

# II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FUBALMES / UVIC-UCC 2017-2021



UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA

**FUB**  
FUNDACIÓ  
UNIVERSITÀRIA  
BALMES



FUNDACIÓ  
UNIVERSITÀRIA  
DEL BAGES

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
Antecedentes .....	4
Evolución y diagnóstico de la situación actual .....	5
Marco normativo.....	9
Aprobación del II Plan de igualdad de género .....	10
<b>ÁMBITOS, OBJETIVOS Y ACCIONES</b> .....	11
ÁMBITO 1: Igualdad de oportunidades y responsabilidad social.....	12
ÁMBITO 2: Actividad académica: investigación y docencia.....	14
ÁMBITO 3: Comunicación, imagen y lenguaje .....	20
ÁMBITO 4: Representación y participación institucional de las mujeres .....	24
ÁMBITO 5: Acceso, promoción y desarrollo profesional. Condiciones laborales .....	27
ÁMBITO 6: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar .....	32
ÁMBITO 7: Política de prevención y erradicación de la violencia de género ....	35
<b>DATOS DE LA UVIC-UCC DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> .....	36
<b>(Junio 2016)</b>	

## INTRODUCCIÓN

El II Plan de igualdad de género de la Fundación Universitaria Balmes / Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña (FUBalmes/UVic-UCC) ha sido debatido y redactado por la comisión de igualdad. Esta comisión está presidida por la Secretaría General de la Universidad y se compone de la persona responsable de la comunidad universitaria, de la Unidad de Igualdad, del Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género, del Área de Gestión del Talento, un/a representante del comité de empresa, así como varios miembros del colectivo PDI y PAS, tanto de la UVic como de la UManresa. El Plan contempla un período de actuación quinquenal que arranca en 2017 y se implantará hasta el 2021.

Partiendo del análisis de la situación actual, el II Plan de igualdad define siete ámbitos de actuación diferentes. Para cada uno de estos ámbitos se han establecido una serie de objetivos que se concretan en un número variable de acciones, cada una de las cuales va asociada a las personas u organismos que son responsables de ellas, a los respectivos indicadores de medición y a la correspondiente temporización para su implantación. Los principales objetivos que se persiguen para cada uno de los ámbitos contemplados quedan recogidos en el siguiente cuadro:

<b>Principales objetivos del II Plan de igualdad de género de la FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages</b>
1. Potenciar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la estrategia y la cultura universitarias.
2. Velar por la adopción de la perspectiva de género en los estudios impartidos y en la investigación.
3. Dotar de visibilidad a la Unidad de Igualdad, al II Plan de igualdad y al Protocolo contra el acoso sexual.
4. Velar para reducir la brecha de género del alumnado.
5. Promover la participación de mujeres en los órganos de gobierno y reducir la brecha de género entre el PAS.
6. Facilitar la conciliación familiar y laboral de la comunidad universitaria.
7. Gestionar eficazmente los casos que surjan de acoso sexual, así como ofrecer formación a la comunidad universitaria para detectar y gestionar estas situaciones.

## Antecedentes

En el ámbito universitario, a pesar de haber cierta sensibilidad ante las desigualdades, aún se producen dificultades en las carreras académicas de las mujeres que muchas veces se añaden a los obstáculos que este colectivo encuentra en el mundo laboral en general.

El I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad de Vic fue aprobado por el Consejo de Dirección de la Universidad de Vic el día 20 de mayo de 2008 para dar respuesta a la necesidad de afrontar uno de los retos más actuales, al tiempo que históricos, en nuestra sociedad: las desigualdades de género.<sup>1</sup> Su principal objetivo era la aplicación de medidas que aseguraran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de nuestra institución. Entendemos como situación de igualdad aquella en la que, o bien los dos sexos están representados de una forma equilibrada, es decir, cuando tienen cada uno una presencia o representación de al menos un 40% del total, o bien cuando se garantiza la perspectiva de género en todos los mecanismos de acceso, de estabilidad y de movilidad laboral o funcional en la institución.

En la cultura organizativa de la UVic-UCC existe una especial sensibilidad hacia los temas de género. En este sentido, cabe mencionar, en 1999, la creación del Centro de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer (CEID), con el fin de promover los estudios de género, la difusión de la realidad de las mujeres y las producciones culturales a lo largo de la historia; la colección de ensayo feminista Caja de Pandora publicada por Eumo Editorial y la creación de la Cátedra UNESCO “Mujeres, desarrollo y culturas”, en 2004, compartida con la Universidad de Barcelona. En el año 2014 se acordó cambiar el nombre del CEID, que pasó a llamarse Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género (CEIG) con el fin de ampliar los posibles temas de estudios del centro. En la actualidad este centro de estudios cuenta con un total de 42 investigadores/as de la UVic-UCC que pertenecen a siete grupos de investigación –de los veinticinco existentes– y que adoptan la perspectiva de género en sus trabajos, ya sea de manera exclusiva, o en alguna de las líneas de investigación en las que trabajan.

