del PAS ocupen llocs de les categories superiors (T1 i T2), mentre que en el cas dels homes, els que ostenten aquestes categories representen més del 60% del col·lectiu. En l'altre extrem, gairebé un 20% de les dones ocupen llocs de les categories (O1 i O2), les més baixes, mentre que en el cas dels homes, no arriba al 10% els qui estan en aquesta categoria.

Això no obstant, considerant els col·lectius per categories, les dones són majoritàries en les màximes categories: en la categoria T1, prop d'un 73% són dones i poc més d'un 27% homes, percentatges molt semblants als que es donen en la categoria T2. Una situació molt similar es dona en les categories inferiors (O1 i O2).

Distribució per sexe segons categoria laboral									
Categoria Laboral	Dones			Homes			Total		
	Núm	% vertical	% horitzontal	Núm	% vertical	% horitzontal	Núm	% vertical	% horitzontal
O1	8	14,29%	80,00%	2	9,52%	20,00%	10	12,99%	100,00%
O2	3	5,36%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3	3,90%	100,00%
O3	2	3,57%	50,00%	2	9,52%	50,00%	4	5,19%	100,00%
T1	8	14,29%	72,73%	3	27,27%	33,33%	11	14,29%	100,00%
T2	17	30,36%	70,83%	7	33,33%	29,17%	24	31,17%	100,00%
T3	5	8,93%	55,56%	4	19,05%	44,44%	9	11,69%	100,00%
T3A	7	12,50%	87,50%	1	4,76%	12,50%	8	10,39%	100,00%
T4	6	10,71%	75,00%	2	9,52%	25,00%	8	10,39%	100,00%
Total	56	100,00%	71,79%	21	100,00%	28,21%	77	100,00%	100,00%

Avaluació:

Verd

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	Condicions contractuals
Indicador	8.2.3. Jornada laboral del PAS

Descripció	Durada de la jornada laboral del PAS per sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Desembre 2018
Font	SAGE
Fita	Presència equivalent de les diverses jornades laborals en cada sexe

Resultats

No s'observen diferències destacables entre homes i dones si ens atenem als percentatges de cada col·lectiu que tenen una reducció de jornada. En xifres absolutes sí que s'observa una diferència significativa: són 6 les dones que tenen reducció de jornada mentre que només hi ha un home amb reducció.

Jornada laboral setmanal						
	Dones		Homes		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Menys de 37,5 h.	6	10%	1	4%	7	9%
37,5 h.	52	90%	22	96%	74	91%
Més de 37,5 h.						
Total	58	100%	23	100%	81	100%

Avaluació:

Ambre

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	8.2.4. Retribució del PAS

Descripció	Distribució per sexe del cost laboral anual
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2015-2018
Font	Aplicació informàtica nòmines (SAGE 200c)
Fita	Igualtat retributiva i evolució positiva

Resultats

Les dades dels últims quatre anys mostren que el sou mitjà de les dones és inferior al dels homes. Això no obstant, la bretxa salarial ha anat disminuint els dos últims anys, amb un valor que actualment només és de l'1,35%.

Costos laborals PAS per sexe				
Any	Dones	Homes	Total	Bretxa (%)
2015	30.853,77€	35.023,65€	32.029,89€	-11,91%
2016	33.809,24€	38.865,22€	35.455,37€	-13,01%
2017	37.665,62€	41.423,39€	38.670,61€	-9,07%
2018	34.488,64€	34.959,34€	34.624,51€	-1,35%

Avaluació: Verd

Observacions

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	8.2.5. Retribució del PAS segons categoria laboral

Descripció	Distribució del cost laboral anual del PAS per categoria laboral i sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2018
Ind. Complementari	Número de treballadors/es de cada categoria
Font	Aplicació informàtica nòmines (SAGE 200c)
Fita	Igualtat salarial per grup professional

Resultats

Per a la valoració convé prescindir de les categories en els quals hi ha pocs treballadors i treballadores per la poca significació de la bretxa en aquests casos, i tampoc no es tenen compte les categories que permetrien deduir el sou d'una persona en el cas que aquesta sigui única o única del sexe respectiu en aquesta categoria.

Si ens fixem, doncs, en les categories amb major nombre de persones, les bretxes salarials són negatives per a les dones en les categories intermèdies (T3, T3A) i, en canvi, resulten positives o pròximes a zero en els categories més elevades (T1 i T2 respectivament). Globalment, la bretxa és només de l'1,35%, tal com s'ha vist anteriorment.

Distribució dels costos laborals per categoria laboral i sexe					
Categoria	Dones	Homes	Total	Bretxa salarial (%)	Núm. treballadors/es
Oficial O1	26.273,85€	29.706,07€	26.706,07€	-11,55%	14
Oficial O3	13.820,21€	20.053,79€	15.066,99€	-31,08%	5
Tècnic T1	62.402,19€	61.346,17€	61.996,03€	1,72%	13
Tècnic T2	37.424,01€	37.794,71€	37.520,12€	-0,98%	27
Tècnic T3	31.515,60€	35.995,37€	34.075,47€	-12,45%	7
Tècnic T3A	36.318,71€	42.541,72€	37.276,10€	-14,63%	13
Tècnic T4	27.866,00€	13.271,38€	21.784,91€	109,97%	12
Total general	34.488,64€	34.959,34€	34.624,51€	-1,35%	97

Avaluació: Verd

Observacions

Valoració general de l'Eix 8

A tets generals, les condicions laborals dels treballadors i treballadores de TecnoCampus pel que fa a tipus de contracte, categories laborals i retribucions no presenten massa diferències entre un i altre sexe. Dels 10 indicadors analitzats, 5 es qualifiquen en verd i només dos en vermell.

A destacar que les dones són majoria entre el PAS i minoritàries entre el PDI.

Punts forts

- Pràcticament no existeix bretxa salarial entre el PAS en les categories més altes (T1 i T2).
- La bretxa salarial entre el PAS ha anat disminuint els últims anys, situant-se a l'1,35% l'any 2018.
- Les dones del PAS tenen més estabilitat a la feina que els homes. Un 76% de les dones tenen un contracte indefinit, mentre que aquest percentatge és només del 52% en el cas dels homes.
- En la categoria de Professor doctor acreditat a jornada completa es dona una bretxa salarial de gairebé el 19%.

Punts febles

- Els homes del col·lectiu PDI tenen més estabilitat laboral que les dones. L'accés a un contracte indefinit sembla més fàcil entre els homes, fins i tot entre els que no estan en possessió del títol de doctor.
La bretxa salarial entre el PDI és gairebé igual a la mitjana que es dona a l'Estat en tots els sectors, un 13%.
- La bretxa salarial entre el PAS en les categories més baixes és molt elevada.
- Entre les persones del PAS amb reduccions de Jornada, la majoria són dones (6 dones vs 1 home)

9. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ

Els centres de treball s'han de comprometre amb l'assumpció de tasques de cura per part dels seus treballadors i treballadores, ja que aquestes són necessàries per al conjunt de la societat. En aquest sentit existeix una regulació de diversos mecanismes, principalment permisos i excedències per a l'atenció de persones dependents (inclosos fills i filles). En el present apartat es mesura l'exercici d'aquests permisos.

Així, el sub-eix analitza l'ús de les anomenades "mesures per a la conciliació": permisos de maternitat o paternitat o per altres situacions de cura, així com reduccions de jornada per a la cura i també mesures de teletreball adreçades al PAS. Se'n valora el seu exercici en cadascun dels col·lectius que formen el personal del TecnoCampus (PDI i PAS), així com la seva distribució per sexes. Això ens permet aproximar-nos a la qüestió de si dins de la cultura organitzativa de la institució està igualment acceptat que siguin homes o dones els qui en facin gaudi. Cal assenyalar aquí que l'anomenat "treball de reproducció social", de no ser facilitat i defensat per a tots i totes les membres de la comunitat universitària, esdevé una sobrecàrrega per a les dones, donada la forta resistència de la divisió de rols a les llars (pressió perquè les dones es facin càrrec de les persones dependents i perquè els homes assoleixin majors quotes d'èxit professional). Cal tenir present que l'injust repartiment de tasques de cura causa, considerat globalment, un perjudici per a la societat i per a la comunitat científica en particular, que perd capital humà valuós: el de les docents i investigadores.

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	9.1.1. Ús del PAS de permisos per a la cura

Descripció	Distribució de permisos per a la cura segons el sexe de la persona que n'ha fet ús
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2015-2018
Font	SAGE
Fita	Distribució equivalent dels diversos permisos en cada sexe i ús suficient dels permisos

Resultats

En els últims quatre anys 10 dones han gaudit del permís de maternitat i lactància i només un home s'ha acollit al permís de paternitat. Cap persona ha demanat poder acollir-se a permisos no retribuïts pe tenir cura de familiars. Es tracta d'una situació comú en l món laboral que s'espera poder esmenar amb la nova legislació sobre els permisos per paternitat.

Permisos per a la cura					
Permisos	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Lactància (compactada o no)	10	Totes les dones que han estat mares han gaudit de la lactància posteriorment	0		10
Maternitat	10	Totes les dones embarassades han gaudit del permís de maternitat corresponent	0		10
Paternitat	-		1	Tots els homes que ens ho han comunicat que havien de ser pares han demanat el permís corresponent	1
Permís no retribuït per cura familiar	0		0		0

Avaluació:

Ambre

Observacions

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	9.1.2. Ús per part del PAS de reduccions de jornada per a la cura

Descripció	Distribució de les reduccions de jornada per a cura gaudides pel PAS per sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2015-2018
Font	SAGE
Fita	Distribució equivalent de l'ús de les diferents reduccions de jornada en cada sexe i ús suficient de les reduccions de jornada

Resultats

Igualment com en el cas dels permisos, les dones també són majoria entre les persones del PAS que demanen reduccions de jornada, ja sigui per atendre un familiar (1) o per tenir curs dels fills o filles (8). De les 10 persones que van demanar reducció, només una ha sigut home.

Reduccions de jornada					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Per cura familiar	1	100%			1
Per cura fill/a	8	100%			8
Altres formes de reducció de jornada	1	50%	1	50%	
Total	10	91%	1	9%	11

Avaluació: **Ambre**

Observacions

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	9.1.3. Ús de mesures de teletreball

Descripció	Participants en l'eTreball per sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	14/10/2016 al 27/11/2018
Font	Secretaria General i Recursos Humans
Fita	Distribució equivalent de l'ús de l'eTreball en ambdós sexes

Resultats

Des que es va posar en marxa el programa d'e-treball l'octubre de 2016 i fins al novembre de 2018 –dos anys aproximadament-, hi ha hagut 97 sol·licituds (algunes presentades per les mateixes persones). El 64% de els sol·licituds han estat presentades per dones i un 36% per homes.

El programa d'eTreball del TecnoCampus no recull la motivació de la sol·licitud, per tant, no és possible estudiar el perfil dels/les sol·licitants en relació a aquesta variable. Tampoc recull si les persones sol·licitants tenen o no persones a càrrec.

Plans d'eTreball sol·licitats					
Tipus de formació	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Presentats durant la prova pilot del 14/10/2016 al 14/04/2017	7	50%	7	50%	14
Presentats des del 14/04/2017 fins a l'entrada en funcionament del sistema de la intranet	24	57%	18	43%	42
Presentats des de l'entrada en funcionament de la intranet fins al 27/11/2018	31	75%	10	25%	41
Total	62	64%	35	36%	97

Avaluació:

Verd

Observacions

El programa d'eTreball es va posar en funcionament a l'octubre del 2016 en prova pilot. Més endavant, les sol·licituds es van poder presentar a través de la intranet de TecnoCampus.

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	9.1.4. Ús per part del PDI de permisos per a la cura

Descripció	Distribució de permisos per a la cura segons el sexe de la persona que n'ha fet ús.
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2015-2018
Font	SAGE
Fita	Distribució equivalent dels diversos permisos en cada sexe i ús suficient dels permisos

Resultats

És destacable que en el cas del PDI hi ha hagut tantes dones com homes que han sol·licitat els corresponents permisos, els de maternitat i lactància en el cas de les dones i el de paternitat en el cas dels homes. Hi ha doncs, una situació equilibrada a l'hora de demanar permisos vinculats al naixement d'un filla o filla. Pel que fa als permisos per tenir cura de familiars, només hi ha hagut un cas i ha estat un home qui l'ha sol·licitat.

Permisos per a la cura					
Permisos	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Lactància (compactada o no)	9	Totes les dones que han estat mares han gaudit de la lactància posteriorment			9
Maternitat	9	Totes les dones embarassades han gaudit del permís de maternitat corresponent			9
Paternitat	-		9	Tots els homes que van comunicar que havien de ser pares han demanat el permís corresponent	9
Permís no retribuit per cura familiar	0		1		1

Avaluació:

Verd

Observacions

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	9.1.5. Ús per part del PDI de reduccions de jornada

Descripció	Distribució de les reduccions de jornada per a cura del PDI segons el sexe de les persones que l'han usat
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2015-2018
Font	SAGE
Fita	Distribució equivalent de l'ús de les diferents reduccions de jornada en cada sexe i ús suficient de les reduccions de jornada

Resultats

Degut a la flexibilitat i condicions laborals (per exemple teletreball) que disposa el PDI, és un col·lectiu que no utilitza aquesta reducció habitualment. En els tres últims cursos, només una dona del col·lectiu de PDI ha demanat reducció de jornada per tenir curs dels fills o filles.

Reduccions de jornada per motiu					
Motiu de la reducció	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Reducció per cura de fills	1	100%			1
Total	1	100%			

Avaluació: Verd

Observacions

Valoració general de l'Eix 9

La conciliació a TecnoCampus no presenta dificultats ni diferències entre ambdós sexes si ens atenem a les xifres que mostren les persones que s'han acollit a permisos per maternitat o paternitat. On si que s'aprecien diferències entre dones i homes és en la sol·licitud de permisos o reduccions de jornada per tenir cura de familiars dependents o fills o filles, i el mateix pot dir-se de les sol·licituds per acollir-se al teletreball, amb una gran majoria de dones entre les persones sol·licitants. Val a dir que des de la Comissió d'Igualtat s'ha elaborat una proposta de Pla de Conciliació laboral (S'adjunta com [annex 3.4.5](#) d'aquest Pla d'Igualtat).

Punts forts

- Tant homes com dones s'acullen als permisos per maternitat o paternitat.

Punts dèbils

- Els homes no sol·liciten permisos o reduccions de jornada per tenir cura dels fills o filles o familiars dependents

10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

L'abril de 2008 el Ple del Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. En aquest eix s'analitza el grau de coneixement i sensibilització de la comunitat universitària sobre la violència masclista, així com quina és la prevalença de la violència masclista a la comunitat universitària, en particular entre l'alumnat. A més, també s'hi revisa l'existència de protocols o circuits de prevenció i atenció a les situacions de violència per part de TecnoCampus.

Històricament la violència masclista s'ha vist com una problemàtica pròpia de l'àmbit privat que no podia ser abordada des d'institucions públiques. Aquesta concepció encara ajuda a amagar la realitat i dificulta el seu tractament des d'àmbits públics. En l'àmbit laboral, però, sí que s'ha establert l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a discriminacions denunciabils i punibles, gràcies al marc jurídic establert per la Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta llei ha facilitat l'abordatge d'aquest tipus de situacions en l'àmbit universitari, on PAS i PDI es regeixen per contractes laborals. L'alumnat queda fora d'aquestes regulacions i per tant, cal tractar de diferent manera aquest col·lectiu tenint presents algunes especificitats.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	10.1. Protocol d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat

Descripció	Existència d'un protocol d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	Del 2014 al 2018
Font	Comissió d'Igualtat
Fita	Existència i idoneïtat d'un protocol d'actuació en casos de violència masclista que inclogui el col·lectiu d'estudiants

Resultats

En el TecnoCampus no es disposa d'un protocol propi d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat

Tot i així, com a centre adscrit, podem dir que existeix el *Codi de la Universitat Pompeu Fabra sobre conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament* aprovat l'abril de 2011 pel Consell de Govern va ser revisat el maig de 2015 per incloure el col·lectiu d'estudiants. El seu objectiu és protegir els membres de la comunitat universitària de conductes violentes, prevenir l'aparició d'aquestes i sancionar qualsevol comportament d'aquest tipus. Aquest document fa referència a tots els tipus de violència. D'altra banda, el *Protocol per la prevenció, detecció i actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF*, aprovat també el maig de 2015, detalla les tipologies de violència masclista i preveu un procediment d'actuació en cas que aquesta es produeixi, fins i tot per mitjà de les noves tecnologies. L'esmentat protocol permet la presentació de la denúncia fins al cap d'un any d'haver finalitzat els estudis, sempre i quan l'agressor segueixi formant part de la comunitat acadèmica.

Avaluació:	Vermell
------------	----------------

Observacions	
--------------	--

Cal treballar per disposar d'un Protocol propi del TecnoCampus i realitzar una difusió permanent de l'existència d'aquest protocol.

Cal ampliar la cobertura del protocol per combatre la LGBTIfòbia, tal com estableix la Llei 11/2014. Cal recordar també que la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, obliga les universitats a "elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere" (article 13).

Es valora positivament la creació d'una proposta de Protocol, que s'adjunta com [annex 3.4.4](#), d'aquest Pla d'Igualtat.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	10.2. Accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista

Descripció	Existència d'accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista
Col·lectiu afectat	Comunitat Universitària
Període	2015-2018
Font	Comissió d'Igualtat
Fita	Nombre suficient i idoneïtat de les accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista

Resultats

2015-2018: Sessió “mitjans de comunicació i perspectiva de gènere”, impartida a l'assignatura de Periodisme i Nous Mitjans i vinculada a l'Institut Català de les Dones (ICD).

2017: Panell interactiu sobre el tractament mediàtic de la violència masclista als mitjans de comunicació.

2018: Cinefòrum 1: *¿No queríais saber por qué las matan? Por nada.*

Projecció de la pel·lícula amb la presència de la professora d'antropologia de la UB Mercedes Fernández-Martorell, i de l'actriu Carlota Frisón. Posterior debat sobre les causes estructurals i antropològiques de la violència masclista.

Cinefòrum 2. *Tódalas mulleres que coñezo.*

Projecció de la pel·lícula amb la presència de la seva directora, Xiana do Teixeiro. Posterior debat amb estudiants del Grau en Mitjans Audiovisuais sobre la por i la violència masclista en els joves.

Conferència. “violència en l'art espanyol contemporani”.

Conferència a càrrec d'Elena Fraj, professora d'art i comissària de l'exposició “La violència machista como tema en el arte contemporáneo del Estado español”. Debat posterior amb els estudiants sobre la representació d'aquestes violències i el seu impacte en els espectadors.

Exposició. “Dia internacional contra la violència masclista”.

Per segon any consecutiu, exposició participativa sobre violència masclista i mitjans de comunicació, amb dades significatives de l'entorn universitari immediat.

Avaluació:	Ambre
------------	--------------

Observacions

Observem que la tendència és molt positiva, ja que s'han realitzat diferents accions de sensibilització, no dirigides només a l'alumnat, sinó a pràcticament tota la comunitat universitària. El compromís per a la prevenció de la violència masclista hauria de ser assumit per tots els serveis, incorporant una formació específica en la seva programació anual. En aquests moments aquesta formació és pràcticament nul·la.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	10.3. Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral

Descripció	Existència d'un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe dirigit al PAS i el PDI
Col·lectiu afectat	PAS i PDI
Període	2014-2018
Font	Recursos Humans
Fita	Existència i idoneïtat d'un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral

Resultats

El PAS i el PDI són col·lectius que es diferencien de l'alumnat per la relació laboral que estableixen amb TecnoCampus. Per aquest motiu, es regeixen segons el Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest protocol identifica què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i estableix les accions que s'hauran de dur a terme en cas que es produeixi alguna d'aquestes situacions. També estableix de manera molt clara la responsabilitat dels alts càrrecs de la institució. Així, marca les fases que s'han de seguir i concreta els agents que hi estan implicats i detalla les responsabilitats de cadascun. El 22 de desembre de 2010 s'aprovà aquest protocol per part de Direcció General del TecnoCampus.

Es valora positivament la redacció de la proposta d'un nou protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, que s'adjunta com [annex 3.4.4.](#) d'aquest Pla d'Igualtat.

Avaluació:	Verd
------------	-------------

Observacions	
--------------	--

Cal realitzar una difusió permanent de l'existència d'aquest protocol.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	10.4. Existència de situacions de violència masclista a la Universitat

Descripció	Existència de situacions de violència masclista a la Universitat
Col·lectiu afectat	Comunitat Universitària
Període	2014-2018
Font	TecnoCampus
Fita	Descens progressiu de situacions de violència masclista. Existència d'un mecanisme de monitorització de situacions de violència masclista

Resultats

En l'actualitat es desconeix el nombre de situacions de violència masclista a la Universitat (inclòs d'assetjament sexual o per raó de sexe) prèvies a l'entrada en vigor dels dos protocols. Fins ara, tant el nombre de denúncies com el de consultes ha estat força baix, fet que es pot deure a l'encara dèbil coneixement de la comunitat universitària de l'existència d'aquests instruments.