También hay que destacar la participación de la UVic-UCC en la creación del Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (iiEDG), en 2007, así como su participación en el máster oficial de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía impartido por siete universidades catalanas. Desde el año 2013 la

---

1. Extraído del documento *Dona i ciència: Pla d'acció a Catalunya*, elaborado por la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (2005).

UVic-UCC cuenta con el doctorado en Traducción, Género y Estudios Culturales y participa en el doctorado interuniversitario en Estudios de Género: Culturas, Sociedades y Políticas. También imparte el máster en Cooperación y Equidad, impulsado desde la Cátedra Unesco: Mujeres, Desarrollo y Culturas.

Dentro del apartado de los reconocimientos a la investigación, desde la UVic-UCC se otorgan anualmente dos premios: el Francesca Bartrina al mejor Trabajo de Fin de Grado con perspectiva de estudios de género, financiado por el Instituto Catalán de las Mujeres, y el premio específico Instituto Catalán de las Mujeres al mejor trabajo de investigación de bachillerato.

El I Plan de Igualdad se centró en la definición de objetivos y actuaciones que favorecieran la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo profesional y laboral de las mujeres y en el aumento de la representatividad de las mujeres en los cargos académicos y de dirección. Pero no es hasta 2012 que la igualdad toma especial relevancia en la Universidad de Vic con la creación de la Unidad de Igualdad, con el fin de promover e incentivar las políticas de género y velar por el cumplimiento de los principios de equidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la comunidad universitaria. La creación de la Unidad de Igualdad fue aprobada por el Patronato de la Fundación Universitaria Balmes (FUB) en fecha 18 de diciembre de 2012. Por otra parte, la definición y funciones de la Unidad de Igualdad quedan recogidas en las Normas de Organización y Funcionamiento (NOF) de la Universidad, artículos 78 y 79, aprobadas por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña en la sesión de 17 de diciembre de 2013.

## **Evolución y diagnóstico de la situación actual**

Un primer diagnóstico de la situación actual refleja que la Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña es una universidad feminizada en su composición global, aunque se detecta una clara segregación ocupacional en las áreas de administración y servicios, así como una segregación vertical en cuanto al acceso a cargos y responsabilidades en la vertiente académica y de gestión.

El análisis de los datos proporcionados por el Área de Gestión del Talento, la Biblioteca, la Oficina Técnica de Investigación y Transferencia de Conocimiento (OTRI), el Centro Internacional de Formación Continua (CIFC) y el Servicio de Informática, permite captar los cambios que ha experimentado la Universidad en el periodo comprendido entre los años 2008 y 2016 (ver apartado “Datos de la UVic-UCC desde la perspectiva de género”). Las observaciones extraídas se presentan en dos bloques, por un lado, PDI y PAS, y por el otro, los estudiantes:

## PDI Y PAS (incluidos los órganos de gobierno)

- a) Las mujeres todavía están infrarrepresentadas en los máximos órganos de gobierno de la Universidad y, muy especialmente, en el Patronato de la FUBal-mes.
- b) Entre los cargos de gestión hay que decir que la Facultad de Educación, Traducción y Ciencias Humanas y la Facultad de Empresa y Comunicación presentan una situación de equidad en los respectivos equipos de gestión. En cambio, en el caso de la Facultad de Ciencias y Tecnología hay un desequilibrio a favor de los hombres, mientras que en la Facultad de Ciencias de la Salud y el Bienestar es a favor de las mujeres. Este desajuste en los cargos es mayor que el que existe entre hombres y mujeres del PDI de estas facultades.
- c) Globalmente, el PDI presenta una situación de equilibrio, ligeramente favorable a las mujeres. Sin embargo, se constata un marcado desequilibrio en determinadas áreas de conocimiento. Mientras que en la Facultad de Ciencias y Tecnología o en la Facultad de Empresa y Comunicación hay más hombres, en la Facultad de Ciencias de la Salud y del Bienestar hay más mujeres.
- d) En la distribución por sexos del profesorado según las distintas categorías laborales o bien según dedicación, se observa una situación de equilibrio entre hombres y mujeres.
- e) En cuanto a la investigación, hay que decir que en este periodo el número de doctores y doctoras se ha equiparado. Aunque en los grupos de investigación hay más mujeres que hombres, son los hombres los que acumulan más acreditaciones y sexenios. Hay que precisar, no obstante, que en los últimos años ha aumentado el número de mujeres acreditadas.
- f) El número de hombres y mujeres que coordinan grupos de investigación o bien dirigen cátedras está muy igualado, a pesar de que hay más hombres en la dirección de los Centros de Investigación y de Transferencia de Conocimiento (CERT). Sin embargo, la proporción se mantiene entre el 40% y 60%, unos parámetros considerados aceptables.
- g) En relación a las solicitudes de financiación externa por convocatorias competitivas de investigación, hay que decir que durante el periodo 2009-2016 se han obtenido un total de 162 proyectos, de los cuales el 55% fueron encabezados por investigadores principales (IP) mujeres. Por otra parte, los proyectos liderados por IP hombres lograron una financiación media ligeramente superior a la alcanzada por las IP mujeres (concretamente, el importe medio fue un 9% superior).