Avaluació:	Ambre
------------	--------------

Observacions

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	10.5. Sensibilització de la comunitat universitària respecte la violència masclista a la universitat

Descripció	Grau de sensibilització i d'identificació correcta de la comunitat universitària respecte la violència masclista a la Universitat
Col·lectiu afectat	Comunitat Universitària
Període	2011-2014
Font	TecnoCampus
Fita	Existència d'una correcta identificació i sensibilització respecte el fenomen de la violència masclista. Existència d'un mecanisme de monitorització d'aquesta correcta identificació

Resultats

En l'actualitat es desconeix el grau d'identificació de les diverses violències masclistes i de sensibilització al respecte que existeixen a la comunitat universitària.

Avaluació:	Ambre
------------	--------------

Observacions

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	10.6. Coneixement per part de la comunitat universitària dels recursos de la Universitat sobre violència masclista

Descripció	Grau de coneixement per part de la comunitat universitària dels recursos de la Universitat per donar resposta a les situacions de violència masclista
Col·lectiu afectat	Comunitat Universitària
Període	2011-2018
Font	TecnoCampus
Fita	Nivell de coneixement alt dels recursos de la Universitat en matèria de violència masclista. Existència d'un mecanisme de monitorització d'aquest coneixement

Resultats

En l'actualitat no disposem d'informació sobre el grau de coneixement per part de la comunitat universitària dels mecanismes de la Universitat per donar resposta a situacions de violència masclista.

Avaluació:	Ambre
------------	--------------

Observacions

Valoració general de l'Eix 10

La violència masclista és una xacra que està present en tots els àmbits de la societat actual, i la Universitat no se n'escapa. Per aquest motiu es valora molt positivament l'existència d'un protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe adreçat al el PAS i el PDI. En aquest protocol es defineix i acota quines situacions són constitutives d'assetjament sexual i ofereix actuacions de resposta centrades en atorgar el benestar, la seguretat i el confort a la víctima. A diferència del PAS i PDI, l'alumnat no disposa en aquests moments de cap protocol.

Resultats Aina. Pel que fa a la percepció de l'existència de situacions de violència masclista a la Universitat, trobem que segons l' "Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra" elaborat per Josep Hill (2013), la comunitat universitària està fortament desinformada sobre quines són les situacions constitutives de violència, i només el PDI presenta unes xifres de sensibilització superior. La desconeixença dificulta la detecció i la manca de detecció dificulta el tractament i la denúncia d'aquestes situacions.

En l'àmbit de la sensibilització, TecnoCampus podria seguir augmentat les accions que ja s'estan duent a terme i treballar perquè tota la comunitat universitària pugui estar informada i ser un agent de detecció actiu de totes les situacions de violència. Així mateix, caldria assegurar un alt nivell de formació en la matèria a les persones que ofereixen els recursos d'atenció a les víctimes.

Punts forts

- Tendència positiva quant al nombre d'activitats de sensibilització sobre violència masclista.
- Existeix un protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe adreçat al el PAS i el PDI
- S'ha elaborat una proposta de Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia ([annex 3.4.4.](#))

Punts febles

- Manca d'existència d'un protocol d'actuació en casos de violència masclista que afectin el col·lectiu d'estudiants.
- Manca transversalitzar els aspectes relacionats amb la violència masclista en les activitats de formació del personal del TecnoCampus.
- Hi ha indicis que no existeix una correcta identificació i sensibilització respecte la violència masclista per part de la comunitat universitària.
- Hi ha indicis que no existeix un nivell de coneixement adequat dels recursos de la Universitat per atendre les dones que pateixen violència masclista.

3.2.4. Resum de l'avaluació per indicadors

Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere

1.1	Planificació transversal de polítiques d'igualtat	Vermell
1.2	Lideratge institucional	Vermell
1.3	Partida econòmica específica	Vermell
1.4	Institucionalització de la transversalitat de gènere a l'organigrama universitari	Vermell
1.5	Institucionalització de l'atenció a la comunitat universitària en matèria d'igualtat	Vermell
1.6	Difusió d'informació sobre les polítiques d'igualtat	Verd
1.7	Mecanisme sistemàtic de recollida d'informació	Vermell

Eix 2. Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere

Sub-eix 1 Sensibilització de gènere de la comunitat universitària

2.1.1	Activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	Ambre
2.1.2	Formació per a PDI sobre perspectiva de gènere	Vermell
2.1.3	Formació per a PAS sobre perspectiva de gènere	Vermell
2.1.4	Activitats organitzades pel col·lectiu d'estudiants relacionades amb la igualtat de gènere	Ambre
2.1.5	Dinàmiques de gènere en els espais de participació estudiantil	Ambre

Sub-eix 2 Reconeixement de les dones i la igualtat de gènere

2.2.1	Ponents de les lliçons inaugurals i actes de graduació	Sense dades
-------	--	-------------

Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

Sub-eix 1 Ús del llenguatge

3.1.1	Comunicació escrita a nivell intern	Sense dades
3.1.2	Comunicació escrita a nivell extern	Sense dades
3.1.3	Comunicació visual	Sense dades

Compromís de la institució per una comunicació no sexista

Sub-eix 2

3.2.1	Recomanacions per l'ús no sexista del llenguatge	Ambre
3.2.2	Suport operatiu per l'aplicació de recomanacions sobre l'ús no sexista del llenguatge	Ambre
3.2.3	Política comunicativa amb perspectiva de gènere	Sense dades

Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Sub-eix 1 Docència

4.1.1	Assignatures amb continguts específics de gènere als plans d'estudis	Vermell
4.1.2.	Distribució d'autors i autores dins de la bibliografia de les assignatures	Vermell

Sub-eix 2 Recerca

4.2.1	Grups de recerca sobre gènere o estudis de dones	Vermell
4.2.2	Projectes de recerca	Ambre
4.2.3	Promoció de la recerca en gènere entre l'alumnat	Vermell
4.2.4	Promoció de la recerca en gènere entre el PDI	Vermell
4.2.5	Fons bibliogràfic amb contingut de gènere	Vermell

Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària

Sub-eix 1 Alumnat

5.1.1	Composició de l'alumnat	Vermell
5.1.2	Alumnat segons àmbit de coneixement i sexe	Ambre
5.1.3	Alumnat segons tipus d'estudi de grau o equivalent per sexe	Vermell
5.1.4	Alumnat segons tipus d'estudi de màster per sexe	Vermell
5.1.5	Persones graduades per sexe	Vermell

Sub-eix 2 PDI

5.2.1	Composició del PDI	Ambre
5.2.2	PDI per centre	Vermell

Sub-eix 3	PAS	
5.3.1	Composició del PAS	Verd
5.3.2	PAS per servei	Vermell
Sub-eix 4	Comunitat Emprenedoria i Empresa	
5.4.1	Composició de la Comunitat d'Emprenedoria i Empresa	Vermell

Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions

Sub-eix 1	Alumnat	
6.1.1	Representació de l'alumnat a les associacions d'estudiants	Ambre
6.1.2	Representació de l'alumnat en la figura de delegat/da de curs	Ambre
6.1.3	Participació de l'alumnat en les activitats de l'AsEst	Verd
Sub-eix 2	PAS	
6.2.1	PAS en càrrecs de responsabilitat per servei	Verd
6.2.2	PAS en els càrrecs de responsabilitat per nivell	Ambre
Sub-eix 3	PDI	
6.3.1	Òrgans de govern de centre	Ambre
Sub-eix 4	Comunitat Universitària	
6.4.1	Òrgans de Govern, Gestió, Coordinació o Participació	Vermell

Eix 7. Accés i desenvolupament professional

Sub-eix 1	PDI	
7.1.1	Concursos de selecció del professorat	Ambre
7.1.2	Comissions de selecció de professorat	Ambre
7.1.3	Antiguitat del PDI	Ambre
7.1.4	PDI estable	Vermell
7.1.5	Formació del PDI	Ambre
7.1.6	Trams de recerca	Ambre

7.1.7	Mobilitat per a la docència del PDI	Verd
Sub-eix 2 PAS		
7.2.1	Concursos de selecció del PAS	Verd
7.2.2	Comissions de selecció del PAS	Verd
7.2.3	PAS estable	Verd
7.2.4	Formació del PAS	Verd
7.2.5	Mobilitat per a la formació del PAS	Verd

Eix 8. Condicions laborals

Sub-eix 1 PDI		
8.1.1	Tipus de contractes del PDI	Vermell
8.1.2	Categories laborals del PDI	Ambre
8.1.3	Retribució del PDI	Vermell
8.1.4	Retribució del PDI segons categoria laboral	Verd
Sub-eix 2 PAS		
8.2.1	Tipus de contracte del PAS	Verd
8.2.2	Categories laborals del PAS	Verd
8.2.3	Jornada laboral del PAS	Ambre
8.2.4	Retribució del PAS	Verd
8.2.5	Retribució del PAS segons categoria laboral	Verd

Eix 9. Organització dels temps i conciliació

Sub-eix 1 Ús de mesures per a la conciliació		
9.1.1	Ús per part del PAS de permisos per a la cura	Ambre
9.1.2	Ús per part del PAS de reduccions de jornada per a la cura	Ambre
9.1.3	Ús de mesures de teletreball	Verd
9.1.4	Ús per part del PDI de permisos per a la cura	Verd

9.1.5	Ús per part del PDI de reduccions de jornada	Verd
-------	--	------

Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària

10.1	Protocol d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat	Vermell
10.2	Accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista	Ambre
10.3	Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral	Verd
10.4	Existència de situacions de violència masclista a la Universitat	Ambre
10.5	Sensibilització de la comunitat universitària respecte la violència masclista a la Universitat	Ambre
10.6	Coneixement per part de la comunitat universitària dels recursos de la Universitat sobre violència masclista	Ambre

Resum de l'avaluació per eixos

Eix	Sense dades	Verd	Ambre	Vermell	Total
Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere	0	1	0	6	7
Eix 2. Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere	1	0	3	2	6
Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica	4	0	2	0	6
Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca	0	0	1	6	7
Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària	0	1	2	7	10
Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions	0	2	4	1	7
Eix 7. Accés i desenvolupament professional	0	6	5	1	12
Eix 8. Condicions laborals	0	5	2	2	9
Eix 9. Organització dels temps i conciliació	0	3	2	0	5
Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària	0	1	4	1	6
Total	5	19	25	26	75

3.3. Pla d'actuacions del segon pla d'igualtat TecnoCampus

3.3. PLA D'ACTUACIONS DEL SEGON PLA D'IGUALTAT TECNOCAMPUS

El compromís per contribuir a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere passa per la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere de manera transversal a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les fases pels diferents actors involucrats¹. Implica “la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones” (Llei 17/2015, article 2.e). Contribuir a assolir l'equitat de gènere, és a dir, a “la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat” (Llei 17/2015, article 2.f), no és només una qüestió de justícia social; és també una qüestió de qualitat de totes les polítiques universitàries. No hi pot haver equitat de gènere sense que tots els espais de participació, representació i presa de decisions siguin paritaris, amb una presència mínima del 40% per a qualsevol dels dos sexes, que ha de tendir a assolir el 50% (Llei 17/2015, article 2.j). És sobre aquests tres principis, **transversalitat de la perspectiva de gènere, equitat de gènere i paritat** que s'estructura el Segon Pla d'Igualtat del TecnoCampus.

Les 32 accions previstes per al **període 2018-2023**, s'integren en 10 eixos d'actuació, amb diferents objectius estratègics.

¹Council of Europe (1998) *Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. EGS-MS. Strasbourg: Council of Europe.

Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere

EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.1: Vetllar pel nivell de compromís amb la igualtat de gènere per part de TecnoCampus a través de diferents normes, estructures i mecanismes que combaten la desigualtat de gènere dins la comunitat universitària i d'empreses		
ACCIÓ 1.1.	Crear la Unitat d'Igualtat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Direcció General Òrgan implicat: Secretaria General	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Creació de la Unitat d'Igualtat	Unitat creada	Sí/No

EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.1: Vetllar pel nivell de compromís amb la igualtat de gènere per part de TecnoCampus a través de diferents normes, estructures i mecanismes que combaten la desigualtat de gènere dins la comunitat universitària i d'empreses		
ACCIÓ 1.2.	Dotar de pressupost a la Unitat d'Igualtat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Direcció General Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Dotació de pressupost a la Unitat d'Igualtat	Disposar de pressupost propi i suficient pels desenvolupament de les seves funcions	Sí/No

EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.1: Vetllar pel nivell de compromís amb la igualtat de gènere per part de TecnoCampus a través de diferents normes, estructures i mecanismes que combaten la desigualtat de gènere dins la comunitat universitària i d'empreses		
ACCIÓ 1.3.	Implantar un programa formatiu específic pels integrants de l'Estructura per la Igualtat amb continguts de gènere, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, diversitat sexual i no discriminació per raó de sexe, opció sexual i identitat o expressió de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Direcció General Òrgan implicat: Direcció General, Unitat d'Igualtat, Àrea de Gestió de Persones, Secretaria General,	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització del programa formatiu	Programa formatiu implantat	Sí/No

EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.2 : Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat		
ACCIÓ 1.4.	Establir accions formatives dirigides al personal de TecnoCampus relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir un desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Departament e Gestió de Persones Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat Òrgan gestor o col·laborador: Unitat d'Innovació Docent (SQAI)	Tots	Anual

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Inclusió de la formació sobre perspectiva de gènere i implementació de plans d'igualtat en el pla forma	Oferta de cursos en aquestes matèries	Nombre d'accions formatives realitzades Nombre de dones i d'homes participants

EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.2 : Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat		
ACCIÓ 1.5.	Difondre les actuacions previstes en el Segon Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària i especialment entre responsables acadèmics i caps de serveis	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció General; Consell Acadèmic Òrgan implicat: Departament de Gestió de Persones Òrgan gestor o col·laborador: Departament de Comunicació	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de reunions amb aquest objectiu Traducció dels documents (Pla d'Igualtat i protocols) a les llengües oficials de la UPF Pla de difusió de les accions previstes en el Segon Pla	Coneixement del Pla d'Igualtat pel conjunt de la Universitat Documents traduïts Accions comunicatives definides	Nombre de reunions Sí/No Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades

Eix 2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere

EIX 2. SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.1 : Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària		
ACCIÓ 2.1.	Visibilitzar el compromís de TecnoCampus amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i organitzar campanyes de sensibilització, tot promovent la implicació de tota la comunitat universitària	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgan implicat: Secretaria General Òrgans col·laboradors: Unitat d'Igualtat; Unitat de Vida Universitària	Tots	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Disseny d'un pla de comunicació Organització d'activitats per part de la Unitat d'Igualtat al voltant de dates commemoratives (8 de març, 25 de novembre i 17 de maig) Organització d'activitats per part dels centres i unitats de la Universitat	Incorporació de continguts d'igualtat de gènere i sobre el Pla d'Igualtat en els canals de comunicació institucional de TecnoCampus Activitats realitzades a TecnoCampus Activitats realitzades en l'àmbit d'actuació dels centres i unitats	

EIX 2. SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.1 : Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària		
ACCIÓ 2.2.	Promoure la paritat entre les persones ponents de les lliçons inaugurals de curs acadèmic i dels actes de graduació de TecnoCampus així com en altres activitats formatives o de recerca	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Consell Acadèmic Òrgan implicat: Departament de Comunicació	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de dones i d'homes convidats com a ponents en lliçons inaugurals, actes de graduació i altres activitats formatives o de recerca .	Assoliment de la paritat en el nombre de persones convidades	Ponències desagregades per sexe

EIX 2.SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.2 : Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques del TecnoCampus		
ACCIÓ 2.3.	Treballar perquè totes les polítiques docents, científiques, de gestió i de recursos humans de TecnoCampus incorporin la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI, incloent-hi les disposicions normatives i els pressupostos	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Consell Acadèmic Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat	Tots	Tercer-Quart any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de normatives, plans d'acció, etc. Realització d'informes d'impacte de gènere	Revisions efectuades Informes realitzat	Sí/No. Quins documents Sí/No. Quins

EIX 2.SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.2 : Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de TecnoCampus		
ACCIÓ 2.4.	Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i per incloure-la en el Pla de Promoció d'Hàbits de Vida Saludables i en les enquestes realitzades en aquesta matèria	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor i executor: Àrea de Gestió de Persones	PAS, PDI	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Estudi de com incorporar la perspectiva de gènere de manera efectiva en aquests plans	Estudi realitzat	Conclusions extretes i noves mesures proposades

EIX 2.SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.2 : Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de TecnoCampus		
ACCIÓ 2.5.	Incloure entre els criteris d'adjudicació dels contractes dels serveis centrals amb empreses externes, si escau, clàusules específiques sobre el compliment de les lleis sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre la inserció laboral de les persones trans	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor i executor: Secretaria General	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Plec de condicions de concursos revisat	Inclusió de les clàusules en els plecs de contractació	Sí/No Proporció de contractes que inclouen aquestes clàusules sobre el total de contractes (empreses de serveis, no de productes)

Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

EIX 3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 3.1 : Ús no sexista del llenguatge tant escrit com gràfic utilitzat per TecnoCampus, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere		
ACCIÓ 3.1.	Promoure l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes del TecnoCampus (tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual)	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Departament de Comunicació Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat Òrgan col·laborador: Unitat de Suport a l'Aprenentatge	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Anàlisi i, si escau, revisió dels documents "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" i Llibre d'estil de TecnoCampus Realització d'accions formatives sobre ús inclusiu del llenguatge.	Nous criteris consensuats Ús creixent del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions	Sí/No Anàlisi d'una mostra representativa de textos i d'imatges per analitzar el llenguatge que s'hi utilitza Nombre d'accions formatives realitzades i volum de participants (desagregat per sexe)

Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.1 : Impulsar la perspectiva de gènere en la docència		
ACCIÓ 4.1.	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	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direccions dels centres universitaris Òrgan gestor o col·laborador: Unitat d'Igualtat	Estudiants	Primer i segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA (VerificacióSeguiment-ModificacióAvaluació)	Increment de l'oferta d'assignatures amb perspectiva de gènere	Evolució en el nombre d'assignatures que inclouen aquesta competència i tipus (obligatòries/optatives)

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.1 : Impulsar la perspectiva de gènere en la docència		
ACCIÓ 4.2.	Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direccions dels centres universitaris Òrgan gestor o col·laborador: Departament de Comunicació; Unitat de Promoció d'Estudis	Estudiants	Permanent

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels materials i campanyes amb perspectiva de gènere	Materials i campanyes revisats	Anàlisi dels materials i campanyes

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.1 : Impulsar la perspectiva de gènere en la docència		
ACCIÓ 4.3.	Realitzar campanyes específiques de sensibilització dirigides a estudiants de l'educació obligatòria i de TecnoCampus orientades a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les carreres professionals i el seu desenvolupament, especialment en aquells estudis en què hi hagi un major desequilibri per sexes	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direccions dels centres universitaris Òrgan implicat: Consell Acadèmic Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat Promoció d'estudis; Unitat Vida Universitària; Unitat Innovació Docent	Estudiants	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de campanyes Tallers LINNK	Campanyes realitzades Tallers realitzats	Nombre i tipus de campanyes/tallers realitzades Evolució de les matriculacions en cada titulació (desagregades per sexe)

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.1 : Impulsar la perspectiva de gènere en la docència		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.2 : Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement		
ACCIÓ 4.4.	Proporcionar formació al PDI i al PAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Consell Acadèmic Òrgans implicats: Direccions dels centres Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat; Unitat d'Innovació Docent; Comissió de Recerca	PDI, PAS	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Programació de sessions formatives dins el programa de formació contínua Elaboració de recursos i de materials	Oferta estable de sessions formatives en aquesta matèria Recursos i materials disponibles	Sí/No. Nombre i tipus de sessions formatives. Nombre de persones assistents, desagregat per sexe Sí/No. Nombre i tipus de recursos i materials

Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària

EIX 5. COMPOSICIÓ DE GÈNERE DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 5.1: Presència de dones i homes en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària		
ACCIÓ 5.1.	Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Consell Acadèmic Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat Òrgan gestor o col·laborador: Unitat de Qualitat (SQAI)	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Definició del camp sexe en la recollida d'informació: Dona / Home / No binari.	Incorporació creada	Sí/No
Disseny d'un mecanisme de recollida sistemàtica de la informació	Mecanisme creat	Sí/No Nombre d'aplicatius informàtics revisats per desagregar les dades per sexe
Es disposa de les dades i s'integren en les memòries	Accés a les dades	Nombre d'estadístiques desagregades per sexe incloses en les memòries institucionals

EIX 5. COMPOSICIÓ DE GÈNERE DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 5.1: Presència de dones i homes en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària		
ACCIÓ 5.2.	Donar visibilitat a les dades del diagnòstic de la situació de dones i homes a la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Unitat d'Igualtat Òrgans gestors o col·laboradors: Direccions dels centres	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Creació d'una nova pestanya 'Observatori de la Igualtat' dins la web de la Unitat d'Igualtat Realització d'estudis amb les dades recollides en l'informe diagnòstic sobre la situació de les dones i els homes al TecnoCampus per aprofundir en el coneixement de les causes i conseqüències de la desigualtat i poder definir així noves accions	Pestanya creada Estudis realitzats i noves propostes definides	Sí/No. Tipus de dades incloses Sí/No. Nombre d'estudis realitzats

Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions

EIX 6. DISTRIBUCIÓ PER SEXE DELS CÀRRECS DE PRESA DE DECISIONS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 6.1: Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions		
ACCIÓ 6.1.	Promoure que els òrgans de representació dels treballadors i treballadores estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Departament de Gestió de Persones Òrgans implicats: Comitè d'Empresa, seccions sindicals Òrgan gestor o col·laborador: Unitat d'Igualtat	PAS, PDI	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Treball amb els òrgans de representació i els agents socials	Disminució de la bretxa de gènere	Percentatge de dones i homes en òrgans de representació dels treballadors i treballadores