- h) Una de las medidas llevadas a cabo desde el Vicerrectorado de Investigación y Profesorado de la UVic-UCC ha sido modificar la normativa de las dedicaciones de investigación del PDI, que recoge que si en los últimos cinco años ha habido periodos de baja por maternidad o paternidad, se ampliará un año el período de evaluación por cada hijo/a. En la atención a las personas en situación de dependencia se aplicará una ampliación igual al periodo de baja justificado, redondeando al alza por meses completos.
- i) En cuanto al Personal Administración y Servicios hay que decir que existe una evidente sobrerrepresentación de las mujeres (74%) en relación a los hombres (26%). En los cargos de gestión de las distintas áreas, la situación de sobrerrepresentación de las mujeres se reproduce en una proporción similar. Finalmente, destacamos que algunos servicios están formados exclusivamente por mujeres, tales como el Área de Gestión Académica o el Área de Gestión del Talento.
- j) En relación a las estancias de investigación del PDI, los datos indican que entre 2009 y 2016, las investigadoras de la UVic-UCC han llevado a cabo más estancias (84) que sus contrapartes (62), a pesar de que ellos las realizan de mayor duración (27 días de media por estancia contra los 21 días de ellas). En cuanto a las estancias de movilidad Erasmus del PDI por docencia, hay que decir que entre 2013 y 2016 se han realizado un total de 55 estancias, de las cuales el 58% han sido hechas por hombres. En el caso del PAS, las estancias realizadas en este periodo suman un total de 25, de las que el 88% las han llevado a cabo mujeres.
- k) Cabe destacar, finalmente, la infrarrepresentación de las mujeres (24%) entre los miembros del comité de empresa actual.

## Alumnado

Entre el alumnado también se constata un marcado desequilibrio en determinadas enseñanzas, por lo que en Educación o Salud hay presencia mayoritaria de mujeres y en las enseñanzas de Ciencias y Tecnología, de hombres. A continuación, se comenta el análisis específico por centros, abarcando el periodo comprendido entre 2009 y 2016:

- a) Globalmente, el alumnado de grados universitarios de la UVic-UCC siempre ha estado formado mayoritariamente por mujeres, las cuales representaban en el curso 2009-10 el 61% del total de matrículas, mientras que en 2015-16 suponen el 58%. Así pues, durante estos años el alumnado se ha mantenido dentro del intervalo 40%-60%. En cambio, en cuanto a los másteres, el alumnado muestra un desequilibrio a favor de los hombres, que han pasado del

67% al inicio del periodo analizado al 77% actual. Las titulaciones de salud y de educación son las que tradicionalmente y desde sus inicios han matriculado más mujeres, a pesar de que ambas han visto disminuir este porcentaje en proporciones similares. Por otra parte, la Facultad de Empresa y Comunicación se ha mantenido en el intervalo de equilibrio durante el período de referencia (47% de hombres y 53% de mujeres), mientras que la Facultad de Ciencias y Tecnología ha tenido un ligero desequilibrio a favor de los hombres que ha evolucionado de un 60% a un 55% en el último curso académico 2015-16.

- b) En la Facultad de Educación, Traducción y Ciencias Humanas (FETCH) el desequilibrio del alumnado en favor de las mujeres ha disminuido desde el 73% del curso 2008-09 hasta el 62% del curso 2015-16, lo que es debido a la impartición del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (CAFD). En los estudios impartidos en esta facultad, el grado en Educación Infantil es aquel en el que la presencia de mujeres se sitúa por encima del 90%, mientras que en el grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte los hombres representan el 84%. En el resto de grados el número de mujeres matriculadas ha ido evolucionando con el paso de los años y han pasado de un 86% a un 79% en el caso de Psicología, o del 65% al 68% en el grado en Educación Primaria. En cuanto al grado en Traducción e Interpretación, hay que decir que el marcado desequilibrio a favor de las mujeres ha ido creciendo de manera que las estudiantes han pasado de ser el 80% en el curso 2009-10 al 85% en el curso 2015-16.
- c) En el periodo 2009 a 2016 el alumnado de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Bienestar (FCSB) ha experimentado una disminución del desequilibrio a favor de las mujeres, que han pasado de representar el 74% en el 2009-10 al 63% en el 2015-16, un dato que se acerca a los límites considerados de equilibrio. En los estudios impartidos en esta facultad y en este periodo, el grado en Enfermería siempre ha mostrado una proporción que oscila entre el 80%-85% de mujeres. En cambio, en el caso del grado en Fisioterapia hay que decir que a pesar de que los dos primeros cursos la proporción de mujeres era superior a la de hombres, actualmente el desequilibrio es favorable a los hombres (55%). El resto de grados también tiene un marcado desequilibrio a favor de las mujeres (del 80% en el caso de Terapia Ocupacional, o del 76% en el de Nutrición Humana y Dietética).
- d) En el periodo de referencia la Facultad de Ciencias y Tecnología (FCT) ha evolucionado desde un desequilibrio a favor de los estudiantes hombres del 60% a un mayor equilibrio del 55% en el último curso. En los estudios impartidos en esta facultad, los grados de biociencias se han mantenido en el intervalo considerado de equilibrio, con pequeñas oscilaciones. En cambio, los grados



en ingenierías han mantenido el porcentaje de hombres matriculados por encima del 80%. En el último curso 2015-16, el grado en Ingeniería Biomédica, con un 59% de mujeres, y el ligero incremento que han experimentado en el grado en Biología ha hecho disminuir el desequilibrio de la Facultad.

- e) Durante el período analizado la Facultad de Empresa y Comunicación (FEC) se ha mantenido con un equilibrio favorable a las estudiantes, que suponen el 53%. Únicamente el grado en Publicidad y Relaciones Públicas ha mantenido un desequilibrio más marcado a favor de las mujeres en este periodo, con un pico del 73%, y en los últimos dos cursos académicos se ha estabilizado en un 67%. Los grados de Administración y Dirección de Empresas, Marketing y Comunicación Empresarial, Periodismo y Comunicación Audiovisual se han mantenido en los intervalos de equilibrio.
- f) En cuanto a las estancias de movilidad fuera de la Universidad realizadas durante el período 2008-2016, hay que decir que el porcentaje de participación de las estudiantes mujeres ha descendido desde el 78% al inicio del periodo hasta el 69% del último curso 2015-16. En todo el periodo el número medio de días por estancia ha sido mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres.
- g) Tanto en los grados como en los másteres, la nota media de acceso de las mujeres ha sido ligeramente superior a la de los hombres (entre un 2% y un 4% superior). Esto explica que la media acumulada de los años invertidos en cursar el grado ha sido ligeramente inferior (2%) en el caso de las mujeres.

## **Marco normativo**

El II Plan de igualdad de género de la Fundación Universitaria Balmes / Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña se ha elaborado según las directrices que marca la legislación estatal y nacional siguiente:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se establecen medidas que tienen como objetivo la igualdad de trato y oportunidades y que prevé, entre otras cosas, el fomento de la enseñanza y la investigación sobre esta temática.
- La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de 2007, de modificación de la LOU, que establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son valores que las universidades deben incorporar en su estructura y funcionamiento como un objetivo propio y que deben proyectarlos, también, a la sociedad que las rodea y dicta normas concretas para conseguirlo.

- La Ley 2/2003, de 29 de febrero, de Universidades de Cataluña, que impone al departamento competente en materia de universidades y a las mismas universidades la promoción de acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos universitarios.

Tres años más tarde, en 2006, el Instituto Catalán de las Mujeres edita la Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades en la que se menciona que “Los obstáculos principales que impiden la participación de mujeres en términos de igualdad en el mundo académico son las prácticas discriminatorias en nombramientos y ascensos profesionales, las tensiones derivadas de la doble función familiar y profesional, los estereotipos de género sobre la figura de las personas que se dedican a la ciencia y que ocupan cargos académicos, y la resistencia continua a que las mujeres ocupen puestos de dirección” (p.6). Obstáculos, muchos de ellos, también extensibles al colectivo del Personal de Administración y Servicios.