Eix 7. Accés i desenvolupament professional

EIX 7. ACCÉS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI		
ACCIÓ 7.1	Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums vitae no continguin elements de discriminació indirecta	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor/gestor: Àrea de Gestió de Persones	PDI, PAS	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Anàlisi dels procediments interns	Revisions proposades, si escau	Nombre de procediments interns analitzats Nombre de revisions proposades

EIX 7. ACCÉS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI		
ACCIÓ 7.2	Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació de la Universitat per tal que, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni el candidat o la candidata del sexe infrarepresentat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor/gestor: Àrea de Gestió de Persones	PDI, PAS	Primer i segon any

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de la normativa, incloent atenció a la inserció laboral de les persones trans	Normativa revisada	SI/NO

Eix 8. Condicions laborals

EIX 8. CONDICIONS LABORALS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 8.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 8.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI		
ACCIÓ 8.1	Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i les seleccionades en totes les convocatòries de la Universitat, així com de les persones integrants de les comissions de selecció	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor/gestor: Departament de Gestió de Persones	PDI, PAS	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Es disposa de les dades	Accés a les dades	Percentatge de dones i homes entre les persones aspirants i entre les seleccionades
Vigilància sobre els criteris de paritat previstos per a la composició de les comissions de selecció	Paritat en les comissions de selecció	Percentatge de dones i homes integrants de les comissions de selecció

EIX 8. CONDICIONS LABORALS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 8.1 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 8.2: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI		
ACCIÓ 8.2.	Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació de la Universitat per tal que, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni el candidat o la candidata del sexe infrarepresentat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció general Òrgans gestors o col·laboradors: Secretaria General; Departament de Gestió de Persones	PDI, PAS	Primer i segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de la normativa, incloent atenció a la inserció laboral de les persones trans	Normativa revisada	Sí/No

Eix 9. Organització dels temps i conciliació

EIX 9. ORGANITZACIÓ DELS TEMPS I CONCILIACIÓ		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 9.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 9.2: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI		
ACCIÓ 9.1.	Recopilar i difondre entre el PAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor/gestor: Servei de Gestió de Persones	PDI, PAS	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Informació incorporada a la Guia de PAS i PDI i a la intranet del PAS i del PDI Realització d'accions de difusió	Informació incorporada Accions de difusió realitzades	Sí/No Nombre i tipus de mesures de difusió realitzades

EIX 9. ORGANITZACIÓ DELS TEMPS I CONCILIACIÓ		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 9.1 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS		
ACCIÓ 9.2.	Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura conciliació	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor/gestor: Departament de Gestió de Persones	PAS	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Priorització en l'assignació de les sol·licituds de teletreball, d'una banda, aquelles persones especialment sensibles a les condicions de treball per motius de salut, i d'altra banda, les persones amb necessitats personals i familiars acreditades (ascendents i descendents fins al primer grau de consanguinitat i cònjuge/convivent)	Consolidació del teletreball	<p>Nombre de sol·licituds de teletreball aprovades i denegades</p> <p>Grau de satisfacció de les persones que han s'han acollit al teletreball</p>

Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1 : Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.1.	Vetllar per una implementació efectiva de la informació, la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia), tot donant compliment al protocol vigent	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Departament de Gestió de Persones Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; Direccions dels centres universitaris; Serveis Campus Òrgan gestor o col·laborador: Comissió d'Igualtat	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'accions formatives Difusió efectiva del protocol vigent i dels recursos d'informació i acompanyament Revisió del Curs d'Introducció a la Universitat, de la Guia de l'Estudiant i del Pla d'Acció Tutorial Revisió de la guia de PAS i PDI Avaluació de la implementació del protocol	Accions formatives realitzades Difusió realitzada Revisions realitzades Revisió realitzada Avaluació realitzada	Sí/No. Tipus. Nombre d'assistents, desagregat per sexe Sí/No. Tipus d'accions de difusió Sí/No Sí/No Nombre de denúncies i de casos atesos

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1 : Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.2.	Desenvolupar un pla de comunicació amb l'objecte que el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia sigui conegut per tots els membres de la comunitat TecnoCampus, proporcionant-te la traducció en totes les llengües oficials del TecnoCampus	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
<p>Òrgan impulsor: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris</p> <p>Òrgans implicats: Comunicació, Serveis Tècnics i Àrea de Gestió de Persones.</p> <p>Òrgan gestor o col·laborador: Unitat d'Igualtat</p>	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
<p>Presència del protocol en els següents canals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pàgina web del TecnoCampus • Intranet i llistes de correu electrònic • Butlletí intern de notícies del TecnoCampus • Manuals d'acollida i guia per el PAS i el PDI • Guia de l'estudiant • Seccions sindicals 	<p>Accions realitzades</p> <p>Difusió realitzada</p>	Sí/No. Quines

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1: Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.3.	Reforçar els serveis d'informació, d'orientació i d'assessorament davant les situacions de discriminació i d'assetjament per violència masclista i LGBTIfòbia així com per a l'acompanyament en la transició de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Augment del nombre de recursos disponibles, ja siguin propis o prestats en col·laboració amb altres entitats o institucions	Increment del nombre de serveis	Evolució del nombre de serveis Nombre de persones ateses

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1: Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.4.	Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat de Vida Universitària; Associació d'Estudiants	Estudiants	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Adopció de mesures específiques per prevenir aquestes situacions i donar-hi una resposta efectiva	Mesures adoptades	Sí/No. Quines

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1: Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.5.	Realització d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i la LGBTIfòbia a la comunitat universitària	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgan impulsor: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat de Qualitat; Associació d'Estudiants	Tots	Segon i tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de l'estudi	Estudi realitzat i difusió dels resultats	Sí/No. Tipus de difusió

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1: Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.6.	Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (serveis diferenciats per sexe vs. serveis unisex) i buscar alternatives en el cas dels vestidors	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgans gestors o col·laboradors: Direcció d'Infraestructures; Unitat d'Igualtat	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de reunions amb aquest objectiu	Propostes a partir de la reflexió	Nombre de reunions realitzades. Tipus de propostes implementades

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1: Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.7.	Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per el PDI com per el PAS) i acadèmiques (per a l'alumnat)	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat Òrgans gestors o col·laboradors: Àrea de Gestió de Persones, Comunicació, les Escoles, l'Àrea de Gestió de Persones.	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització i difusió de: <ul style="list-style-type: none"> • codis de bones pràctiques professionals per el PDI • codis de bones pràctiques professionals per el PDI • codis de bones pràctiques acadèmiques per a l'alumnat 	Material elaborat Difusió realitzada	SI/NO

EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA		
OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1: Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTifòbia de l'entorn universitari		
ACCIÓ 10.8.	Elaborar i publicar informes sobre el nombre d'intervencions i de conseqüències d'aquestes. Es crearà una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció de Serveis i Projectes Universitaris Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat.	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització i publicació de: <ul style="list-style-type: none"> informes sobre el nombre d'intervencions i de conseqüències d'aquestes codis de bones pràctiques professionals per el PDI Creació d'una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions	Realització de l'informe anual Publicació de l'informe anual Base de dades creada	SI/NO

3.4. Annexos

3.4. ANNEXOS

3.4.1. Normativa

Normativa per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

- [LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.](#)

Normativa sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes:

Normativa europea:

- [Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.](#)
- [Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.](#) DOUE 30/03/2010.
- [Directiva 79/7/CEE del Consell](#), de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- [Directiva 92/85/CEE](#) del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- [Directiva 97/81/CE](#) del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- [Directiva 2000/78/CE](#) del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- [Directiva 2004/113/CE](#) del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- [Directiva 2006/54/CE](#) del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- [Directiva 2010/18/UE](#) del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- [Directiva 2010/41/UE](#) del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- [Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015.](#) Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- [Carta Europea de la Dona](#) (COM/2010/0078 final).
- [Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere](#)
- [Cercador normatiu de la Unió Europea](#)
- [Diari oficial de la Unió Europea](#)

Dret Internacional:

- [Declaració Universal de Drets Humans](#), preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

- [Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals](#), articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- [ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere](#). Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- [Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones](#). Organització Internacional del Treball, 1951.
- [Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació](#). Organització Internacional del Treball, 1958.
- [Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial](#). Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- [Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics](#), articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- [Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals](#), articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- [Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona](#) (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Normativa estatal:

- [Constitució espanyola](#)
- [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#)
- [Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#)
- [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors](#)
- [Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic](#)

Normativa catalana:

- [Estatut d'autonomia de Catalunya](#)
- [Llei d'igualtat efectiva de dones i homes](#)
- [Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)
- [Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista](#)
- [Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya](#)

Legislació pròpia d'àmbit universitari:

- [Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya](#)
- [Llei orgànica 4/2007 de 12 d'abril per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001 de Universitats](#)
- [Llei 14/2011 d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació](#)

3.4.2. Estructura d'Igualtat al TecnoCampus

ESTRUCTURA PER A LA IGUALTAT DEL TECNOCAMPUS

Aprovada per acord de la Comissió d'Igualtat del TecnoCampus en data 8 de febrer de 2019

TecnoCampus, com a entitat compromesa amb la societat i el territori, promou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per tal d'eradicar qualsevol tipus de discriminació sexista i, en aquest sentit, incorpora la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees de treball, estudi, docència i recerca.

Per a l'assoliment d'aquests objectius, el 2011 es va aprovar el Pla d'Igualtat que definia quina havia de ser la política de gènere de TecnoCampus i que va servir per orientar la línia de treball a seguir els anys posteriors en matèria d'igualtat i de no discriminació per raó de gènere o d'identitat sexual. Actualment, s'està treballant en l'actualització del Pla d'Igualtat.

La finalitat de l'Estructura per a la Igualtat del TecnoCampus és assolir un entorn lliure de sexisme mitjançant el disseny i implementació de polítiques d'igualtat a la universitat. Treballa en la detecció, visibilització, anàlisi i abordatge de les desigualtats a la institució, fomenta la sensibilització de la comunitat universitària i promou accions formatives i preventives a tots els seus membres: Estudiants, PAS, PDI i Parc Empresarial.

L'Estructura per a la Igualtat del TecnoCampus està constituïda per la **Unitat d'Igualtat**, la **Comissió d'Igualtat** i la **Comissió Tècnica** en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

UNITAT D'IGUALTAT

La Unitat d'Igualtat és servei universitari especialitzat, competent en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

La Unitat d'Igualtat té per objectius assessorar els òrgans de govern de la Universitat, elaborar i desenvolupar els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat del TecnoCampus i coordinar les accions específiques que puguin exercir en aquest àmbit els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives. Per tant, la principal funció de la Unitat d'Igualtat és impulsar el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere mitjançant la implementació i avaluació d'actuacions i polítiques encaminades a la consecució de la igualtat efectiva entre homes i dones.

Composició de la Unitat d'Igualtat

- Director o Directora de la Unitat, càrrec que ostenta la Directora o Director de Serveis i Projectes Universitaris.
- Persona membre de la Comissió d'Igualtat nomenada pel Director o Directora General a proposta de la Directora o Director de la Unitat d'Igualtat, que farà les funcions de referent d'Igualtat
- Persona membre de la Comissió d'Igualtat nomenada pel Director o Directora General a proposta de la Directora o Director de la Unitat d'Igualtat, que farà les funcions de tècnic/a d'Igualtat i secretaria de la Comissió d'Igualtat.

Funcions de la Unitat d'Igualtat

- Elaborar, implementar i avaluar el Pla d'Igualtat del TecnoCampus 2019-2023 coordinant les diferents àrees i agents d'intervenció i els successius plans que se'n derivin.
- Impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en les diferents àrees del TecnoCampus
- Assessorar i cooperar pel desenvolupament de la perspectiva de gènere en els Plans Docents.
- Dissenyar i gestionar programes de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat de gènere.
- Donar suport i impulsar la participació de l'alumnat en les diferents iniciatives del Pla d'Igualtat.
- Detectar, atendre i donar suport a les persones de la comunitat educativa que pateixin una situació de violència masclista o LGBTIfòbica del TecnoCampus.
- Representar al TecnoCampus a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UPF.
- Assessorar els òrgans de govern de TecnoCampus, elaborar i desenvolupar els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat de gènere, incloent el Pla d'Igualtat, i coordinar les accions específiques que puguin exercir en aquest àmbit els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives.
- Atendre les consultes i denúncies en matèria de violència masclista i LGBTIfòbia que afectin qualsevol membre de la comunitat universitària i proporcionar diferents serveis d'acompanyament.
- Activar i fer les actuacions que es contemplan al Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia.
- Organitzar activitats de sensibilització en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i de diversitat sexual i expressió i identitat de gènere.
- Impulsar la participació de les dones en els nivells de responsabilitat, en la representació en els òrgans de govern de la Universitat.
- Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a TecnoCampus.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan d'assessorament i participació que té per objectiu principal assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla d'Igualtat, així com la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Composició de la Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat serà presidida pel Director o Directora del Serveis i projectes Universitaris i estarà formada per:

- Les persones membres de la Unitat d'Igualtat.
- Fins a tres persones representant dels estudiants en òrgans de representació universitària, designada pel Consell d'Estudiants i/o membres de Comissió d'Estudiants d'Igualtat.
- Una persona representant del PDI i/o del PAS, delegada de prevenció, designada pel Comitè d'Empresa.
- Un PDI representant de cada una de les Escoles del TecnoCampus.
- Una persona representant de l'àrea d'Empresa del TecnoCampus.
- Fins a tres persones representants del PAS.
- Fins a tres persones a proposta del president o presidenta de la Comissió.

Funcions de la Comissió d'Igualtat

- Assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla d'Igualtat de TecnoCampus, així com sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política institucional i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. Elaborar propostes d'activitats en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere
- Informar de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i recollir les propostes que en facin els diferents centres, serveis i unitats de TecnoCampus.
- Instar als òrgans de govern de TecnoCampus noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes.
- Donar suport i fer seguiment de les polítiques d'igualtat del TecnoCampus
- Participar en la preparació, aplicació, seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat
- Incorporar aquelles funcions que siguin necessàries segons el desenvolupament del Pla d'Igualtat
- Assessorament i seguiment de l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal en el TecnoCampus.
- Assessorar i validar les diferents activitats de sensibilització relacionades amb la igualtat entre dones i homes
- Recollir les propostes i noves mesures a iniciativa dels diferents estaments que integren el TecnoCampus per a promoure la igualtat entre dones i homes
- Vetllar per l'ús no sexista del llenguatge en totes les comunicacions del TecnoCampus.
- Donar suport a la Unitat d'Igualtat

COMISSIÓ TÈCNICA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSION DE GÈNERE

La Comissió Tècnica té caràcter permanent i s'encarrega de l'aplicació del procediment d'actuació tècnica i especialitzada recollit en el **Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia**, així com del seguiment de les mesures.

Composició de la Comissió Tècnica

- Director o Directora de la Unitat d'Igualtat
- Un membre de Secretaria General especialista en matèria jurídica, o la persona que delegui.
- El director/a de l'Àrea de Gestió de Persones o persona en qui delegui que sigui especialista en prevenció de riscos laborals.
- Un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual nomenat pel Director o Directora General.

Funcions de la Comissió Tècnica

- Instruir un expedient informatiu dins d'un procediment d'actuació davant actuacions de violència masclista i LGTBIfòbia
- Investigar tots els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament
- Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.

3.4.3. Reglament de Funcionament intern de la Comissió d'Igualtat

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Aprovat per acord de la Comissió d'Igualtat del TecnoCampus en data 16 de maig de 2019

PREÀMBUL

La universitat pública, com a institució al servei de la societat, ha anat evolucionant en la prestació de les seves competències adaptant-les a les demandes socials. D'aquesta manera, si l'essència de l'educació superior és la formació de professionals, en els darrers anys aquesta visió s'ha anat modificant fins a incorporar un concepte integral de la formació que cerca no només la preparació de professionals per a la vida, sinó també la consecució d'una ciutadania responsable socialment.

En aquest context, l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes va introduir modificacions substancials que afectaven l'activitat universitària.

Així, en la disposició addicional 12a. de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modificava la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, s'establia la Unitat d'Igualtat com a estructura a través de la qual havien de desenvolupar-se les mesures necessàries perquè, en l'àmbit universitari, es fes realitat la igualtat efectiva entre dones i homes, especialment per mitjà de plans d'igualtat. Així mateix, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, aprofundeix en el mandat de les universitats en aquesta matèria.

Atès el compromís institucional per la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de l'educació superior i l'objectiu d'igualtat proclamat legalment, es requereix estructurar millor la Unitat d'Igualtat, per configurar-la com un servei universitari especialitzat.

És per això que, vist el que disposa el II Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat en data 8 de febrer de 2019 va aprovar l'Estructura d'Igualtat del TecnoCampus, a la qual es dota del present reglament de funcionament intern.

Article 1. Composició i designació

Componen la Comissió d'Igualtat:

- Les persones membres de la Unitat d'Igualtat.
- Fins a tres persones representants dels estudiants en òrgans de representació universitària, designada pel Consell d'Estudiants i/o membres de Comissió d'Estudiants d'Igualtat.
- Una persona representant del PDI i/o del PAS, delegada de prevenció, designada pel Comitè d'Empresa.
- Un PDI representant de cada una de les Escoles del TecnoCampus, escollit pel Claustre respectiu.
- Una persona representant de l'àrea d'Empresa del TecnoCampus.
- Fins a tres persones representants del PAS, per elecció directa del mateix col·lectiu.

- Fins a tres persones a proposta del president o presidenta de la Comissió.

No podran ser integrants de l'Estructura d'Igualtat les persones físiques condemnades per sentència judicial en casos de violència de gènere, assetjament o discriminació. Tampoc podran ser-ho els treballadors o treballadores que hagin estat objecte de sanció o expedient per aquests motius.

Article 2. Funcions

A la Comissió d'Igualtat li correspon:

- Assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla d'Igualtat de TecnoCampus, així com sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política institucional i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. Elaborar propostes d'activitats en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere
- Informar de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i recollir les propostes que en facin els diferents centres, serveis i unitats de TecnoCampus.
- Instar als òrgans de govern de TecnoCampus noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes.
- Donar suport i fer seguiment de les polítiques d'igualtat del TecnoCampus
- Participar en la preparació, aplicació, seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat
- Incorporar aquelles funcions que siguin necessàries segons el desenvolupament del Pla d'Igualtat
- Assessorament i seguiment de l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal en el TecnoCampus.
- Assessorar i validar les diferents activitats de sensibilització relacionades amb la igualtat entre dones i homes
- Recollir les propostes i noves mesures a iniciativa dels diferents estaments que integren el TecnoCampus per a promoure la igualtat entre dones i homes
- Vetllar per l'ús no sexista del llenguatge del llenguatge en totes les comunicacions del TecnoCampus.
- Donar suport a la Unitat d'Igualtat

Article 3. Presidència i secretaria

La presidència de la Comissió d'Igualtat serà exercida pel Director o Directora de la Unitat d'Igualtat, càrrec que ostenta la Directora o Director de Serveis i Projectes Universitaris, o la persona en qui delegui.

La vicepresidència de la Comissió d'Igualtat recaurà en la persona escollida per i entre els membres que formen part de la Comissió o la persona en qui delegui.

Les funcions de secretaria seran exercides pel membre de la Unitat d'Igualtat que ostenta aquesta funció.

Article 4. Convocatòria de les sessions

La Comissió d'Igualtat funcionarà en règim de sessions ordinàries, extraordinàries i extraordinàries urgents.

- Són *sessions ordinàries* aquelles en què la periodicitat està preestablerta. La Comissió es reunirà, com a mínim, tres vegades a l'any, preferentment els mesos de gener, abril i setembre.
- Són *sessions extraordinàries*, aquelles que convoca la presidència amb tal caràcter, a petició dirigida a la mateixa per un mínim de quatre representants de la Comissió i sol·licitada amb una setmana d'antelació.
- Són *sessions extraordinàries urgents* aquelles que, no tenint el caràcter d'ordinària, no puguin ser convocades amb l'antelació prevista per a les extraordinàries perquè l'assumpte que s'ha de tractar no permet demora.

Les convocatòries es remetran per la Secretaria de la Comissió a tots els membres per qualsevol mitjà telemàtic que deixi constància, i ha d' incloure lloc, data, hora i orde del dia, com a mínim amb cinc dies naturals d'antelació si es tracta de sessió ordinària o dos dies naturals si es tracta de sessió extraordinària.

Si alguna de les persones que componen la Comissió no pogués assistir a qualsevol convocatòria, designarà una persona del seu servei o departament perquè la substitueixi, la qual adquirirà idèntiques responsabilitats.

Article 5. Desenvolupament de les sessions

La presidència, o la persona en qui delegui, dirigirà les sessions i ordenarà els debats, i buscarà el consens entre les parts. Si aquest no fos possible, es procedirà a la votació, que adoptarà els acords per majoria simple de les persones integrants presents que tinguin dret a vot. En cas d'empat, la presidència, o persona en qui delegui, tindrà vot de qualitat.

Els membres de la Comissió d'Igualtat, així com qualsevol altra persona que sigui requerida en una reunió i que tindrà veu però no vot, estan obligats a guardar la confidencialitat dels assumptes que s'hi tracten, així com de la documentació i dades que s'aporten per les parts.

De les reunions celebrades, la secretaria aixecarà la corresponent acta, en la qual farà constar els acords adoptats i, si és el cas, les posicions de les parts, i es remetrà a totes les persones que integren la Comissió, per a la seva lectura i aprovació en la propera reunió que se celebri.