- La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto establecer y regular los mecanismos y los recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Finalmente, cabe destacar las directrices de la UVic-UCC, recogidas en las Normas de Organización y Funcionamiento (NOF), que establecen que la UVic-UCC hace suyos los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad, solidaridad y pluralidad propios de las sociedades abiertas (Art. 1.5), y las recogidas en el Código Ético, en el que se establecen como principios, entre otros, la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres y la equidad de las condiciones laborales, profesionales, docentes e investigadoras.

## **Aprobación del II Plan de igualdad de género**

Para que se cumplan estas disposiciones y con la voluntad de contribuir al desarrollo total de la igualdad entre las personas, el Consejo de Gobierno de la UVic-UCC ha aprobado en fecha 4 de abril de 2017 este documento.

## ÁMBITOS, OBJETIVOS Y ACCIONES

Este II Plan pretende establecer unas directrices que velen por la igualdad de oportunidades en todas las áreas y servicios de la Fundación Universitaria Balmes / Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de los centros y servicios que forman la FUBalmes/UVic-UCC.

Tal y como contempla la Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades (p. 13), “la Universidad tiene que pensar en las ventajas que le comportará la equidad y los beneficios que obtendrá de ella, no sólo para las mujeres, sino para toda la comunidad universitaria”.

La afectación del II Plan de igualdad se amplía respecto a la del I Plan debido a la incorporación de las facultades ubicadas en el Campus de Manresa a raíz de la federación, en fecha de 30 de enero de 2014, de la Fundación Universitaria Balmes y la Fundación Universitaria del Bages dentro del marco de la Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña.

Este documento prevé la toma de medidas para asegurar un trato igualitario entre hombres y mujeres y se estructura mediante la definición de objetivos y acciones que se enmarcan en los siete ámbitos de actuación:

1. Igualdad de oportunidades y responsabilidad social
2. Actividad académica: docencia e investigación
3. Comunicación, imagen y lenguaje
4. Representación y participación institucional de las mujeres
5. Acceso, promoción y desarrollo profesional. Condiciones laborales
6. Conciliación de la vida laboral y familiar
7. Prevención y erradicación de la violencia de género

## ÁMBITO 1:

### Igualdad de oportunidades y responsabilidad social

→ **Objetivo 1.1. Potenciar la política de igualdad y la perspectiva de género en la estrategia y la cultura de la organización universitaria.**

Acción 1.1.1. Asignar en los presupuestos los recursos suficientes para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el II Plan de igualdad.

Responsables	Secretaría General y Gerencia
Indicadores	Presupuesto específico
Temporización	2017-2021

Acción 1.1.2. Crear una comisión de seguimiento del II Plan de igualdad

Responsables	Unidad de Igualdad y Secretaría General
Indicadores	Resultados
Temporización	2017-2021

Acción 1.1.3. Incorporar objetivos e indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de evaluación de la calidad y en los planes estratégicos de las unidades básicas.

Responsables	Área de Calidad
Indicadores	Relación de indicadores y objetivos. Recogida de datos
Temporización	2017-2021

→ **Objetivo 1.2. Procurar la implicación de toda la comunidad universitaria en la igualdad real de oportunidades a todos los niveles.**

Acción 1.2.1. Organizar acciones de sensibilización en materia de igualdad.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de acciones
Temporización	Anual

Acción 1.2.2. Organizar actividades formativas sobre temas de género e igualdad dirigidas a la comunidad universitaria.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de actividades. Número de participantes
Temporización	Anual

→ **Objetivo 1.3. Procurar la participación de la UVic-UCC en aquellas iniciativas públicas o privadas que tengan como objetivo la promoción de la igualdad en la sociedad.**

Acción 1.3.1. Establecer mecanismos para la gestión y el seguimiento de las peticiones de asesoramiento sobre género.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de peticiones
Temporización	Anual

Acción 1.3.2. Colaborar en iniciativas de organismos públicos o privados para promover políticas a favor de la igualdad.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de iniciativas
Temporización	Anual

## ÁMBITO 2:

### Actividad académica: investigación y docencia

→ **Objetivo 2.1. Velar para que la participación de mujeres y hombres en la investigación sea equilibrada.**

Acción 2.1.1. Análisis desagregado por sexos de la asignación y evaluación de dedicaciones de investigación y estancias de movilidad.

Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Relaciones Internacionales
Indicadores	Número de mujeres y hombres con dedicaciones de investigación Número de mujeres y hombres con ayudas para estancias de movilidad
Temporización	2017-2021

Acción 2.1.2. Análisis desagregado por sexos de investigadores/as principales de proyectos de investigación y transferencia de conocimiento.

Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores	Número de mujeres y hombres IP de proyectos de investigación y transferencia de conocimiento
Temporización	2017-2021

Acción 2.1.3. Análisis desagregado por sexos de la producción científica en toda la documentación en la que se hagan públicos los resultados de investigación.

Responsables	Biblioteca
Indicadores	Porcentaje de mujeres y hombres en los resultados de investigación
Temporización	2017-2021

Acción 2.1.4. Establecimiento de medidas para compensar el desequilibrio de mujeres y hombres en la investigación.

Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores	Número de medidas incluidas
Temporización	2017-2021

**→ Objetivo 2.2. Establecer criterios en el cálculo de méritos académicos que no penalicen trayectorias interrumpidas por conciliación.**

Acción 2.2.1. En la evaluación de los currículos, ampliar el periodo evaluado de las personas que hayan cogido baja de maternidad, paternidad o por cuidado de un familiar.

Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Profesorado
Indicadores	Inclusión en la normativa de evaluación de currículos Número de mujeres y hombres que se acogen
Temporización	2017-2021

**→ Objetivo 2.3. Garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la normativa relativa a los criterios de composición de las comisiones de selección, evaluación y promoción.**

Acción 2.3.1. Fomentar la presencia equilibrada de hombres y de mujeres en la composición de las comisiones de selección, evaluación y promoción.

Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Profesorado
Indicadores	Número de mujeres y hombres en las comisiones Inclusión en la normativa interna del criterio de presencia equilibrada
Temporización	2017-2021

**→ Objetivo 2.4. Fomentar la investigación con perspectiva de género.**

Acción 2.4.1. Promoción de la realización de tesis doctorales en el ámbito de los estudios de género de la UVic-UCC.

Responsables	Grupos de investigación y Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género
Indicadores	Número de tesis doctorales en estudios de género Número de actividades de promoción y acompañamiento de tesis de género
Temporización	2017-2021

**Acción 2.4.2. Potenciación de la colección de ensayo feminista Caja de Pandora.**

Responsables	Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género
Indicadores	Número de libros publicados
Temporización	2017-2021

**Acción 2.4.3. Difusión de las convocatorias de entidades públicas o privadas que tengan como finalidad los estudios de género.**

Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores	Número de convocatorias del Boletín de investigación que incorporan el género
Temporización	2017-2021

**Acción 2.4.4. Visibilización de las actividades de investigación sobre género en la memoria académica anual de la UVic-UCC.**

Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores	Presencia de un apartado sobre estudios de género en la memoria académica anual
Temporización	2017-2021

**→ Objetivo 2.5. Fomentar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.**

**Acción 2.5.1. Realización de acciones para promover la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación, especialmente en aquellas áreas donde es menos presente.**

Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores	Número de acciones
Temporización	2017-2021



→ **Objetivo 2.6. Potenciar aquellas unidades o estructuras que tienen como objetivo la investigación y la transferencia de conocimiento desde la perspectiva de género.**

Acción 2.6.1. Dotación al Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género y a la Cátedra Unesco: Mujeres, Desarrollo y Culturas de horas de dedicación para desarrollar tareas estratégicas.

Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Profesorado
Indicadores	Número de horas de dedicación asignadas
Temporización	2017-2021

Acción 2.6.2. Presencia de la UVic-UCC en organismos y entidades en el marco del sistema universitario catalán para el desarrollo de iniciativas de investigación y formación sobre género, como el Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (iiEDG).

Responsables	Unidad de Igualdad y Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género
Indicadores	Número de organismos y entidades de las que la UVic-UCC forma parte activamente
Temporización	2017-2021

→ **Objetivo 2.7. Incorporar la perspectiva de género en la docencia.**

Acción 2.7.1. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en las asignaturas de grados, postgrados, másteres y otras actividades formativas que imparte la UVic-UCC.