La Comissió d'Igualtat podrà determinar comissions de seguiment i/o de treball, i mantindrà els criteris de l'articulat d'este reglament.

Article 6. Adaptació i modificació del reglament

El present reglament serà adaptat i modificat a proposta de qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat i per consens.

Mataró, 16 de maig de 2019

3.4.4. Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia

Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia

Aprovat per acord de la Comissió d'Igualtat del TecnoCampus en data 8 de febrer de 2019

1. Objecte

El protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per gestionar les conductes percebudes com discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere dins l'àmbit de direcció i d'organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona o persones que en són objecte, i en l'exercici de la seva activitat professional o educativa o com a conseqüència d'aquesta.

Els objectius específics són:

- a) Prevenir l'aparició de conductes discriminatòries per orientació sexual i per raó de sexe, conductes violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els membres de la comunitat de TecnoCampus (Estudiants, PAS, PDI, empreses del Parc Empresarial, empreses col·laboradores externes i entitats o Universitats amb qui TecnoCampus tingui signat un conveni).
- b) Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 2; investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions necessàries per tractar-les o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.

2. Definicions

2.1. Conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:

- a) S'entén per **assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007). És suficient un únic acte (no requereix reiteració). A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, algunes situacions que constitueixen assetjament sexual serien:
 - Tocaments, fregaments o acorralaments no desitjats a la feina, a l'aula, etc.
 - Propostes de caràcter sexual, directes o indirectes, a canvi de promeses de millora en la teva feina o de les notes d'avaluació docent, per exemple.
 - Mostrar o reproduir continguts pornogràfics o amb un caràcter sexual no desitjats
 - Fer gestos obscens i mirades cap al cos d'una persona que són intimidatòries pel seu caràcter sexual
- b) S'entén per **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007). Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a

la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball). A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, alguns exemples serien:

- Fer bromes o comentaris sexistes habitualment
- Adreçar-se a una dona manera ofensiva
- Ridiculitzar habitualment les capacitats d'una dona a la feina pel fet de ser dona
- No tenir en compte la feina feta per o no donar-li el valor que té pel fet de ser dona
- Ignorar sempre les aportacions, comentaris o projectes d'una dona
- En cas d'embaràs o que la dona gaudeixi de permisos i excedències vinculats a la maternitat i a la cura de fills/es i persones dependents:
 - Assignar tasques de responsabilitat inferior a la que tenia
 - No donar tota la informació ni les eines per poder desenvolupar la feina
 - Negar de manera arbitrària els permisos als quals té dret
 - Donar tasques impossibles d'assolir

c) S'entén per **assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014). A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, alguns exemples serien:

- Conductes discriminatòries per la condició de gai, lesbiana o bisexual o transsexual de la persona.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per la condició de gai, lesbiana o bisexual o transsexual de la persona.
- Denegar un lloc de treball a causa de l'orientació sexual de la persona.
- Denegar, arbitràriament, els permisos a què té dret la persona (permís per matrimoni, permís de maternitat, permís de paternitat, excedències, etc.).
- Considerar aquests col·lectius com un grup de risc laboral per perill de contagi de malalties de transmissió sexual (VIH, hepatitis C, etc.).
- Fer ús d'humor sexista que tingui com a tema gais, lesbianes, bisexuals o transsexuals en general o la persona treballadora en particular.
- Ridiculitzar les persones de col·lectius de gais, lesbianes, bisexuals o transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
- Fer comentaris homòfobs i insultar la persona utilitzant termes barroers i expressions grolleres que al·ludeixen la seva orientació sexual.
- Imitar la manera de caminar i gesticular de la persona (gesticulacions excessivament femenines en el cas dels homes i excessivament masculines en el cas de les dones) per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina
- Nomenar pel seu nom anterior a una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja l'ha finalitzat.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja l'ha finalitzat com si encara pertanyés al sexe anterior.
- No permetre que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja l'ha finalitzat utilitzi els vestidors i les instal·lacions sanitàries pròpies del seu nou sexe. Traslladar de lloc de treball la persona amb nova identitat sexual sense que ho hagi sol·licitat.

2.2. Conductes de violència masclista partint de la definició de les formes de violència masclista de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aquest protocol es pot activar davant la concurrència d'alguna de les conductes següents tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

Violència física: qualsevol acte o omisió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

Violència psicològica: conducta o omissió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

Violència sexual i abusos sexuals: qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició -per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional- de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

Aquelles conductes que es poden considerar un delicte es traslladen al Ministeri Fiscal, amb el consentiment de la persona afectada. Si es tracta d'un delicte públic la Universitat en dona trasllat al Ministeri Fiscal informant prèviament la persona afectada.

2.3. Actes discriminatoris o conductes sexistes.

En contrast amb les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe que es produeixen contra una dona en particular, es consideren **actes discriminatoris** o **conductes sexistes**, quan l'acció de desvalorització o ofensa es dirigeix de forma puntual o reiterada cap al conjunt de dones. Cal recordar que les **conductes sexistes** tampoc seran tolerades i seran sancionades (*Veure Annex 1*).

3. Àmbit d'aplicació

3.1. Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 2 que es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, Whatsapps, etc.).

3.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: la persona o persones afectades i l'autor o autors de la conducta han de ser membres de la comunitat TecnoCampus o, si és el cas, personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes. Sempre, però, una de les persones implicades en els fets ha de ser membre de la comunitat TecnoCampus.

Si fa menys de 6 mesos que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu del PAS, del PDI o de l'alumnat de TecnoCampus, per la raó que sigui, aquest protocol serà igualment d'aplicació, sempre que l'autor o autors de la conducta continuïn formant part del personal al servei de TecnoCampus o del seu alumnat i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar de trobar-se vinculada a TecnoCampus.

3.3. Àmbit d'aplicació territorial: La conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de TecnoCampus, és a dir, dins de qualsevol espai dels campus o de les seves instal·lacions, o bé fora, quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per TecnoCampus o quan aquesta conducta estigui vinculada directament amb una relació derivada de l'activitat laboral o educativa.

3.4. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995 i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per TecnoCampus seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un conflicte entre personal de TecnoCampus i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores que consideri convenients.

3.5. El personal i els estudiants de TecnoCampus que participin en un programa o conveni de mobilitat tenen l'obligació d'atenir-se a les lleis del país d'acollida en matèria de violència masclista i homofòbia, així com a les normes de la universitat o entitat de destinació en aquesta matèria. Quan es produeixi un conflicte entre personal o estudiant de la Universitat i personal o estudiant d'una altra universitat, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores i sancionadores que consideri convenients.

4. Òrgans responsables de garantir el protocol

4.1. Òrgans d'àmbit general

Pel que fa a la implantació d'aquest protocol, les obligacions específiques de gestió preventiva es distribueixen entre els òrgans de TecnoCampus de la manera següent:

- El director o directora general és l'òrgan competent per incoar i resoldre els procediments administratius que corresponguin a fi d'investigar i de depurar possibles responsabilitats disciplinàries, quan concorrin indicis de conductes violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- La Comissió d'Igualtat serà informada de les actuacions de seguiment i de control dels expedients que es tramitin en relació amb aquestes conductes.

4.2. Òrgans d'àmbit específic

4.2.1. La Unitat d'Igualtat està formada per:

- Directora de la Unitat
- Referent d'Igualtat
- Tècnica d'Igualtat

I és l'òrgan encarregat de:

- a) Gestionar la recepció de les denúncies
- b) Assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants
- c) Emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats
- d) Col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.
- e) Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.

4.2.2. La Comissió Tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (en endavant Comissió Tècnica per a la Igualtat) està formada per les següents persones, totes elles expertes en matèria d'assetjament i coneixedores del funcionament d'aquest protocol:

- Director/a de la Unitat d'Igualtat
- El/La cap del Gabinet Jurídic, o la persona que delegui.
- El Director/a de l'Àrea de Gestió de Persones
- Un psicòleg o psicòloga nomenat/da per la Direcció General.

I és l'òrgan encarregat de:

- a) Instruir un expedient informatiu dins d'un procediment d'actuació davant actuacions de violència masclista i LGTBfòbia
- b) Investigar tots els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta o d'assetjament
- c) Fer el seguiment a curt termini de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat

4.2.3. El director o directora de l'Àrea de Gestió de Persones, així com les unitats de coordinació acadèmica i de gestió, han de procedir d'acord amb la resolució que dicti la direcció general, a partir de

les conclusions i les recomanacions fetes per la Unitat d'Igualtat, i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores un cop finalitzada la intervenció.

4.2.4. L'Àrea de Gestió de Persones i el Servei de Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI) conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, han d'adoptar les mesures escaients per implantar programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins dels plans de formació per al PAS i el PDI. També s'ha de contemplar aquesta formació pels/les estudiants.

La resta d'òrgans, càrrecs i comandaments de la Universitat han de:

- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants.
- Conèixer aquest protocol, vetllar pel seu compliment i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
- Garantir al personal treballador i a l'alumnat la informació dels seus drets així com del contingut d'aquest protocol i de tota la normativa de règim disciplinari que s'hi troba relacionada.
- Impulsar el procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en l'aplicació quan l'activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.
- Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per la Unitat d'Igualtat, per tal de solucionar el conflicte i/o evitar l'aparició de nous casos.

La resta del personal ha de conèixer i complir aquest protocol i comunicar als comandaments intermedis les carències que detectin en la seva aplicació.

5. Principis i garanties d'actuació

5.1. Respecte i protecció. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades. Totes les persones que participen en aquest protocol han de ser informades del seu contingut.

5.2. Confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. En conseqüència, es garantirà la confidencialitat de les denúncies. A tal efecte, les parts implicades estan obligades a subscriure el document de confidencialitat (*S'adjunta el model corresponent a l'Annex 3*). Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.

Només les parts implicades en els fets, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets.

Totes les persones que participin en qualsevol de les actuacions previstes en els procediments establerts en aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la Unitat d'Igualtat o en qualsevol altra condició, tenen l'obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència d'aquestes.

5.3. Diligència i celeritat. El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. La informació obtinguda en el procediment previst en aquest protocol s'ha d'incorporar, en el seu cas, a la instrucció de l'expedient administratiu incoat per l'autoritat corresponent.

En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir els tres mesos, a comptar des de l'inici de les actuacions en els termes que estableix l'apartat 6.1, exceptuant els casos en què, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

5.4. Audiència, imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa a totes les persones que hi estiguin implicades, que podran ser acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent representants sindicals o assessors legals, si així ho sol·liciten.

El/la denunciant ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe. En cas d'actuació de mala fe s'aplicaran les sancions corresponents que comportaran, en el seu cas, les conseqüències disciplinàries corresponents.

5.5. Protecció de la dignitat de les persones afectades. TecnoCampus ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones posadament assetjades o assetjadores, donant-los suport a les diferents fases del procediment.

5.6. Protecció davant de possibles represàlies. Queda garantida l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, en què es podran derivar responsabilitats disciplinàries.

5.7. No duplictat de les actuacions. La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de TecnoCampus és totalment independent de les accions legals que la persona afectada vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment penal, el director o directora general acordarà la suspensió de la tramitació de l'expedient, ja sigui disciplinari o informatiu, en espera que recaigui una resolució judicial que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats en via penal són vinculants per resoldre l'expedient per via administrativa.

Igualment, s'acordarà la suspensió de les actuacions del procediment establert a l'apartat 6 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no hagi estat resolt.

5.8. Imparcialitat dels òrgans responsables de garantir el protocol. Els membres dels òrgans responsables de garantir el protocol s'han d'abstenir d'intervenir en cas d'incompatibilitat o de conflicte d'interessos. En cas de que la persona incursa en aquestes circumstàncies no s'abstingui, es podrà promoure la seva recusació en qualsevol moment de les actuacions del protocol.

6. Procediment d'actuació davant de conductes violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

6.1. Fases del procediment

6.1.1. Primera fase: inici del procediment

Aquest procediment s'inicia d'ofici:

- Per denúncia de la persona afectada, o de qualsevol membre de la comunitat TecnoCampus o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.
- Per iniciativa pròpia del director o directora general.
- Per petició raonada d'altres òrgans.

Quan una persona consideri que hi ha indicis d'una conducta de les previstes a l'apartat 2 d'aquest protocol, pot formular una denúncia, per escrit o verbalment, adreçada a la Unitat d'Igualtat.

- Verbalment, la denúncia s'ha de formular davant la persona responsable de la Unitat d'Igualtat. El tècnic o tècnica d'aquesta unitat estendrà una acta en què es recollirà el lloc, la data, el nom i

cognoms de la persona denunciant, els fets denunciats, l'òrgan que l'estén i la signatura dels compareixents amb la inscripció posterior en el Registre General del TecnoCampus

- Per escrit, la denúncia s'adreçarà a la Unitat d'Igualtat, amb la inscripció posterior en el Registre General del TecnoCampus. *(S'adjunta el model corresponent a l'Annex 2)*

En cas que qualsevol altra autoritat, servei o unitat acadèmica o administrativa rebi una comunicació o denúncia que pogués ser objecte d'aplicació d'aquest protocol, la derivarà d'immediat a la Unitat d'Igualtat.

La denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/NIE/passaport); la identificació del/la autor/a o autors/es de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec; una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona o persones afectades i les accions concretes de la qual és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit, i la signatura.

Tant si la denúncia és verbal com escrita, els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i els testimonis.

La Unitat d'Igualtat posarà a disposició de les persones interessades un model normalitzat que publicarà en la seva pàgina web.

En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la denúncia tingui entrada a la Unitat d'Igualtat, la persona referent de la Unitat d'Igualtat s'entrevistarà amb la persona denunciant en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària. En el decurs de l'entrevista es confirmaran o s'ampliaran les dades informades. A tal efecte, si escau, es podrà emprar instruments tècnics l'aplicació dels quals estigui contrastada. També, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants. Amb posterioritat, la persona referent de la Unitat d'Igualtat s'entrevistarà amb la persona denunciada en un espai adequat per informar-la i contrastar els fets.

En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tinguin lloc les entrevistes, la persona referent de la Unitat d'Igualtat emetrà un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades que elevarà al Director/a de la Unitat d'Igualtat per la seva valoració.

Si s'evidencia que no hi ha indicis de conductes de violència masclista i/o conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere o bé, la conducta denunciada no s'emmarca dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, el/la Directora de la Unitat d'Igualtat ordenarà l'arxivament de la denúncia i la finalització de les actuacions del protocol.

Si, d'acord amb l'informe tècnic, els fets evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari, el/la Director/a de la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic al Director o Directora General per a què convoqui a la Comissió Tècnica d'Igualtat per investigar els fets.

En qualsevol dels dos casos, aquesta actuació es durà a terme en un màxim de set dies hàbils.

El Director/a de la Unitat d'Igualtat informarà a les persones implicades de l'arxivament de la denúncia o bé de la continuació del procediment, que comporta l'activació de la Comissió Tècnica d'Igualtat, i de totes les possibilitats que a partir d'aquell moment es poden obrir i que són les següents:

- Possible obertura d'un **expedient informatiu** en el cas que els indicis aconsellin una investigació més detallada, per tal d'ampliar i comprovar els fets ocorreguts i de conèixer millor les circumstàncies concretes del cas. En funció de les conclusions de la instrucció, s'acordarà l'actuació corresponent.

- Possible incoació d'un **expedient disciplinari** per part del director o directora general, si els fets evidencien indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries.

Quan sigui el cas i hi hagi raons d'urgència que ho aconsellin, en la resolució d'incoació de l'expedient (disciplinari o informatiu), el director o directora general pot acordar les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona o persones afectades que estimi pertinents. Aquestes mesures també es podran adoptar durant la tramitació de l'expedient. En tot cas, la resolució ha d'estar degudament motivada i s'ha de notificar a totes les persones que hi estiguin implicades.

Les mesures que es poden adoptar han de permetre apartar o evitar el contacte i/o la dependència acadèmica i/o orgànica entre la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autores, així com l'acompanyament de la persona o persones afectades.

Les mesures cautelars que s'adoptin no prejuten en cap moment el resultat final d'aquest procediment. No es poden adoptar mesures provisionals que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació als interessats o que impliquin una vulneració dels seus drets.

Es pot acordar l'aixecament o la modificació de les mesures cautelars durant la tramitació de l'expedient, en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no es van tenir en compte en el moment d'adoptar-les. En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment.

6.2. Segona fase: instrucció de l'expedient

6.2.1. Expedient disciplinari

Quan el director o directora general opti per obrir un expedient disciplinari, en la mateixa resolució d'incoació s'identificarà com a òrgan instructor de l'expedient a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

El director o directora general resoldrà, conjuntament amb la Comissió Tècnica d'Igualtat, i en un termini màxim de set dies, si incoa un expedient disciplinari. En aquest punt, l'expedient passa a ser competència de l'Àrea de Gestió de Persones que continuarà l'expedient fins a la seva finalització.

La tramitació del procediment es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació. En aquest cas, finalitzarà l'aplicació d'aquest protocol llevat de l'aplicació de les accions preventives que calgui, en compliment de la normativa vigent per part de la Unitat d'Igualtat. Comissió Tècnica d'Igualtat

Paral·lelament, la Comissió Tècnica d'Igualtat informarà a la Unitat d'Igualtat.

6.2.2. Expedient informatiu

Quan el director o directora general opti per obrir un període informatiu, en la mateixa resolució d'incoació s'identificarà com a òrgan instructor de l'expedient a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

La Comissió Tècnica d'Igualtat es reunirà en el termini màxim de set dies hàbils des que li sigui notificada la incoació de l'expedient i designarà entre els seus membres una persona que s'encarregarà de dirigir les actuacions que s'han de fer durant la investigació, informant a la Unitat d'Igualtat. Podrà comptar amb la col·laboració d'assessors interns i/o externs.

Sens perjudici dels drets de les persones interessades a proposar aquelles actuacions que considerin adients, el membre designat per la Comissió Tècnica d'Igualtat per dirigir les actuacions acordarà els actes d'instrucció que consideri necessaris per tal de conèixer les circumstàncies del cas concret i fer les comprovacions i les indagacions oportunes.

Com a primera diligència, citarà a declarar la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autores de la conducta violenta, o d'assetjament que hagi motivat l'aplicació d'aquest protocol. Les convocarà en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la

confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves i/o indicis en què es fonamentin.

Un cop hagin declarat, podrà acordar la pràctica d'aquelles altres proves que consideri pertinents, ja siguin testificals o documentals, per contrastar els indicis i aclarir els fets.

Així mateix, procedirà a buscar tota aquella informació que permeti verificar els indicis a partir de fets observables i no d'opinions que puguin aportar les altres persones implicades, testimonis o responsables de la unitat o unitats involucrades, a més de la que puguin aportar en tot moment la persona o persones implicades en els fets.

Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a col·laborar amb l'òrgan instructor i a donar-li tota la informació que els demani durant el procés d'investigació.

A títol enunciatiu, els actes d'instrucció poden consistir en:

- La realització d'entrevistes personals estructurades per contrastar informació relativa a aspectes d'execució de la tasca (definició de funcions, realització efectiva d'aquestes funcions, excés o defecte de tasques, coneixement dels empleats de les seves funcions, entrenament o capacitat dels empleats per desenvolupar-les) i del conflicte (possibilitat de verificar l'existència de conductes, versions, explicacions i valoració de les conductes per altres persones, víctimes de les conductes, altres conflictes presents o anteriors).
- La realització d'entrevistes a caps directes, companys/es propers/es i subordinats/des de la persona o persones afectades, de la persona o persones presumptament autores de la conducta, empleats d'altres unitats o seccions i persones proposades per la persona o persones afectades i per la persona o persones presumptament autores de la conducta.
- La informació comunicada serà utilitzada per fer la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes de l'ús que es pot fer de les dades aportades.
- Si és necessari, podran participar en el procés diferents pèrits externs. Podrà actuar com a pèrit un especialista en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, un psicòleg o psicòloga expert en el tractament d'aquestes situacions, o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades, que determinarà l'origen del conflicte i valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que l'especialista consideri necessaris.
- Els pèrits externs aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que trametran a l'òrgan instructor, per a la seva custòdia.

La Comissió Tècnica per a la Igualtat impulsarà la fase d'instrucció de l'expedient per tal que aquest es desenvolupi amb la màxima diligència i celeritat possible, en funció de les característiques dels fets i tenint en compte que el termini per resoldre l'expedient i notificar-lo a les parts implicades no pot excedir els dos mesos.

Un cop conclusos els actes d'instrucció, la Comissió Tècnica per a la Igualtat elevarà al director o directora general un informe de conclusions que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Identificació de la persona que ha dirigit les actuacions i de les parts implicades.
- Antecedents: denúncia i circumstàncies concurrents.
- Actes d'instrucció: testimonis, proves i informes obtinguts en el marc de la instrucció de l'expedient.
- Conclusions i mesures que es proposen.

6.3. Tercera fase: Resolució de l'expedient

Director o directora general, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Tècnica per a la Igualtat, dictarà una resolució, que ha de ser motivada i n'informarà a la Unitat d'Igualtat.

La decisió ha de consistir necessàriament en algun dels pronunciaments següents:

- a) Arxivament de l'expedient informatiu, per manca d'indicis suficients que acreditin l'existència de la conducta o quan la denúncia sigui manifestament falsa.
- b) Incoació d'expedient disciplinari, quan es conclogui l'existència d'una conducta inadequada i susceptible de ser sancionada disciplinàriament.

En el cas que la resolució consisteixi en l'arxivament de l'expedient informatiu, el Director/a General n'informarà a les persones implicades.

En el cas de què la resolució consisteixi en la incoació d'un expedient disciplinari, aquest passà a ser competència de l'Àrea de Gestió de Persones.

Si s'aprecien fets o actuacions que poden ser constitutives de delictes o falta, se'n donarà trasllat al Ministeri Fiscal.

El termini per resoldre i notificar el procediment informatiu no pot excedir de dos mesos des de la data d'incoació de l'expedient.

7. Seguiment i control de l'evolució del cas

La Unitat d'Igualtat farà un seguiment de l'evolució del cas des de la denúncia fins a la resolució definitiva i facilitarà, si escau, suport i rehabilitació personalitzats als afectats. Igualment intentarà evitar possibles situacions d'hostilitat a l'entorn laboral, especialment en els casos de reincorporació relacionats amb aquestes circumstàncies.

La Unitat d'Igualtat farà un seguiment de l'evolució del cas una vegada finalitzat el procediment, i amb aquesta finalitat verificarà l'absència de la conducta que va motivar la incoació de l'expedient, ja sigui informatiu o disciplinari, i avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades, si escau. Així mateix, com a mínim durant el primer any, s'entrevistarà amb les persones implicades en els fets cada tres mesos, a partir de la data de resolució del director o directora general de finalització de l'expedient.

La Unitat d'Igualtat revisarà amb una periodicitat anual tots els expedients tramitats amb motiu de les conductes relacionades en aquest protocol, per fer-ne un seguiment adequat i, si escau, proposar l'adopció de mesures preventives i correctores adients.

8. Mesures de prevenció

TecnoCampus impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant la violència masclista, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb l'objectiu d'eradicar per complet aquest tipus de conductes i contribuir a sensibilitzar els diferents col·lectius. Aquestes mesures es desenvoluparan dins del Pla d'Igualtat de TecnoCampus i seran promogudes per la Comissió d'Igualtat, amb la col·laboració de la resta d'unitats i serveis de la universitat. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

8.1. Desenvolupar un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat TecnoCampus, proporcionant-ne la traducció a totes les llengües oficials a TecnoCampus. Així, doncs, els canals que s'arbitren per difondre'l són:

- A) Pàgina web de TecnoCampus.
- C) Intranet i llistes de correu electrònic.
- D) Butlletí intern de notícies de TecnoCampus.
- E) Manuals d'acollida i Guia per al PAS i el PDI.

- F) Guia de l'estudiant.
- G) Seccions sindicals.

8.2. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per al PDI com per al PAS) i acadèmiques (per a l'alumnat).

8.3. Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat universitària:

- Elaborar documents divulgatius sobre el compromís de la Universitat per aconseguir un campus lliure d'aquestes conductes, el Codi de Conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment del Protocol.
- Organitzar jornades i campanyes anuals.

8.4. Implantar programes formatius de caràcter obligatori específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària.

A) Elaborar un programa de cursos i de seminaris específics per als diferents col·lectius de la comunitat universitària amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no discriminació.

B) Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere per a totes les persones que realitzen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, tant si són PDI com PAS, així com per als integrants del Consell d'Estudiants i les associacions d'estudiants de TecnoCampus.

C) Proporcionar eines específiques sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a totes les persones que s'incorporin a TecnoCampus, tant en el col·lectiu del PAS com del PDI, així com incloure contingut específic en aquesta matèria en el Curs d'Introducció a la Universitat.

D) Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a tots els i les representants dels empleats.

8.5. Implantar un programa formatiu específic per als integrants de l'Estructura per la Igualtat amb continguts de gènere, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, diversitat sexual i no discriminació per raó de sexe, opció sexual i identitat o expressió de gènere.

8.6. Elaborar estudis que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la Universitat i les característiques que presenta, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

8.7. Elaborar i publicar informes sobre el nombre d'intervencions i de conseqüències d'aquestes. Concretament, es crearà una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.

9. Mesures de suport a les persones que es trobin en una situació de violència sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

9.1. La Unitat d'Igualtat és la unitat responsable dins del TecnoCampus de proporcionar a les persones afectades accés a diferents serveis d'acompanyament, incloent l'acompanyament psicològic. Aquests serveis s'oferiran al conjunt de la comunitat universitària, al marge que s'hagi produït o no denúncia i que s'hagi activat o no el procediment previst en l'apartat 6 d'aquest protocol.

9.2. La Unitat d'Igualtat oferirà informació sobre els recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona ofesa, agredida o assetjada.

9.3. Així mateix, la Unitat d'Igualtat també proporcionarà informació sobre els drets que la legislació vigent atorga de les dones en situació de violència en l'àmbit de la parella o familiar i dels fills i filles que en depenen.

ANNEX 1

Procediment d'actuació en casos d'actes discriminatoris o conductes sexistes.

Aquest procediment s'inicia d'ofici:

- Per denúncia de la persona afectada, o de qualsevol membre de la comunitat TecnoCampus o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.
- Per iniciativa pròpia del director o directora general.
- Per petició raonada d'altres òrgans.

Quan una persona consideri que hi ha indicis d'actes discriminatoris o conductes sexistes, pot formular una denúncia, per escrit o verbalment: adreçada a la Unitat d'Igualtat.

- Verbalment, la denúncia s'ha de formular davant la persona responsable de la Unitat d'Igualtat. El tècnic o tècnica d'aquesta unitat estendrà una acta en què es recollirà el lloc, la data, el nom i cognoms de la persona denunciant, els fets denunciats, l'òrgan que l'estén i la signatura dels compareixents amb la inscripció posterior en el Registre General del TecnoCampus
- Per escrit, la denúncia s'adreçarà a la Unitat d'Igualtat, amb la inscripció posterior en el Registre General del TecnoCampus. *(S'adjunta el model corresponent a l'Annex 2)*

En cas que qualsevol altra autoritat, servei o unitat acadèmica o administrativa rebi una comunicació o denúncia que pogués ser objecte d'aplicació d'aquest protocol, aquests la derivaran d'immediat a la Unitat d'Igualtat.

La denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/NIE/passaport); la identificació del/la autor/a o autors/es de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec; una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona o persones afectades i les accions concretes de la qual és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit, i la signatura. Tant si la denúncia és verbal com escrita, els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i els testimonis.

La Unitat d'Igualtat posarà a disposició de les persones interessades un model normalitzat que publicarà en la seva pàgina web.

En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la denúncia tingui entrada a la Unitat d'Igualtat, la persona referent de la Unitat d'Igualtat s'entrevistarà amb la persona denunciant en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària. En el decurs de l'entrevista es confirmaran o s'ampliaran les dades informades. A tal efecte, si escau, es podrà emprar instruments tècnics l'aplicació dels quals estigui contrastada. També, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants. Amb posterioritat s'entrevistarà amb la persona denunciada en un espai adequat per informar-la i contrastar els fets.

En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tinguin lloc les entrevistes, la persona referent de la Unitat d'Igualtat emetrà un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades que elevarà al Director/a de la Unitat d'Igualtat per la seva valoració.

Si s'evidencia que no hi ha indicis d'actes discriminatoris o conductes sexistes o bé, la conducta denunciada no s'emmarca dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, el/la Directora de la Unitat d'Igualtat ordenarà l'arxivament de la denúncia i la finalització de les actuacions del protocol. La persona referent

de la Unitat d'Igualtat informarà a les persones implicades de l'arxivament de la denúncia. Aquesta actuació es durà a terme en un màxim de set dies hàbils.

Si, d'acord amb l'informe tècnic, els fets evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un expedient disciplinari, el/la Director/a de la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic al Director o Directora General.

El director o directora general resoldrà, conjuntament amb el/la Director/a de la Unitat d'Igualtat i el Director/a de l'Àrea de Gestió de Persones, i en un termini màxim de set dies, si incoa un expedient disciplinari. En aquest cas, passà a ser competència de l'Àrea de Gestió de Persones.

La tramitació del procediment es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació.

En aquest cas, finalitzarà l'aplicació d'aquest protocol llevat de l'aplicació de les accions preventives que calgui, en compliment de la normativa vigent per part de la Unitat d'Igualtat.

Si s'aprecien fets o actuacions que poden ser constitutives de delictes o falta, se'n donarà trasllat al Ministeri Fiscal.

En el cas que la resolució consisteixi en l'arxivament de l'expedient, el Director/a General n'informarà a les persones implicades.

ANNEX 2

Document de denúncia.

(Document que s'ha d'incorporar en un sobre tancat i presentar davant de la Unitat d'Igualtat o del Registre General del TecnoCampus)

COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA UNITAT D'IGUALTAT DEL TECNOCAMPUS

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb el TecnoCampus:

DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ

Nom i cognoms:

Adreça postal:

-si es coneix-

Adreça electrònica:

-si es coneix-

Telèfon:

-si es coneix-

Vinculació amb el TecnoCampus:

EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD DE LA UNITAT D'IGUALTAT DEL TECNOCAMPUS

Explicar els fets que motiven aquesta sol·licitud i que es volen posar en coneixement de Unitat d'Igualtat

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA

-si s'escau-

Adjuntar, si s'escau, aquella documentació que fonamenti la petició.

ALTRES CONSIDERACIONS

Fer constar qualsevol altra consideració que s'entengui convenient.

SIGNATURA:

Nom i cognoms:

Lloc i data

ANNEX 3

Compromís de confidencialitat.

Que la informació coneguda en la recepció, adreçament i tràmit de les denúncies presentades per presumptes conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia ha de tenir una vocació restringida de circulació buscant garantir la seguretat i protecció dels denunciants, la no existència d'ingerències externes en l'avanç de les investigacions, així com protegir la intimitat i el bon nom dels denunciats mentre no defineixi la seva responsabilitat en els fets assenyalats, evidenciant la necessitat de subscriure el present compromís per conèixer la informació referida.

EN CONSEQÜÈNCIA:

Jo, _____ identificat(da)
amb D.N.I. Nº. _____, entenc i accepto les següents condicions, compromisos, drets i deures, relacionats amb:

PRIMER. OBJECTE DE LA CONFIDENCIALITAT: La informació coneguda a la recepció, adreçament i tràmit de les denúncies presentades per presumptes conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia a través de la Unitat d'Igualtat, així com qualsevol dels altres canals utilitzats per això, s'ha de mantenir en estricta confidencialitat, només podrà ser revelada d'acord al protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia.

Per tant m'obligo a no revelar, divulgar, exhibir, mostrar, comunicar, utilitzar i/o emprar la informació coneguda, per a fins diferents de la recepció i direccament de les denúncies presentades per presumptes conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia.

SEGON. EXCEPCIONS: S'exceptuen de l'anterior els següents esdeveniments:

- Que hagi estat de domini públic.
- Que posteriorment a la revelació d'aquesta, sigui legalment rebuda d'un tercer que tingui drets per distribuir la informació sense notificació de cap restricció del seu dret a revelar-la posteriorment.
- Que la revelació i/o divulgació de la informació es realitzi en desenvolupament o per mandat d'una llei, decret o sentència o ordre d'autoritat competent en exercici de les seves funcions legals. En aquest cas, la part obligada a divulgar la informació confidencial s'obliga a avisar immediatament hagi tingut coneixement d'aquesta obligació a l'altra part d'aquest conveni, perquè pugui prendre les mesures necessàries per protegir la seva informació confidencial, i de la mateixa manera es compromet a prendre les mesures necessàries per atenuar els efectes de tal divulgació.

TERCER. SEGURETAT DE LA INFORMACIÓ: La informació coneguda a la recepció, adreçament i tràmit de les denúncies presentades per presumptes conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, ha de ser mantinguda de manera confidencial i privada, protegint aquesta informació per evitar la seva divulgació i / o circulació no autoritzada, exercint sobre aquesta el mateix grau de diligència que utilitza per protegir informació d'aquest tipus que tingui sota la seva custòdia, prenent per a això totes les mesures tècniques i de cura.

Per a això es tindran en compte les disposicions contingudes en la normativa d'aplicació en qüestió de protecció de dades personals.

QUART. DURADA: Aquest compromís de confidencialitat i no divulgació de la informació serà permanent.

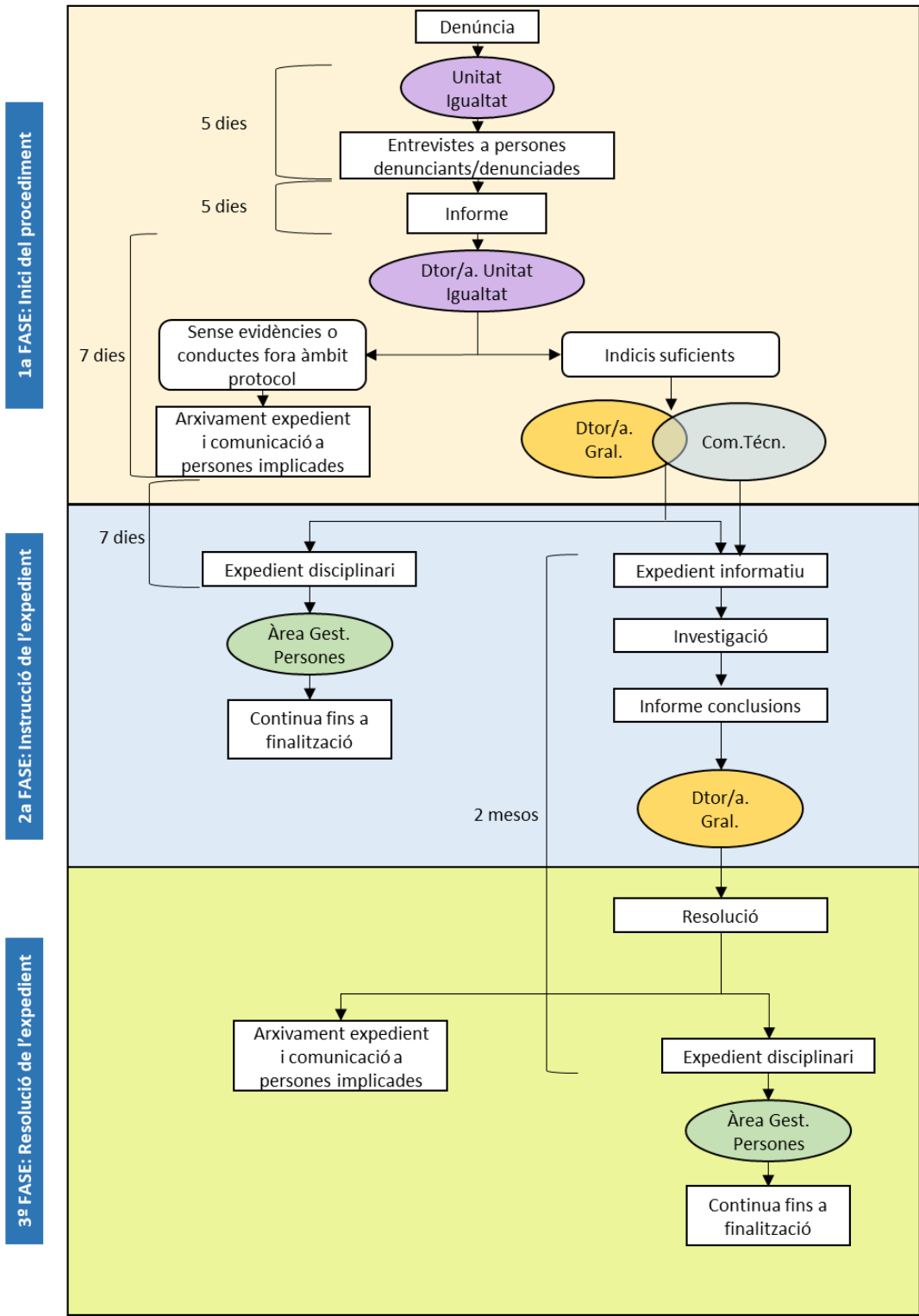
CINQUÈ. SANCIONS: L'incompliment del deure de no divulgació de la informació coneguda a la recepció, adreçament i tràmit de les denúncies presentades per presumptes conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, donarà lloc a les sancions previstes en el contracte o l'inici d'accions disciplinàries depenent del tipus de vinculació, sense perjudici de les accions administratives, civils i penals segons correspongui que pugui iniciar el TecnoCampus o els proponents afectats per aquesta situació.

En conseqüència de l'anterior el present compromís se signa als _____ () dies del mes de _____ de l'_____.

ANNEX 4.

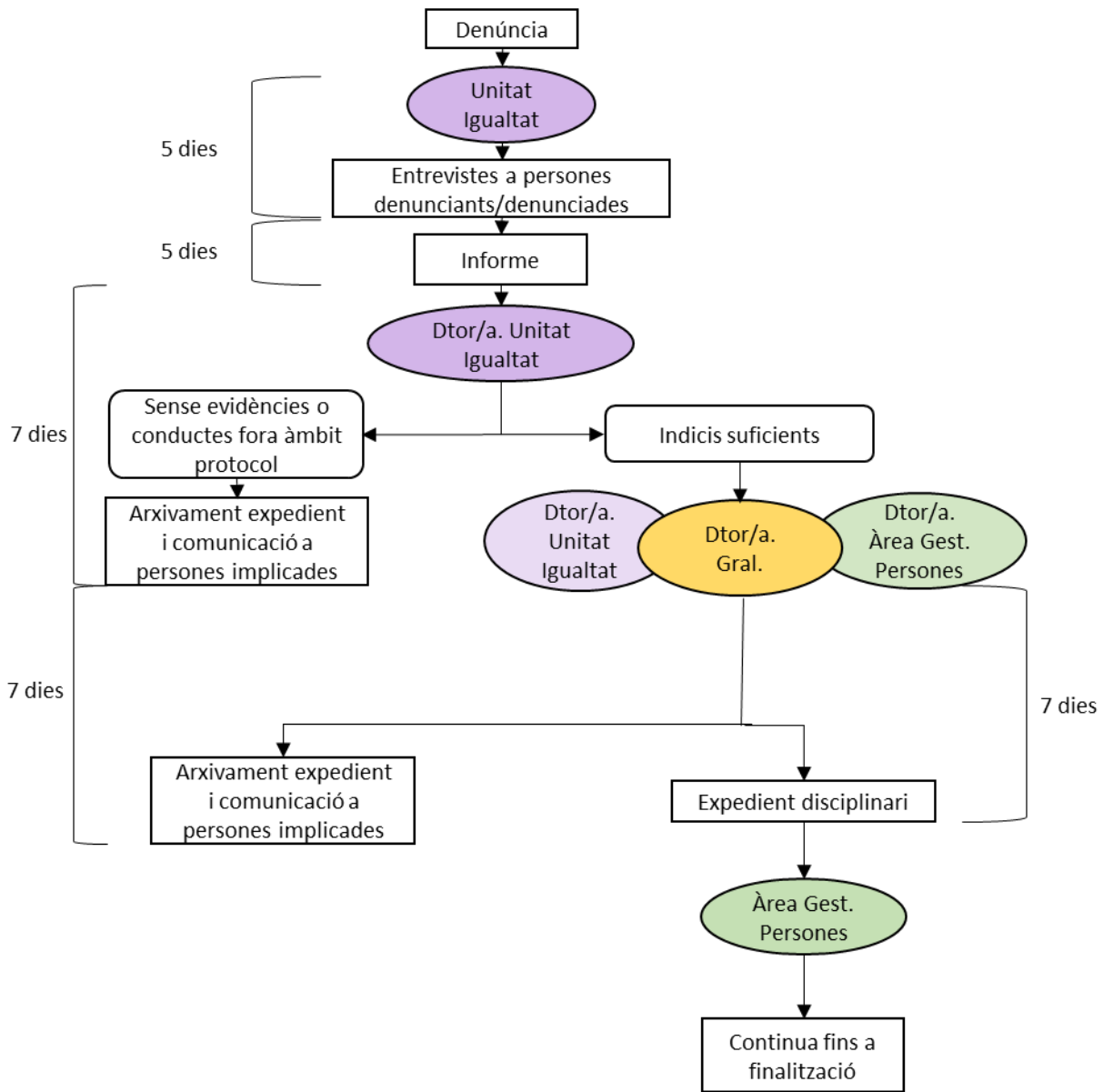
Fluxogrames

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE CONDUCTES VIOLENTES O D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE



PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE CONDUCTES VIOLENTES O D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

ANNEX 1.- PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CASOS D'ACTES DISCRIMINATORIS O CONDUCTES SEXISTES



3.4.5. Proposta del Pla de Conciliació laboral

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE TECNOCAMPUS

El present document és una proposta aprovada per acord de la Comissió d'Igualtat en data 8 de febrer de 2019, perquè sigui tinguda en compte en la negociació del nou conveni laboral que en aquests moments s'està duent a terme entre la Fundació TecnoCampus i el Comitè d'Empresa.

PERMISOS I LLICÈNCIES

1.1. INCAPACITAT TEMPORAL PER ACCIDENT DE TREBALL

La baixa per aquest motiu durarà el temps que determini l'INNS o qualsevol centre adscrit a la Mútua d'accidents de treball corresponent. Si les vacances d'estiu coincideixen amb la Incapacitat Temporal (IT), impossibilitant al treballador/a gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural que correspongui, es podran gaudir un cop acabi l'IT i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat.