Responsables	Unidad de Igualdad, Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Vicerrectorado de Formación Continua
Indicadores	Informe de análisis
Temporización	Anual

**Acción 2.7.2. Elaboración de recomendaciones genéricas para el conjunto del profesorado para facilitar la incorporación de la perspectiva de género.**

Responsables	Unidad de Igualdad y Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género
Indicadores	Número de recursos generados
Temporización	2017-2021

**Acción 2.7.3. Ofrecer formación al profesorado para que incorpore la perspectiva de género en sus asignaturas.**

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de acciones formativas
Temporización	2017-2021

**Acción 2.7.4. Potenciar que el alumnado elabore trabajos académicos con perspectiva de género.**

Responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Indicadores	Número de acciones de promoción Número de TFG y TFM sobre estudios de género
Temporización	2017-2021

**Acción 2.7.5. Dotación de recursos para llevar a cabo el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.**

Responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Profesorado y Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de horas de dedicación asignadas
Temporización	2017-2021

**Acción 2.7.6. Procurar la colaboración eficiente de la UVic-UCC en programas formativos de género de carácter interuniversitario.**

Responsables	Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de programas en los que participa la UVic-UCC Número de créditos impartidos
Temporización	2017-2021

**→ Objetivo 2.8. Crear mecanismos para equilibrar en términos de género el acceso del alumnado de los grados con mayor sesgo.**

**Acción 2.8.1. Promover que las visitas a centros de secundaria sean realizadas por PDI mujeres en el caso de las enseñanzas masculinizadas y PDI hombres en el caso de las enseñanzas feminizadas.**

Responsables	Área de Marketing y todas las facultades
Indicadores	Número de visitas realizadas
Temporización	Bianual

**Acción 2.8.2. Promover la pericia sobre la falta de vocaciones en enseñanzas masculinizadas o feminizadas.**

Responsables	Unidad de Igualdad, todas las facultades y Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género
Indicadores	Organización de jornada sobre la temática
Temporización	Bianual

**Acción 2.8.3. Promover la investigación sobre la falta de vocaciones en enseñanzas con sesgo de género y búsqueda de *partners* para proyectos competitivos.**

Responsables	Unidad de Igualdad, todas las facultades y Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género
Indicadores	Presentación de proyecto europeo
Temporización	Bianual

### ÁMBITO 3:

#### Comunicación, imagen y lenguaje

→ **Objetivo 3.1. Procurar que la política de igualdad entre hombres y mujeres, sus objetivos, principios y valores, así como las acciones llevadas a cabo en esta materia, tengan la difusión adecuada e impacto de mejora en la comunidad universitaria.**

Acción 3.1.1. Comunicar interna y externamente el Plan de igualdad y el Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de noticias en el boletín <i>online</i> L'Apunt y en la web
Temporización	Anual

Acción 3.1.2. Informar periódicamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de publicaciones Número de conferencias
Temporización	Anual

Acción 3.1.3. Difundir todos los actos del CEIG y de la Cátedra UNESCO entre la comunidad universitaria.

Responsables	Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género, Cátedra UNESCO "Mujeres, desarrollo y culturas", y Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de noticias generadas
Temporización	Anual

Acción 3.1.4. Mejorar la visibilidad de la Unidad de Igualdad, creando un logotipo y un *spandex*, así como mejorando la accesibilidad y contenido del sitio web.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Realización de las actividades
Temporización	Anual

**→ Objetivo 3.2. Hacer visibles las diferencias de género en la actividad universitaria**

Acción 3.2.1. Incorporar la variable “sexo” en todas las estadísticas de la Universidad.

Responsables	Unidad de Igualdad y Secretaría General
Indicadores	Desagregación de datos de género por curso
Temporización	Anual

Acción 3.2.2. Hacer visible la incidencia de la variable sexo en la actividad universitaria en la memoria académica.

Responsables	Secretaría General
Indicadores	Publicación –apartado Unidad de Igualdad– de la Memoria Académica
Temporización	Anual

Acción 3.2.3. Hacer visibles las publicaciones y líneas de investigación sobre género.

Responsables	Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado
Indicadores	Número de publicaciones
Temporización	Anual

**→ Objetivo 3.3. Potenciar la igualdad de género en la comunicación corporativa.**

**Acción 3.3.1. Adoptar y difundir una guía de lenguaje no sexista.**

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Guía de lenguaje no sexista
Temporización	2017-2021

**Acción 3.3.2. Velar y monitorizar que en el material de difusión y publicidad de la institución haya una presencia equilibrada de hombres y mujeres y no haya sesgos sexistas en su representación.**

Responsables	Servicio de Publicaciones, Área de Marketing, Unidad de Igualdad, Secretaría General
Indicadores	Análisis de publicaciones
Temporización	Anual

**Acción 3.3.3. Organizar o colaborar en los actos que se celebren en relación a las mujeres como: 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres; 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres; 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.**

Responsables	Unidad de Igualdad, Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género y UHUB Servicio a la Comunidad Universitaria
Indicadores	Actos transversales
Temporización	Anual

**Acción 3.3.5. Crear un espacio en la página web y/o en el campus virtual donde la comunidad universitaria pueda presentar sugerencias y/o opiniones sobre cuestiones de igualdad de género.**

Responsables	Secretaría General y Unidad de Igualdad
Indicadores	Buzón de sugerencias
Temporización	Anual

Acción 3.3.6. Crear grupos de participación en las redes sociales para difundir mensajes positivos para la igualdad de género en los campus y en los espacios de acción de la comunidad universitaria.