1.2. INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALTIA COMUNA

Es consideren baixa per malaltia comuna totes les absències resoltes per un facultatiu a través del procés d'incapacitat temporal (IT) que no siguin Accident Laboral. Si les vacances d'estiu coincideixen amb l'IT, impossibilitant al treballador/a gaudir-les, total o parcialment durant l'any natural que correspongui, es podran gaudir un cop acabi l'IT i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat.

1.3. PERMÍS PER MATERNITAT

Es considera permís per maternitat tota absència resolta per l'INSS amb la concessió de la prestació corresponent. Cas que el permís de maternitat coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances d'estiu, la persona interessada podrà gaudir de les vacances restants a partir de l'endemà del finiment del permís, sense que li sigui d'aplicació cap termini màxim.

1.4. PERMÍS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ I ACOLLIMENT

El progenitor/a que no gaudeix del permís de maternitat té dret a un permís de 10 dies naturals consecutius a comptar des del primer dia laborable posterior a la data de naixement, o a l'arribada del/la menor adoptat/acollit a la llar familiar. Si el part, l'adopció o l'acolliment és de 2 fills, s'ampliarà a 14 dies naturals, i si és de 3 o més fills a 20 dies naturals. Cas d'haver completat la jornada laboral el dia del naixement, el permís s'iniciarà a partir de l'endemà.

1.5. PERMÍS PER ADOPCIÓ INTERNACIONAL

Pel desplaçament en motiu d'adopció internacional es pot disposar de 2 mesos amb la percepció de les retribucions bàsiques (sou base + triennis) a gaudir, completament o parcialment, de manera continuada o discontinua.

1.6. PERMÍS PER PATERNITAT

El progenitor/a a jornada completa té dret a un permís per paternitat de 15 setmanes consecutives (ampliables a 2 dies més per cada fill a partir del segon en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple), o bé de 10 setmanes consecutives a mitja jornada, en el cas de treballadors o treballadores a temps parcial, que pot iniciar-se des de la finalització del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins a l'endemà de la fi del permís per maternitat.

En el supòsit de part, el dret correspon exclusivament a l'altre progenitor/a. En els supòsits d'adopció o acolliment, el dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant, quan el període de descans per maternitat sigui gaudit en la seva totalitat per un dels dos progenitors, el dret al permís per paternitat serà únicament per l'altre. En el cas de famílies monoparentals, el progenitor/a

també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat, sempre que tingui la guarda legal exclusiva del fill o filla. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat per una segona activitat laboral, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

1.7. PERMÍS DE LACTÀNCIA

El progenitor o progenitora amb un infant de menys de 12 mesos té dret a un permís per lactància d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual pot ésser dividida en 2 fraccions. Cas de tractar-se d'una adopció/acolliment d'un infant de més d'1 any la durada del permís serà de 20 setmanes. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple s'incrementarà proporcionalment. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat/paternitat. Cas que tots dos progenitors treballin, el podran gaudir indistintament un o l'altre de manera alternativa i sense superar el màxim establert. El permís de lactància és pot compactar en funció de les necessitats de servei i, en cas de vinculacions a temps parcial la seva durada es calcularà per cada cas en particular. Els responsables vetllaran per possibilitar que el màxim de persones que ho desitgin s'hi puguin acollir. Cas de que el període de compactació de la lactància coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances d'estiu, la persona interessada podrà gaudir les vacances a partir de l'endemà del finiment del permís, sense que li sigui d'aplicació cap termini màxim.

1.8. PERMÍS PER A TRÀMITS ADMINISTRATIUS I/O D'IDONEÏTAT PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT PERMANENT O PREADOPTIU REQUERITS PER L'ADMINISTRACIÓ I FETS A CATALUNYA

Les persones que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o pre-adoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari sempre que es justifiqui la necessitat de dur-los a terme dins la jornada. En el cas que dos empleats generin el dret pel mateix subjecte causant s'ha de justificar la necessitat de l'assistència d'ambdós.

1.9 PERMÍS SENSE RETRIBUCIÓ PER ATENDRE UN FAMILIAR FINS AL SEGON GRAU

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al seu finiment.

1.10. ABSÈNCIA PER MOTIUS DE SALUT

La durada de l'absència per motius de salut (que no es tracti d'Incapacitat Temporal o d'Accident de treball) serà del temps indispensable amb un màxim de 3 dies sencers laborables consecutius. A partir del 4rt dia s'haurà de presentar la baixa per malaltia o, en cas contrari, s'aplicarà allò previst per a les absències no justificades al treball en la normativa reguladora de la deducció proporcional de retribucions. S'estableix un límit de 8 jornades anuals d'absència justificada per motius de salut (60 hores laborables o la part proporcional en el cas vinculacions a temps parcial o reduccions de jornada), sense descompte en nòmina. Cas de superar-se aquest límit comportarà la mateixa deducció prevista per la normativa vigent per als 3 primers dies d'incapacitat temporal. Les absències inferiors a una jornada podran rebre el tractament de permís a recuperar de Fora de Jornada. El límit anual podrà incrementar-se de forma justificada per a absències per motius de salut associades a processos oncològics, malalties de llarga durada o malalties cròniques, embaràs, intervencions quirúrgiques, hospitalització, accidents laborals i/o violència de gènere. Aquesta ampliació tindrà una validesa com a màxim fins a 31 de desembre de l'any en curs a excepció dels supòsits de malalties cròniques, malalties de llarga durada, processos oncològics, accidents laborals o violència de gènere que, si s'acrediten, es mantindrà fins el 31 de desembre de l'any següent.

1.11. PERMÍS PER VISITA AL METGE

Es concedirà el temps indispensable per a l'atenció mèdica del propi treballador, de manera degudament justificada. En el supòsit d'assistència a sessions de rehabilitació, sempre que no sigui possible dur-les a terme fora de l'horari de treball, el PAS haurà d'informar al cap immediat dels dies i de les hores d'assistència amb antelació i presentar justificant de prescripció facultativa, així com de la impossibilitat de realitzar-les fora de l'horari laboral (a excepció de casos justificats).

1.12. PERMÍS PER EXÀMENS PRENATALS I TÈCNiques DE PREPARACIÓ AL PART. TRACTAMENTS DE FERTILITAT

Les treballadores embarassades poden absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques. També tenen dret a aquest permís els empleats que rebin tractaments de fertilitat.

1.13. PERMÍS PER URGÈNCIA HOSPITALÀRIA O INTERVENCIÓ AMBULATÒRIA PRÒPIES

Per intervenció quirúrgica o cirurgia ambulatoria pròpies, així com per a la realització de proves diagnòstico-terapèutiques intervencionistes no quirúrgiques, es pot disposar de fins a 3 dies laborables consecutius, en funció de la prescripció mèdica corresponent. Cas d'assistència als serveis d'urgències hospitalàries (o a un Centre d'Urgències d'Atenció Primària), es concedirà el temps indispensable per atendre l'esmentada urgència, sent possible la prolongació del permís, si hi hagués necessitat, durant el dia en què es produeixi la urgència.

1.14. PERMÍS PER REVISIÓ ANUAL

Es concedirà el temps indispensable.

1.15. PERMÍS D'ASSISTÈNCIA A SERVEIS MÈDICS COM A ACOMPANYANT D'UN FAMILIAR DEPENDENT DE PRIMER GRAU

Es concedirà el temps indispensable per a la visita en casos de proves diagnòstiques, visites a especialistes, i tractaments específics a familiars de primer grau menors de 18 anys o majors de 65 anys o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%, i altres situacions excepcionals degudament justificades (com ara altres graus de relació dels quals es tingui la guarda legal). Cas que els dos progenitors treballin a TecnoCampus, no és possible gaudir d'aquest permís de manera simultània. En el cas d'adopció/acolliment, també s'inclouen dins d'aquest supòsit les visites de caràcter obligatori amb la família biològica, sempre que s'acrediti la necessitat de fer-les dins de la jornada laboral.

1.16. PERMÍS PER MALALTIA GREU O ACCIDENT AMB HOSPITALITZACIÓ D'UN FAMILIAR DE PRIMER GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

Per malaltia greu o accident amb hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat es pot disposar de 4 dies laborables ampliables a 5, si el fet es produeix en un municipi diferent del lloc de treball de l'empleat, que hauran de coincidir necessàriament amb la circumstància que ocasiona el permís. Previ pacte amb el cap, es pot disposar d'aquests dies de forma discontinua com a màxim en el termini de 15 dies des de la finalització del fet causant. Excepcionalment, i per motius justificats, es pot demanar l'ampliació a 6 dies. En aquest cas, es tindran en compte com a criteris de concessió la distància del desplaçament, el motiu del desplaçament i les circumstàncies personals del sol·licitant, entre d'altres.

1.17. PERMÍS PER MALALTIA GREU, ACCIDENT, HOSPITALITZACIÓ, INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA SENSE HOSPITALITZACIÓ O CIRURGIA AMBULATÒRIA D'UN FAMILIAR FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

Per malaltia greu, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatoria d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat es pot disposar de 2 dies laborables ampliables a 4, si el fet es produeix en un municipi diferent del lloc de treball de l'empleat. Aquests dies hauran de coincidir necessàriament amb la circumstància que ocasiona el permís. Previ pacte amb el cap, es pot disposar d'aquests dies de forma discontinua com a màxim en el termini de 15 dies des de la finalització del fet causant.

Excepcionalment, i per motius justificats, es pot demanar l'ampliació a 6 dies. En aquest cas es tindran en compte com a criteris de concessió la distància del desplaçament, el motiu del desplaçament i les circumstàncies personals del sol·licitant, entre d'altres. En cas d'assistència als serveis d'urgències hospitalàries (o a un Centre d'Urgències d'Atenció Primària), d'acompanyament d'algun familiar dels ressenyats a l'apartat anterior o a proves diagnòstico-terapèutiques intervencionistes no quirúrgiques, es concedirà el temps indispensable per atendre l'esmentada urgència/prova, sent possible la prolongació del permís, si hi hagués necessitat, com a màxim durant tot el dia en què es produeixi la urgència. En cap cas, aquest permís no preveu l'acompanyament de familiars en visites rutinàries al metge.

1.18. PERMÍS PER ATENCIÓ A FILLS DISCAPACITATS

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2h de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o la filla discapacitat rebi atenció.

1.19. PERMÍS PER MATRIMONI O PARELLA DE FET

Per matrimoni o parella de fet es podrà gaudir d'un permís de 15 dies naturals consecutius a gaudir en el termini màxim d'1 any des de la data del matrimoni o de formalització de la parella de fet/unió estable de parella. Cas que el treballador comenci a gaudir d'aquest permís abans de la celebració del matrimoni, aquesta data haurà de ser inclosa en l'interval del permís. El dia del casament, cas que no estigui inclòs en el permís, haurà d'anar a càrrec dels dies personals del treballador.

1.20. PERMÍS PER MATRIMONI DE FAMILIAR FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

Per matrimoni d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, correspon 1 dia de permís, ampliable a 2 dies naturals consecutius si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, un dels quals haurà de coincidir amb el dia de la celebració del casament amb el benentès que es tracti d'un dia laborable.

1.21. PERMÍS PER TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL

En virtut del que disposa l'article 8 del R.D. 20/2012, de 13 de juliol, per trasllat de domicili habitual dins del mateix municipi es podrà disposar d'1 dia. Quan el canvi de domicili comporti un canvi de població es podran prendre fins a 4 dies naturals. Aquest permís únicament es podrà gaudir dins l'interval d'1 mes abans o després de la data que figuri en el certificat de residència del nou domicili.

1.22. PERMÍS PER ASSUMPTES PROPIS

El personal que hagi complert un mínim d'1 any de servei efectiu podrà sol·licitar llicències per assumptes propis sense cap retribució d'un màxim de 6 mesos, la durada acumulada dels quals no podrà excedir els 8 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei. La Direcció General podrà autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per assumptes propis. La durada del permís descompta la part proporcional de vacances i d'hores d'assumptes particulars.

1.23. PERMÍS PER DEURES INEXCUSABLES DE CARÀCTER PÚBLIC O PERSONAL

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, es concedirà el temps indispensable per complir-los. S'entén per deure inexcusable tot acte que reuneixi les condicions següents:

- Que el seu incompliment o la seva desatenció ocasioni a l'afectat un greuge, una sanció o responsabilitats de caràcter legal.
- Que no sigui delegable per les vies ordinàries.
- Que l'assistència només pugui fer-se dins de l'horari de treball.
- Que sigui conseqüència d'una convocatòria expressa i ineludible o derivada d'una norma jurídica.

També s'inclouen en aquest supòsit la tramitació del Document Nacional d'Identitat (DNI), així com les situacions de violència de gènere quan, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball d'acord al que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària necessàries per a llur protecció o assistència social.

1.24. VACANCES

El període de vacances tindrà la durada que estableixi la normativa vigent a gaudir en jornades senceres. Cas de no haver estat actiu de forma ininterrompuda des de l'1 de setembre de l'any anterior (per situacions com ara llicències sense retribuir, excedències, períodes sense contractació, etc.), correspondrà la proporció corresponent. El PAS de TecnoCampus tindrà dret a incrementar els dies de vacances segons els anys de servei d'acord als següents criteris:

- Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de servei: 1 dia laboral de vacances addicional.
- Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de servei: 2 dies laborals de vacances addicionals.
- Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de servei: 3 dies laborals de vacances addicionals.

- 30 o més anys de serveis: 4 dies laborables de vacances addicionals.

Aquests dies es faran efectius a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període.. Es gaudiran d'acord a les necessitats de servei, entre els mesos de juliol i agost, respectant el que estableixi el calendari laboral de cada any en relació als períodes de tancament dels centres de treball. En qualsevol cas, les vacances s'han de gaudir entre l'1 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat el termini establert, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en que es reincorpori del permís. També en cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat. En el supòsit que la situació de baixa per malaltia o accident laboral sigui anterior al període de vacances, aquestes s'hauran de gaudir el dia de la reincorporació.

Si per necessitats del servei calgués fer les vacances fora d'aquests mesos, els treballadors/es afectats tindran dret a gaudir de 40 dies naturals consecutius. En aquest cas, es requerirà una sol·licitud de la persona interessada, amb el vistiplau de la persona responsable orgànica, adreçada al/la cap d'àrea de personal.

1.25. HORES D'ASSUMPTES PARTICULARS

Les hores d'assumptes particulars són hores de lliure disposició establertes en el calendari laboral de cada any i d'acord amb la normativa vigent. Les persones que realitzen reduccions de jornada i els horaris a temps parcial disposen de la part proporcional d'aquestes hores. A més de les establertes al calendari laboral, el PAS de TecnoCampus podrà disposar de les hores equivalents (proporcionals a les hores de vinculació de cadascú) a dos dies addicionals a partir del sisè trienni i un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè. Les hores d'assumptes particulars podran gaudir-se, en funció de les necessitats de servei, en les fraccions mínimes que estableixi el Calendari Laboral entre l'1/01 de cada any i el 31/01 de l'any següent. Quan es gaudeixin de forma fraccionada podran cobrir únicament els blocs de presència obligada mentre que, al contrari, quan es gaudeixin en jornades senceres, hauran de cobrir la durada teòrica de la jornada a què correspongui (es podrà tenir en compte la jornada teòrica específica dels horaris que tinguin una jornada diferenciada el divendres: per exemple 5 hores en el cas de l'horari partit).

1.26. PERMÍS PER A CONCURSAR EN EXÀMENS FINALS I/O PARCIALS ALLIBERADORS DE MATÈRIA EN CENTRES OFICIALS

Per a concursar en exàmens finals i/o parcials alliberadors de matèria d'estudis oficials cursats en centres oficials (es considera centre oficial tot el que expedeixi qualsevol titulació homologada d'estudis reglats, bàsica, secundària i/o universitària), proves conduents a l'obtenció de certificacions amb validesa oficial o l'examen del carnet de conduir, es podrà disposar d'1 jornada.

1.27. FORMACIÓ

Aquest permís s'atorgarà pel temps indispensable per assistir a cursos de formació organitzats o prèviament reconeguts per TecnoCampus i el temps de la seva durada equival a tots els efectes a temps treballat.

Pel que fa a cursos presencials de formació per al lloc de treball aquests es desenvoluparan dins de l'horari de treball, sempre que sigui possible o, en cas contrari, el treballador podrà sol·licitar al responsable immediat la compensació horària corresponent, a raó d'hora per hora.

Les hores de formació no presencial que es facin fora de l'horari laboral es compensaran (si s'han aconseguit tots els requisits) en la mateixa proporció (1h x 1h). D'acord al què estableix l'article 19 de la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals, la formació en aquesta matèria "s'ha d'impartir dins de la jornada laboral o, en cas que no sigui possible, caldrà descomptar de la jornada el temps que s'hi hagi invertit".

En relació a la formació no presencial d'idiomes, aquesta s'ha de realitzar fora de l'horari laboral i es podrà compensar fins a un màxim de 60 hores com a jornada efectiva de treball en el moment que s'acrediti la seva superació. Cas d'excedir d'aquesta xifra, es podrà demanar la compensació de fins a 20 hores més corresponents a la formació integral.

Referent a la formació integral de la persona, aquests cursos no es faran dins l'horari de treball. Excepcionalment, l'assistència als cursos es pot compatibilitzar amb l'horari de treball recuperant les hores que coincideixin amb l'horari del curs, sempre que ho permetin les necessitats del servei. Pel que fa a aquest tipus de formació, es compensaran fins a 20 hores com a jornada efectiva de treball sempre que es compleixin els requisits establerts.

1.28. RETARD/SORTIDA ANTICIPADA

Es considera retard/sortida anticipada la justificació de l'absència a l'inici/final de la jornada que no superi els 15 minuts de la presència obligada. Tindran el mateix tractament les absències generades a la pausa del migdia. El temps esmerçat amb aquesta incidència es podrà justificar amb el concepte de "Permís a recuperar Fora de Jornada".

1.29. DEDICACIÓ EXTRAORDINÀRIA

Té la consideració de dedicació extraordinària tota aquella activitat que es realitzi per requeriment del servei com a increment de la jornada laboral teòrica.

a) Hores acordades 1hx1h

S'acordaran a raó d'1hx1h les hores extraordinàries, prèviament acordades entre la persona interessada i el responsable orgànic sempre que s'hagi completat la jornada teòrica.

b) Hores acordades 1hx1:45h

Es compensaran a raó d'1hx1:45h les hores extraordinàries, prèviament acordades entre la persona interessada i el responsable orgànic, en fraccions mínimes de mitja hora fetes fora de jornada així com en dies festius o altres casos excepcionals.

El treballador o treballadora podrà escollir si compensar aquestes hores dins del calendari i horari laboral o bé amb retribució addicional.

1.30. GAUDI D'HORES ACORDADES

Es contemplen dues opcions: a. Lliure disposició, sempre que el servei ho permeti, de les hores acordades acumulades. b. Cas que no es disposi d'hores acordades ni d'hores d'assumpes particulars, es pot gaudir d'aquest permís, prèvia autorització del cap corresponent i pacte sobre la manera de recuperar-ho, per a justificar qualsevol absència per a realitzar gestions particulars (obtenció del passaport, matriculació acadèmica, gestions bancàries, gestions notariales, acompanyament d'un familiar en visites rutinàries al metge, els retards superiors a 15 minuts i altres incidències semblants). Aquestes gestions particulars no podran excedir d'1 jornada (llevat de casos excepcionals).

1.31. VAGA

L'adhesió a una convocatòria de vaga suposarà la corresponent deducció d'havers a la nòmina mensual del treballador/a. Es considerarà adherida qualsevol persona que hagi indicat aquesta incidència o que no justifiqui l'absència d'aquell dia dins del termini que s'estableixi.

1.32. PERMÍS PER RISC DE MOBILITAT

Es podrà utilitzar aquest permís quan, havent-hi una alerta dels serveis de Protecció Civil relacionada amb la mobilitat, un/a treballador/a es trobi amb la impossibilitat de desplaçar-se fins al lloc de treball, mentre es mantingui aquesta situació.

2. REDUCCIONS DE JORNADA

2.1. Consideracions generals

Les reduccions de jornada bonificades tenen, amb caràcter general, les següents limitacions:

- Són incompatibles amb una segona activitat laboral.
- No es poden concedir a dues persones pel mateix fet causant a excepció que en gaudeixin de manera consecutiva i sense superar la durada màxima establerta.
- Una persona no pot acumular dos tipus de reducció bonificades demanades pel mateix fet.

- Un cop ha estat concedida la reducció de jornada, no és possible suspendre-la temporalment durant els períodes d'estiu, Setmana Santa i Nadal.
- Cas que s'hagi renunciat voluntàriament, només serà possible concedir-ne una de nova pel mateix fet causant quan concorrin motius que ho justifiquin.
- Si s'està gaudint d'una reducció de jornada per guarda legal, un nou permís de maternitat hi posa fi fins a cursar una nova sol·licitud.

L'empresa té l'obligació de contractar personal per cobrir les reduccions, o bé compensar econòmicament les persones que assumeixin tasques de la persona que gaudeix la reducció.

2.2 Aplicació horària de les reduccions de jornada

a) En el cas d'horaris partits es pot sol·licitar l'aplicació de les reduccions de jornada en forma d'horari continuat.

b) La presència obligada dels divendres finalitzarà a les 14h. en el cas dels horaris de matí i a les 19h. en el cas dels horaris de tarda.

La reducció de jornada s'ha d'aplicar sobre la base de l'horari teòric i amb fraccions de ½ hora a elecció del/de la empleat/da (excepte en el cas de reduccions de jornada per interès particular, la distribució de les quals s'haurà de pactar amb el responsable orgànic). Les flexibilitats s'adequaran als següents criteris:

- PAS amb jornada partida: marge de flexibilitat a l'entrada d'1 hora avançada a l'hora teòrica d'inici i 30 minuts després d'aquesta hora, i a la sortida d'1:30h amb marges de flexibilitat distribuïts simètricament (45 minuts abans i 45 minuts després de l'hora de sortida).
- PAS amb horari continuat de matí o de tarda: marge de flexibilitat simètric de 15 minuts abans i després de l'entrada teòrica i 20 minuts abans i després de la sortida teòrica.

2.3. Tipus de reduccions:

1. Reduccions de jornada per cura de fill menor de 6 anys: es podrà sol·licitar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% i al 60% de les retribucions respectivament. Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats de servei i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o acolliment, del primer any d'aquesta reducció. La regularització econòmica d'aquesta modalitat suposarà percebre el 80% o 60% de les retribucions treballant a jornada sencera fins que hagi transcorregut 1 any des de la data d'inici de la compactació.

2. Reducció de jornada per cura de fill menor de 12 anys: l'empleat o empleada té dret a sol·licitar una reducció d'un terç, de la meitat o d'un setè de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

3. Reducció de jornada per interès particular: l'empleat o empleada té dret a sol·licitar una reducció d'un terç, de la meitat, d'un setè de la jornada o una reducció de 2:30h a la setmana, amb la reducció proporcional de les retribucions. La concessió queda subordinada a les necessitats de servei i serà en qualsevol cas sense substitució.

Les flexibilitats seran les mateixes que les corresponents a les reduccions de jornada per cura de fill o familiar, per cada col·lectiu i tipus d'horari. La durada mínima d'aquest tipus de reduccions serà de 3 mesos i màxima d'un any. A la finalització es podrà demanar la seva pròrroga; en cas contrari, no es podrà sol·licitar una nova reducció abans del transcurs de 4 mesos.

4.Reducció de jornada per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau amb disminució psíquica o física:

a) Reducció de jornada per cura de discapacitat físic, psíquic o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal: es podrà demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% i el 60% de les retribucions, respectivament.

b) Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau amb incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom o que requereix dedicació o atenció especial: el treballador/a té dret a sol·licitar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% i el 60% de les retribucions respectivament.

5. Reducció de jornada per cura d'un familiar amb una discapacitat inferior al 65%: Si el familiar depèn de l'empleat o empleada es podrà sol·licitar una reducció d'un terç, de la meitat o d'un setè de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, sempre que s'acrediti la dependència del treballador/a.

6. Reducció de jornada per hospitalització de fill prematur (a continuació del part): el treballador/a té dret a demanar una reducció de la jornada de 3 hores diàries retribuïdes més 2 hores diàries amb reducció proporcional de la retribució.

7. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda del propi treballador: serà possible una reducció equivalent al temps dedicat a rebre tractament en centres públics o privats amb la totalitat de la retribució.

8. Reducció de jornada per cura de familiar de primer grau per malaltia molt greu: Reducció d'un màxim del 50% de la jornada. Màxim 1 mes retribuït. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi es podrà repartir entre els mateixos, respectant en tot cas la durada màxima.

9. Reducció de jornada per cura de menors amb malaltia oncològica o malaltia greu. El treballador o la treballadora tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquesta, percebent les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, així com la continuació del tractament en domicili, del fill menor d'edat, per naturalesa o adopció, o en els supòsits d'acolliment pre-adoptiu o permanent del menor, afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Els supòsits i àmbit d'aplicació d'aquesta reducció estan regulats en el RD 1148/2011.

3. EXCEDÈNCIES

3.1. Excedència voluntària per cura de fill/a: La durada màxima és de 3 anys, a comptar des de la data de naixement o del a sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. Computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball però no merita a efectes de vacances.

3.2 Excedència voluntària per tenir cura de familiars: Per tenir cura d'un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb la condició que no es pugui valer i que no exerceixi cap activitat retribuïda. Per un mínim de 3 mesos i un màxim de 3 anys. Computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball però no merita a efectes de vacances.

3.3. Excedència per violència de gènere: La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a deixar el seu lloc de treball pot demanar la suspensió del contracte sense obligatorietat de temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència. La durada màxima inicial no podrà excedir de 6 mesos, però es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos. Durant els 2 primers mesos d'aquesta excedència es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres. Durant els 6 primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball i computa a efectes de reconeixement de triennis i grau personal.

3.4. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència: Per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15, si el/la cònjuge/convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. No computa a efectes de triennis ni comporta la reserva de la

3.5. destinació.

3.6. Excedència voluntària per interès particular sense reserva del lloc de treball: El personal que hagi complert un mínim de 5 anys de servei efectiu immediatament anteriors, podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 2 anys. La concessió d'aquesta excedència quedarà subordinada a les necessitats de servei degudament motivades. No computa a efectes d'antiguitat ni drets passius i no comporta la reserva de la destinació.

3.4.6. Informe elaborat pel Responsable del Servei de Qualitat de TecnoCampus
(28/12/2018)



RECOPILACIÓ DE LES DADES ESTADÍSTIQUES,
ENQUESTES I RECOLLIDA DE DADES
QUE ES DUEN A TERME DES DEL TECNOCAMPUS
I REVISIÓ DE LA VARIABLE SEXE

Antoni Satué Villar
Responsable de Qualitat
Mataró, 28 de desembre

Amb suport de:



LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A TECNOCAMPUS: DIAGNÒSTIC I PLA D'IGUALTAT

ACTIVITAT CONSIDERADA: Recopilació de les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duen a terme des del Tecnocampus i revisió de la variable sexe.

Objectiu general: Identificar com es treballen i avaluen els aspectes sobre igualtat de gènere en els Plans d'Estudis, tal com s'especifica en les respectives Memòries de verificació dels títols de Grau i Màster que s'imparteixen a Tecnocampus.

Objectiu específic: Incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duen a terme. En aquest sentit, realitzar mostres suficientment àmplies per tal que les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable sexe.

Activitat: Recopilació de les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duen a terme des del Tecnocampus i revisió de la variable sexe.

Resultats: Obtenció de dades per poder realitzar estudis de gènere i obrir noves vies de recerca per a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

ACCIONS REALITZADES

1. S'ha revisat la disponibilitat de la variable sexe en els dos entorns de treball que es fan servir des de qualitat:

Entorn de gestió d'enquestes docents

Aquest entorn no contempla la variable sexe, ja que l'objectiu és aportar la satisfacció d'un grup d'estudis davant la docència d'una assignatura. Les enquestes són anònimes i els informes globals que permeten obtenir son per a un parell assignatura-professor/a, per a una assignatura en concret o per a un grau en concret, sempre des d'un punt de vista trimestral.

De totes maneres, existeix un fitxer de dades brutes que, conservant l'anonimat dels estudiants, aporta l'edat i el sexe de cada estudiant. Per aquest motiu, es podrien obtenir dades segmentades per a sexe en algun cas en què s'estimés adient, a partir del curs acadèmic 2014/2015.

Entorn Open Analytics de SIGMA

Aquest entorn contempla la variable sexe en totes les seves funcionalitats i es podrien obtenir indicadors segmentats en cas que fos necessari, a partir del curs acadèmic 2008/2009 (per a estudis UPF). Actualment la variable es fa servir per a desagregar el nombre d'estudiants de nou accés i el nombre d'estudiants total de cada titulació, que es publica en l'informe anual de matrícula.

2. S'han revisat les diverses enquestes que es realitzen a TecnoCampus i es fa un diagnòstic del tractament de la variable sexe:

Enquesta	Valoració
Enquesta de valoració de l'acció tutorial	No es contempla la variable sexe. Aquesta enquesta té tradicionalment una participació molt baixa i no es considera adequat afegir una variable més.

Enquesta	Valoració
Enquesta d'inserció professional dels graduats i graduades i satisfacció amb la formació rebuda (Data: moment de sol·licitar el títol)	No es contempla la variable sexe. Fruit d'aquest projecte, s'ha començat a introduir en les enquestes realitzades a partir de novembre de 2018.
Enquesta d'inserció professional dels graduats i graduades (Data: 1 any després de titular-se)	No es contempla la variable, tot i que al ser una enquesta telefònica, es podria incloure si es creu convenient.
Enquesta PDI	Es contempla la variable des del curs 2012/2013, tot i que només s'explota per a la participació.
Enquesta al PAS	Es contempla la variable des del curs 2012/2013, tot i que només s'explota per a la participació.
Enquesta "La inserció laboral dels graduats universitaris"	Enquesta gestionada per AQU. Contempla la variable sexe.
Enquesta "Satisfacció dels graduats"	Enquesta gestionada per AQU. Contempla la variable sexe.
Enquesta als ocupadors	No es contempla la variable sexe. Aquesta enquesta és relativament nova, té una participació molt baixa i no es considera adequat afegir una variable més.
Enquesta als estudiants de nou accés	Es contempla la variable des del curs 2013/2014, tot i que només s'explota per a la participació.
Enquesta als estudiants (tots els cursos) sobre els serveis de Tecnocampus	No es contempla la variable sexe. Fruit d'aquest projecte, es començarà a introduir en les enquestes realitzades a partir de gener de 2019.
Enquesta de valoració de la docència per part dels estudiants	Es contempla la variable des del curs 2014/2015, però per a l'explotació massiva no està previst el seu ús. Es podrien obtenir indicadors concrets en cas que s'estimi convenient.
Enquesta de valoració del TFG per part dels estudiants	No es contempla la variable sexe. Aquesta enquesta és relativament nova, té una participació molt baixa i no es considera adequat afegir una variable més.
Enquesta de satisfacció de les empreses del Parc	No es contempla la variable sexe, ja que es mesura la satisfacció global d'una empresa i no d'una persona en concret.

3. S'han desagregat els indicadors del curs 17/18 en referència a la satisfacció del personal (PDI i PAS) i al rendiment dels estudiants per cada Grau.

Aquests indicadors els trobem a continuació.

TAXA DE RENDIMENT CURS 2017/2018

Pla d'estudis	Dones	Homes	Diferència
Grau en Disseny i Producció de Videojocs	90,52%	87,66%	2,85%
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació, docència en anglès	85,63%	72,31%	13,32%
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	84,76%	72,00%	12,76%
Grau en Màrqueting i Comunitats Digitals	90,79%	86,35%	4,45%
Doble Titulació Grau en Administració d'Empreses i GI / Grau en Màrqueting i CD	94,15%	89,59%	4,56%

Pla d'estudis	Dones	Homes	Diferència
Grau en Mitjans Audiovisuals	86,47%	84,67%	1,80%
Grau en Logística i Negocis Marítims	94,62%	87,67%	6,95%
Màster Universitari en Emprenedoria i Innovació	100,00%	100,00%	0,00%
Doble Titulació Grau en Turisme i GLL /Grau en Administració d'Empreses i GI	90,83%	79,76%	11,07%
Grau en Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes de la Informació	81,93%	78,18%	3,75%
Grau en Enginyeria Mecànica	91,62%	81,57%	10,05%
Doble Titulació Grau en Fisioteràpia / Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	87,97%	86,00%	1,98%
Grau en Fisioteràpia	81,92%	89,50%	-7,58%
Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	91,37%	88,99%	2,39%
Grau en Infermeria	94,64%	91,70%	2,94%

Només es mostren els casos on hi ha un mínim de 5 estudiants matriculats de cada sexe

ENQUESTA DE SATISFACCIÓ DEL PAS CURS 2017/2018

Participació: 70%

- Participació (homes): 18 de 25 (72%)
- Participació (dones): 40 de 58 (69%)

Satisfacció amb:	Dones	Homes	Dif.
1. ... l'adequació de la meva titulació a les feines que faig	7,3	7,3	0,0
2. ... l'adequació de les meves habilitats a les feines que faig	7,8	7,8	0,0
3. ... l'adequació del meu nivell d'anglès a les necessitats de la meva tasca	6,1	5,9	0,2
4. ... la meva tasca professional	7,4	8,1	-0,8
5. ... els espais i recursos de que dispo per a fer les meves funcions	6,5	6,6	-0,1
6. ... la direcció i organització del meu Servei/Centre/Unitat (som pràctics i eficients amb els recursos de temps i les prioritats)	6,9	7,3	-0,4
7. ... la planificació estratègica i la direcció del TecnoCampus i el grau d'informació que se m'ofereix	6,1	5,7	0,4
8. ... la relació existent (respecte/apreci) entre la resta del PAS del meu servei i jo	8,4	8,3	0,1
9. ... la relació existent (respecte/apreci) entre el personal de TecnoCampus d'altres serveis i jo	7,9	8,4	-0,5
10. ... la relació existent (respecte/apreci) entre els destinataris del meu servei (estudiants, empreses, institucions, professorat,...) i jo	7,9	8,0	-0,1
11. ... l'adequació de les funcions realitzades pels serveis d'infraestructura i manteniment	7,7	8,2	-0,5
12. ... els elements d'informació (difusió de notícies, web, eCampus. Intranet, xarxes socials, butlletí) com a eines per estar ben informat/da de les activitats i propostes del TecnoCampus	6,3	7,0	-0,8
13. ... el suport rebut pel servei de promoció d'estudis per donar a conèixer l'oferta educativa de TecnoCampus (fires, tallers, xerrades, campanyes màrqueting, saló ensenyament, material promocional)	7,2	7,1	0,1
14. ... la unitat d'atenció a la comunitat universitària (UACU) com a servei per informar-me i gestionar el meu interès en la participació en activitats culturals, socials, esportives i de voluntariat.	7,1	6,6	0,5

Satisfacció amb:	Dones	Homes	Dif.
15. ... el servei de relacions internacionals com a servei per a informar-me i gestionar el meu interès en participar en un programa per a aprendre el funcionament i la gestió en una entitat d'educació superior en un altre país.	7,4	5,5	1,9
16. ... l'adequació de les funcions realitzades pels serveis generals del TecnoCampus (recursos humans i secretaria general, administració i finances i gestió de la qualitat)	7,2	6,5	0,8
17. ... els mecanismes que se m'ofereixen per participar i expressar la meua opinió	5,7	5,6	0,1
18. ... les possibilitats de promoció i els incentius que el TecnoCampus m'ofereix	3,8	4,2	-0,3
19. ... l'encaix en les meves necessitats de les propostes de formació que el TecnoCampus m'ofereix	5,4	5,8	-0,4
20. ... els mecanismes amb els quals s'avalua la meua tasca	4,6	5,1	-0,4
21. ... com em sento valorat en el meu lloc de feina	5,8	6,4	-0,7
22. ... el meu sentiment de pertinença al TecnoCampus	6,9	7,6	-0,7

ENQUESTA DE SATISFACCIÓ DEL PDI CURS 2017/2018

Participació: 70% (44%)

- Participació (homes): 99 de 220 (45%)
- Participació (dones): 52 de 120 (43%)

Satisfacció amb:	Dones	Homes	Dif.
1. ... el nivell d'implicació dels estudiants en les meves assignatures durant el darrer curs	7,3	7,5	-0,2
2. ... els resultats de les enquestes de satisfacció que han respòs els meus estudiants sobre la meua tasca docent durant el darrer curs	7,5	7,4	0,1
3. ... el meu nivell d'anglès	6,6	6,8	-0,2
4. ... el valor que han aportat a l'aprenentatge dels meus estudiants les millores i/o innovacions docents que he aplicat en les meves assignatures	7,8	7,8	0,0
5. ... la manera com han transcorregut les assignatures que he impartit	8,0	8,1	-0,1
6. ... la meua tasca com a PDI	8,2	8,4	-0,2
7. ... el servei de Biblioteca/CRAI com a servei que ha cobert les meves necessitats com a professor/a	7,6	7,0	0,6
8. ... les condicions físiques dels espais en els que duc a terme les activitats docents	8,2	7,7	0,5
9. ... les infraestructures i el manteniment (Wi-Fi, aules informàtiques, equipament de les aules)	7,6	7,6	0,0
10.... les eines digitals per gestionar la tasca docent (aules Moodle o aula virtual, software específic, SIGMA i/o PRISMA)	7,8	7,7	0,1
11. ... els elements d'informació (difusió de notícies, web, eCampus, intranet, xarxes socials, butlletí) com a eines per estar ben informat/da de les activitats i propostes del TecnoCampus	7,6	7,7	-0,1
12. ... el suport rebut pel servei de promoció d'estudis per donar a conèixer l'oferta educativa de TecnoCampus (fires, tallers, xerrades, campanyes màrqueting, saló ensenyament, material promocional)	7,5	7,3	0,3

Satisfacció amb:	Dones	Homes	Dif.
13. ... el suport que rebo del Servei per a la Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI) en la meua activitat (planificació d'assignatures, aula virtual,...)	7,8	7,4	0,5
14. ... la resposta que el servei de Gestió Acadèmica ha donat a les meves necessitats quan l'he requerit	8,5	8,6	-0,1
15. ... l'encaix de les propostes de formació que m'ofereix Tecnocampus amb les meves necessitats	7,1	6,5	0,6
16. ... la unitat d'atenció a la comunitat universitària (UACU) com a servei per a informar-me i gestionar el meu interès en la participació en activitats culturals, socials, esportives i de voluntariat	6,5	6,7	-0,3
17. ... el servei de relacions internacionals com a servei per a informar-me i gestionar el meu interès en la impartició de docència a una entitat d'educació superior en un altre país	6,7	6,7	0,0
18. ... el servei de Recepció	8,8	8,6	0,1
19. ... l'adequació de les funcions realitzades pels serveis generals del Tecnocampus (recursos humans i secretaria general, administració i finances i gestió de la qualitat)	8,0	7,9	0,1
20. ... les oportunitats i recursos disponibles per fer recerca	4,9	4,7	0,2
21. ... la planificació estratègica i la direcció de l'Escola i el grau d'informació que se m'ofereix	7,1	6,4	0,6
22. ... la planificació estratègica i la direcció del Tecnocampus i el grau d'informació que se m'ofereix	6,1	5,9	0,2
23. ... la relació existent (respecte/apreci) entre la resta del PDI i jo	8,7	8,3	0,4
24. ... la relació existent (respecte/apreci) entre el PAS i jo	8,8	8,5	0,3
25. ... la relació existent (respecte/apreci) entre els estudiants i jo	8,5	8,6	0,0
26. ... els mecanismes que se m'ofereixen per participar i expressar la meua opinió	7,4	6,6	0,8
27. ... les possibilitats de promoció i els incentius que el Tecnocampus m'ofereix	6,3	5,6	0,7
28. ... l'adequació dels mecanismes amb els quals s'avalua la meua tasca	5,7	5,7	0,0
29. ... la meua implicació en el desenvolupament de l'Escola	8,2	7,9	0,3
30. ... el meu sentiment de pertinença al Tecnocampus	8,2	7,9	0,3

4. S'ha incorporat en el pla de millora del Sistema de Garantia Interna de la Qualitat de cada Escola pel curs 2018/2018 una acció de millora consistent en modificar els sistemes de recollida de dades per a garantir que aquests sistemes incorporen els indicadors relacionats amb la perspectiva de gènere a la docència que l'Agència de Qualitat Universitària de Catalunya (AQU) recomana en el [document marc](#) que va publicar al desembre de 2018.

Antoni Satué Villar
 Responsable de qualitat
 Tecnocampus Mataró-Maresme

Mataró, 28 de desembre de 2018

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA DOCÈNCIA

ANÀLISI DE LA BIBLIOGRAFIA 2017/2018

Desembre 2018



Amb el suport de:



Índex de continguts

INTRODUCCIÓ	2
METODOLOGIA	2
ANÀLISI DE LA BIBLIOGRAFIA SEGONS ESCOLA I TIPOLOGIA	3
ANÀLISI DE LA BIBLIOGRAFIA SEGONS TITULACIÓ	4
ANÀLISI DE LA BIBLIOGRAFIA BÀSICA SEGONS TITULACIÓ	5
ANÀLISI DE LA BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTÀRIA SEGONS TITULACIÓ	6
TAULA RESUM DE L'ANÀLISI	7

Introducció

Aquest document mostra els resultats de l'anàlisi dut a terme l'any 2018 en el qual s'han analitzat les dades referents al curs acadèmic 2017/2018. Aquest anàlisi és la primera implementació d'un projecte més ampli, el qual s'anirà desplegant i millorant en els següents cursos. En aquesta primera fase s'ha buscat documentar la distribució d'autors i autores dins de la bibliografia de les assignatures, a través d'un anàlisi documental dels plans docents de totes les assignatures dels estudis de les Escoles Universitàries del TecnoCampus. En concret s'han analitzat els plans docents de les assignatures de 16 de les titulacions impartides al TecnoCampus (Figura 1).

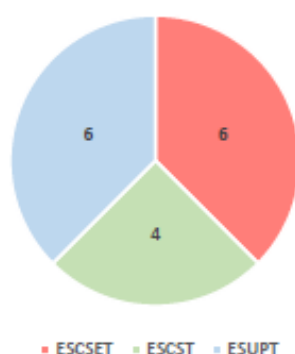


Figura 1 - Repartiment de titulacions analitzades per Escoles

El plans docents de les assignatures són un document de referència per a l'alumnat i el conjunt de la comunitat universitària. Aquests documents recullen informació important com ara els continguts, les metodologies, les competències treballades i la bibliografia, entre d'altres. En aquest estudi s'ha dut a terme un anàlisi de la totalitat de la bibliografia aportada pel professorat a través dels plans docents. Cal tenir en compte que, el professorat ha de facilitar a l'alumnat dos tipus de bibliografia: la bàsica i la complementària.

Cal destacar que l'objectiu d'aquest treball és mostrar de forma objectiva una realitat, i en cap cas suposa una avaluació de la docència impartida a les Escoles del TecnoCampus. Si bé és cert que pot servir a les Escoles com a document per avaluar i fer propostes de millora en aspectes relacionats amb la perspectiva de gènere en la docència.

Metodologia

Per dur a terme aquest anàlisi s'ha utilitzat l'eina Gender Balance Assessment Tool (GABAT)¹. Aquesta eina, també utilitzada per la Universitat Pompeu Fabra, dona el gènere de cada un dels autors a través d'un procés estadístic i automàtic d'avaluació segons el nom. És per això que cal prendre els resultats de forma orientativa.

¹ <https://ilsumner.shinyapps.io/syllabustool/>

Anàlisi de la bibliografia segons escola i tipologia

El primer anàlisi dut a terme mostra el percentatge d'autores a la bibliografia facilitada pel professorat. En aquest cas s'han classificat els resultats segons la tipologia de la bibliografia (bàsica i complementària) i segons l'Escola d'impartició de l'assignatura. Tal com mostra la Figura 2, el percentatge més alt d'autores en el total de la bibliografia es troba en els estudis realitzats a l'ESCSET (21,79%). Segmentant les dades segons el tipus de bibliografia es pot veure l'ESCST (19,60%) és l'Escola amb un percentatge més alt d'autores a la bibliografia bàsica, mentre que l'ESCSET (23,39%) és l'Escola amb un percentatge més alt d'autores en la bibliografia complementària.

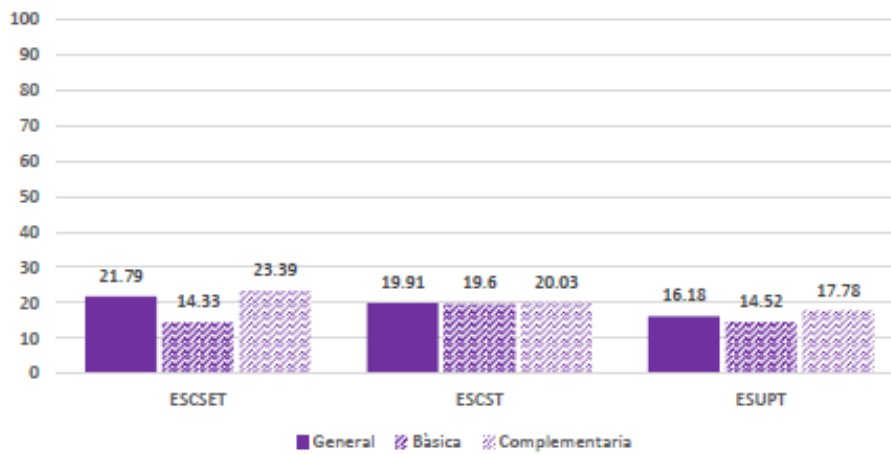


Figura 2 - Percentatge d'autores a la bibliografia segons escola i tipologia

Anàlisi de la bibliografia segons titulació

El segon anàlisi dut a terme mostra el percentatge d'autores a la bibliografia segons la titulació analitzada. Com es pot veure a la Figura 3, el Grau d'Infermeria és el que té un percentatge més alt d'autores en la seva bibliografia (26,13%) mentre que l'Enginyeria en Electrònica Industrial i Automàtica té el percentatge més baix (11,68%).

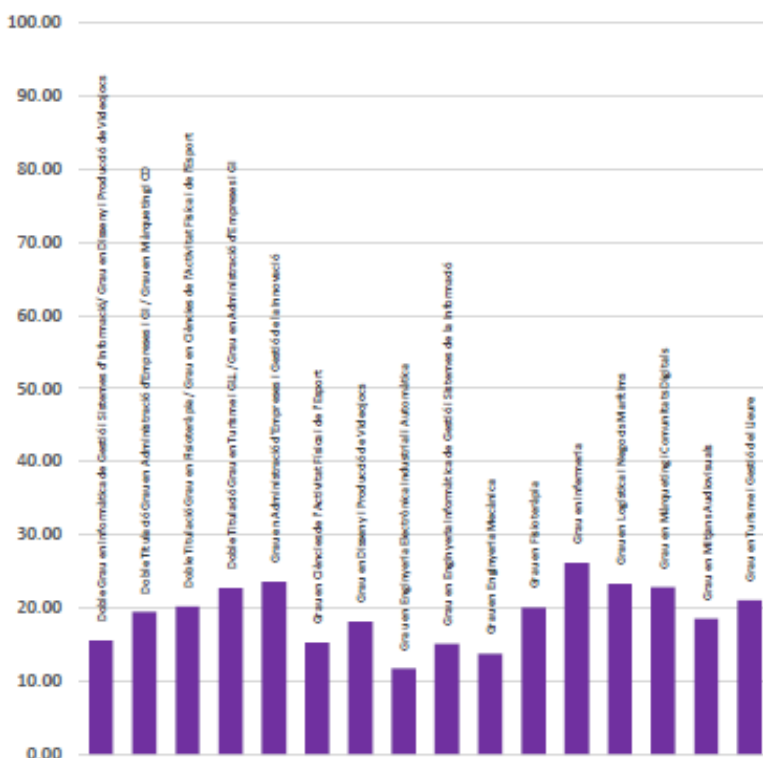


Figura 3 - Percentatge d'autores a la bibliografia segons la titulació

Anàlisi de la bibliografia bàsica segons titulació

El tercer anàlisi dut a terme mostra el percentatge d'autors a la bibliografia bàsica segons la titulació analitzada. Com es pot veure a la Figura 4, el Grau d'Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació és el que té un percentatge més alt d'autors en la seva bibliografia bàsica (32,49%) mentre que el Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport té el percentatge més baix (10,15%).

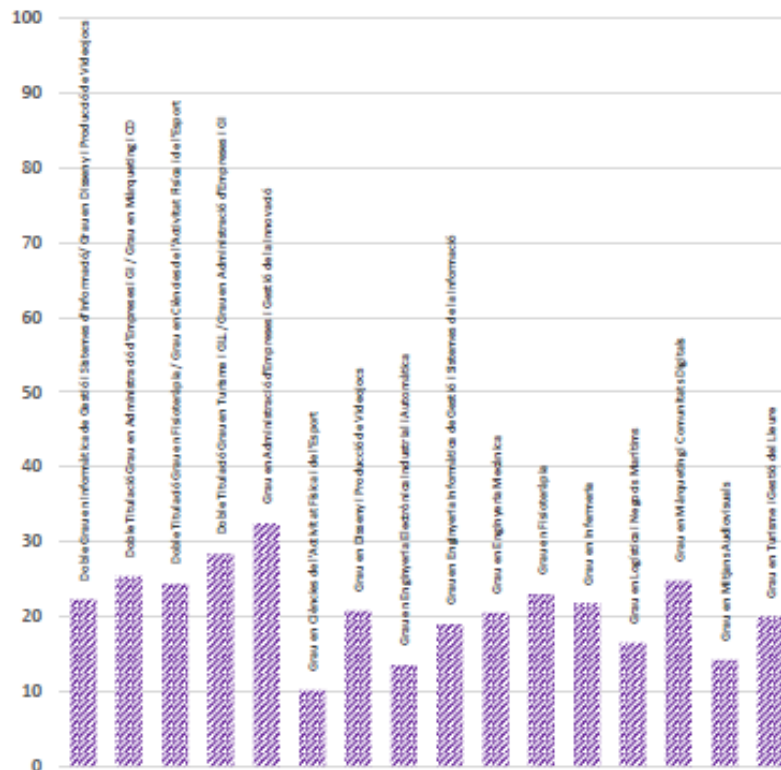


Figura 4 - Percentatge d'autors a la bibliografia bàsica segons la titulació

Anàlisi de la bibliografia complementària segons titulació

El quart i últim anàlisi dut a terme mostra el percentatge d'autores a la bibliografia complementària segons la titulació analitzada. Com es pot veure a la Figura 4, el Grau d'Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació és el que té un percentatge més alt d'autores en la seva bibliografia bàsica (32,49%) mentre que el Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport té el percentatge més baix (10,15%).

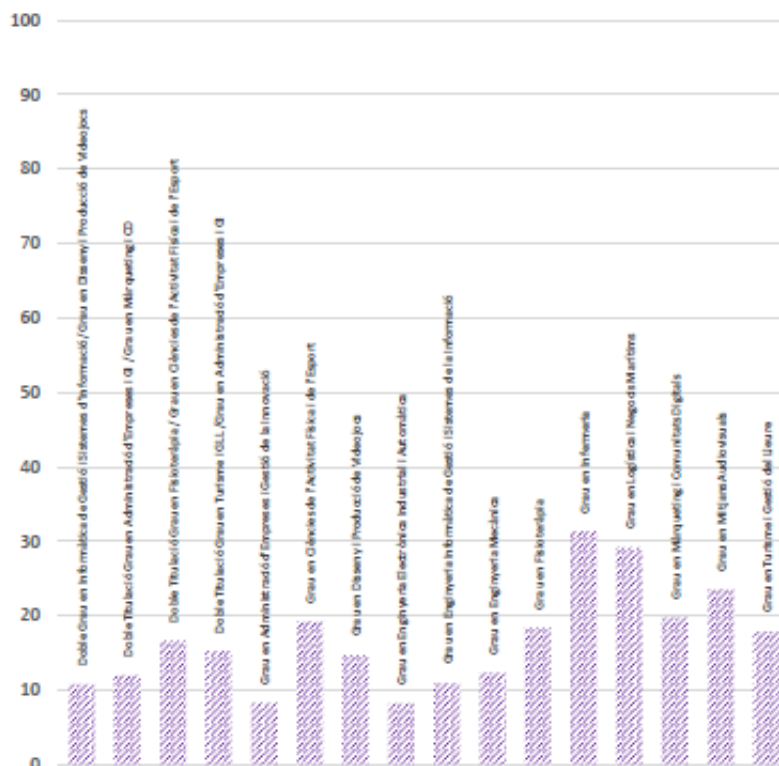


Figura 5 - Percentatge d'autores a la bibliografia complementària segons la titulació

Taula resum de l'anàlisi

Titulació	General	Bàsica	Compl.
ESCSET	21,79	14,33	23,39
Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	23,52	32,49	8,24
Doble Titulació Grau en Turisme i GLL /Grau en Administració d'Empreses i GI	22,65	28,36	15,17
Grau en Màrqueting i Comunitats Digitals	22,75	24,72	19,74
Grau en Turisme i Gestió del Lleure	20,96	19,96	17,90
Doble Titulació Grau en Administració d'Empreses i GI / Grau en Màrqueting i CD	19,44	25,34	12,01
Grau en Logística i Negocis Marítims	23,22	16,40	29,10
ESCST	19,91	19,60	20,03
Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	16,16	10,15	19,21
Grau en Infermeria	26,13	21,70	31,27
Doble Titulació Grau en Fisioteràpia / Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	20,15	24,37	16,60
Grau en Fisioteràpia	20,04	22,96	18,36
ESUPT	16,18	14,52	17,78
Grau en Mitjans Audiovisuals	18,49	14,15	23,52
Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica	11,68	13,47	8,14
Grau en Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes de la Informació	15,02	18,90	10,91
Grau en Enginyeria Mecànica	13,72	20,42	12,31
Grau en Disseny i Producció de Videojocs	18,09	10,73	14,65
Doble Grau en Informàtica de Gestió i Sistemes d'Informació/ Grau en Disseny i Producció de Videojocs	15,46	22,29	10,72

GUIA D'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

Desembre 2018



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies



Índex de continguts

INTRODUCCIÓ	2
ADEQUACIÓ AL MARC LEGAL	2
COMPROMÍS PER LA IGUALTAT	3
RECOMANACIONS PER A UN ÚS NO SEXISTA I NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE EN LES COMUNICACIONS I PUBLICACIONS	4
FORMES GENÈRIQUES	4
EXPRESSIONS NEUTRES	5
FORMA FEMENINA	5
CAMPS OBERTS	6
ÚS D'IMATGES	6

Introducció

La finalitat d'aquest document és ser una guia per a la coordinació, suport i orientació al professorat i altres persones responsables en la implementació d'allò que s'estableix en el Pla d'Igualtat del TecnoCampus en relació a la perspectiva de gènere a la docència.

Adequació al marc legal

La inclusió de la perspectiva de gènere a la docència i la recerca del TecnoCampus té com a missió contribuir a la igualtat entre persones de diferents gèneres i la superació de la desigualtat d'oportunitats entre persones per motiu de gènere. Aquesta iniciativa té el suport de nombroses lleis catalanes:

Llei catalana 14/2011 de l'1 de juny de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació

L'article 2.k parla sobre la promoció de la inclusió de la perspectiva de gènere "com a categoria transversal a la ciència, la tecnologia i la innovació".

L'article 8 és dedicat a la promoció de la igualtat entre dones i homes, incloent en l'apartat d) "La promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i de la recerca".

Llei catalana 11/2014 de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

L'article 12 defineix que la "coeducació" inclou "[...] l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (punt 1)", i "el respecte a tots els àmbits educatius de la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família (punt2), que també han de ser tinguts en compte als materials escolars, educatius i formatius".

L'article 13 estableix que els principis "de no discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere son aplicables a l'àmbit universitari". Afegeix que "la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGTBI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització de l'entorn universitari [...]".

Llei catalana 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes

L'article 28.1 d'aquesta llei estableix la promoció i la inclusió de la perspectiva de gènere i dels estudis sobre la contribució de les dones al currículum de graus i postgraus de tots els àmbits de coneixement. Aquest aspecte està relacionat amb els processos d'acreditació de graus i postgraus on s'especifica que "les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyades d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, el pla de millora previst per a fer-ho possible".

L'article 21 parla sobre la coeducació i la obligatorietat de l'Administració educativa de fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu. D'aquesta forma s'afavoreix el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció de sexe, garanteix la orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evita tota discriminació associada al sexe.

Compromís per la igualtat

El compliment de la legalitat vigent no és l'únic incentiu per a dur a terme aquest projecte. El TecnoCampus té entre els seus valors la "responsabilitat de formar persones i professionals que constitueixin una comunitat cohesionada en un marc d'igualtat, equitat de gènere, flexibilitat i transversalitat que assegurin la generació d'oportunitats i la transmissió dels propis valors [...]".

És per això que la Comissió d'Igualtat del TecnoCampus defineix un pla d'inclusió de gènere en tots els seus àmbits acadèmics. Buquet (2011) identifica tres vessants bàsiques dels estudis de gènere i defineix que han de ser incorporades a les universitats a través de: (a) la creació d'espais acadèmics (programes, estudis...) sobre gènere, (b) la incorporació d'aquestes temàtiques a l'educació dels estudiants universitaris i (c) la institucionalització i transversalització de la perspectiva de gènere a les estructures universitàries.

A través d'aquest document, la Comissió d'Igualtat del TecnoCampus recomana, amb caràcter general, que totes les escoles del TecnoCampus assegurin un ús no sexista del llenguatge en les seves comunicacions i publicacions així com la introducció, quan sigui possible, de la perspectiva de gènere en la seva docència.

La Comissió d'Igualtat estableix entre els seus objectius:

- Vetllar perquè les comunicacions internes i externes del TecnoCampus es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge d'acord amb les indicacions que aquest mateix document recull,
- instar a altres departaments i àrees del TecnoCampus a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge,
- instar a les Escoles a introduir la perspectiva de gènere en la seva docència.

En el present document s'identifiquen els criteris bàsics de redacció que cal seguir, segons el tipus de document que es tracti.

Recomanacions per a un ús no sexista i no discriminatori del llenguatge en les comunicacions i publicacions

Com a punt de partida i principi general, cal remarcar i tenir molt present que en català, com en moltes totes les llengües romàniques, és una llengua amb flexió de gènere. Així, la forma masculina d'un terme representa, a més del gènere masculí, la forma genèrica o no marcada, amb la qual es fa referència als dos gèneres.

És important deixar constància que aquest document no té com a objectiu transgredir les normes gramaticals de cap llengua emprada al TecnoCampus. De fet, el llenguatge sexista no és un característica inherent en cap llengua romànica sinó que són usos acceptats i consolidats socialment els que esdevenen en un ús sexista de la llengua. És per això que el TecnoCampus treballa per definir les pautes per utilitzar el llenguatge per reflectir i incentivar la igualtat entre persones.

En aquest document s'estableixen les línies generals per al català, que en certa mesura podran ser aplicades al castellà. En el cas de la docència i la recerca en anglès cal tenir en compte en aquest cas la problemàtica és reduïda ja que aquest idioma no té la flexió de gènere i només alguns substantius i pronoms tenen referents de sexe definit.

No obstant això, i sense qüestionar en cap cas aquest principi inherent a la llengua, en determinats contextos o en determinats documents de destinatari obert i de caràcter referencial pot ser recomanable i fins i tot preferible utilitzar simultàniament les dues formes de gènere -amb les limitacions que s'indiquen en els apartats corresponents, més avall-, amb l'objectiu de fer palesa la realitat de gèneres i de permetre que totes les realitats se sentin plenament reflectides en aquesta mena de documents de referència. Aquests documents són, bàsicament, els continguts docents, els diversos reglaments del TecnoCampus i els diferents formularis administratius estandarditzats.

Més enllà del significat semàntic de les paraules emprades en l'expressió textual que es dugui a terme, cal fer especial èmfasi en l'estricta prohibició d'utilització de qualsevol expressió que derivi en masclisme, homofòbia, bifòbia o transfòbia, tant en forma explícita com implícita.

Formes genèriques

En cas de no referir-nos a una persona concreta s'ha d'utilitzar, sempre que sigui possible, noms invariables pel que fa al gènere. A continuació es mostren alguns exemples:

- Persona
- Individu
- Ésser humà

Entre aquests cal destacar l'opció d'utilitzar el terme "persona" acompanyat d'un adjectiu o frase subordinada. Això ens permet disposar d'un neutre comú. A continuació es mostren alguns exemples.

Enlloc de...	Utilitzar...
L'interessat	La persona interessada
La responsable	La persona responsable
El beneficiari	La persona beneficiaria

El signant	La persona que signa
------------	----------------------

En el cas de referir-nos a una pluralitat de persones dins d'un mateix grup l'ús del masculí en valor genèric és el més habitual. Tot i que aquest ús del masculí no es considera un ús sexista del llenguatge, es recomana utilitzar mots col·lectius o construccions metonímiques. A continuació es mostren alguns exemples.

Enloc de...	Utilitzar...
Tots els membres	Tothom
Els professors	El professorat
Els estudiants	L'alumnat
Els ciutadans	La ciutadania

Expressions neutres

Cal tenir en compte que també podem utilitzar expressions amb referents no personals per referir-nos a persones. A continuació es mostren alguns exemples.

Enloc de...	Utilitzar...
Col·laboradors	Amb la col·laboració de
Redactors	Redactat per
Autors	Autoria
Benvinguts	Us donem la benvinguda

Forma femenina

En el cas que ens referim a una persona concreta, de la qual en sabem el seu sexe, ens referirem a ell o a ella en masculí o femení, d'acord amb el sexe d'aquesta persona. És per això que és necessari utilitzar al forma masculina o femenina del càrrec o plaça que ocupa. En el cas que la forma del càrrec sigui la mateixa en masculí i en femení cal fer atenció a l'article per indicar-ne el sexe.

La cap del projecte

El cap del projecte

En cas de redactar documents que han de tenir una validesa durant un llarg termini és recomanable utilitzar un nom genèric, o una denominació doble, en previsió que aquell càrrec pugui ser ocupat per una altra persona.

Enlloc de...	Utilitzar...
La directora del Tecnocampus va avisar als treballadors...	La direcció del Tecnocampus va avisar als treballadors...

En cas de no conèixer la forma femenina d'un nom de professió, ofici, càrrec o altres es pot consultar el DIEC per al català i el DRAE per al castellà.

Camps oberts

Els camps de texts que han d'emplenar altres persones han de tenir un etiquetatge adequat. És per això que es recomana l'ús de formes neutres sense variació de gènere. A continuació es mostren alguns exemples:

- Nom
- Cognoms
- Lloc de naixement
- Amb la llicenciatura de...
- Amb el grau de...

Ús d'imatges

La utilització d'algunes imatges pot projectar una imatge sexualitzada de les dones o esdevenir un element discriminatori en quant al gènere. És per això que és important fer un ús correcte de les imatges en els continguts docents del TecnoCampus.

Aquest document presenta unes pautes que han de ser respectades i a l'hora han de servir de guia per a la utilització d'imatges en la docència:

- fer un repartiment equitatiu de gèneres en les persones que apareixen a les imatges utilitzades;
- evitar l'ús d'imatges que contribueixen a la construcció d'estereotips de bellesa de les dones;
- evitar les imatges que difonen una imatge sexualitzada i discriminatoria cap a les dones. Només en els casos que hagi de servir com a exemple de mala pràxi es podrà utilitzar una imatge d'aquestes característiques;
- fer ús d'imatges que reflecteixin la diversitat de gènere, identitat i sexualitat present en la societat, podent-se fer en aquest cas una discriminació positiva amb l'objectiu de visibilitzar col·lectius discriminats o invisibilitzats.