Responsables	Unidad de Igualdad y Área de Comunicación Corporativa y Relaciones Institucionales
Indicadores	Grupos de participación
Temporización	Anual

**→ Objetivo 3.4. Convertirse en institución de referencia en la comunicación para la mejora social de la igualdad de género.**

Acción 3.4.1. Participar regularmente en medios de comunicación en debates de género.

Responsables	Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género, Unidad de Igualdad y Área de Comunicación Corporativa y Relaciones Institucionales
Indicadores	Número de apariciones en los medios
Temporización	Anual

Acción 3.4.2. Convertirse en referente en formas de comunicación para la igualdad de género.

Responsables	Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género, Unidad de Igualdad y Área de Comunicación Corporativa y Relaciones Institucionales
Indicadores	Participación en los medios
Temporización	Anual

## ÁMBITO 4:

### Representación y participación institucional de las mujeres

→ **Objetivo 4.1. Fomentar la representatividad de las mujeres en todos los ámbitos, las categorías y los niveles de organización universitaria.**

Acción 4.1.1. Analizar bianualmente la configuración por sexo de la plantilla de profesorado y relacionarla con otras variables (centros, áreas disciplinarias, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad...).

Responsables	Área de Gestión del Talento y Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de PDI por género segregado por centros, áreas disciplinarias, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad...
Temporización	Bianual

Acción 4.1.2. Analizar anualmente la configuración por sexo de la plantilla de personal de administración y servicios (centros, áreas disciplinarias, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad...).

Responsables	Área de Gestión del Talento y Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de PDI por género segregado por centros, áreas disciplinarias, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad...
Temporización	Bianual

Acción 4.1.3. Proponer medidas de corrección de los posibles sesgos sexistas constatados en los análisis anteriores.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Resultado del análisis de las acciones 4.1.1. y 4.1.2.
Temporización	Bianual



**Acción 4.1.4. Promover el incremento del número de mujeres entre el profesorado visitante, expertos, honoris causa, profesionales en el aula...**

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Proporción de hombres/mujeres
Temporización	2017-2021

**→ Objetivo 4.2. Facilitar que las mujeres se incorporen a los órganos de gobierno**

**Acción 4.2.1. Analizar los posibles obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión.**

Responsables	Área de Gestión del Talento
Indicadores	Cargos de responsabilidad de la empresa según el nivel directivo y el sexo. Total y porcentaje comparativo entre hombres-mujeres
Temporización	Anual

**Acción 4.2.2. Corregir los posibles obstáculos detectados**

Responsables	Rectorado
Indicadores	Cargos de responsabilidad de la empresa según el nivel directivo y el sexo. Total y porcentaje comparativo entre hombres-mujeres
Temporización	Anual

**→ Objetivo 4.3. Desarrollar acciones que favorezcan la presencia igualitaria de ambos sexos en las diferentes titulaciones (oficiales y propias) de la UVic-UCC**

Acción 4.3.1. Analizar la presencia de mujeres y hombres en el alumnado por centros, titulaciones, ciclos, formación permanente...

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de alumnos segregado por centros, titulaciones, ciclos, formación permanente...
Temporización	Bianual

Acción 4.3.2. Incorporar en las acciones de promoción de estudios mensajes dirigidos a los colectivos de hombres y mujeres que favorezcan su presencia en aquellas titulaciones en las que alguno de estos colectivos esté infrarrepresentado.

Responsables	Unidad de Igualdad, Área de Marketing
Indicadores	Número de acciones
Temporización	Anual

Acción 4.3.3. Estudiar la proporción de mujeres y hombres en el colectivo de becarios y becarias.

Responsables	Área de Gestión del Talento
Indicadores	Lista de becarios según el sexo
Temporización	Anual

Acción 4.3.4. Estudiar la proporción de los y las estudiantes en actividades de la comunidad universitaria (voluntariado, actividades culturales, deportivas, órganos de representación del alumnado...).

Responsables	UHUB Servicio a la Comunidad Universitaria
Indicadores	Listado del alumnado que participa en actividades de la comunidad universitaria por género
Temporización	Anual

## ÁMBITO 5:

### Acceso, promoción y desarrollo profesional. Condiciones laborales

→ **Objetivo 5.1. Garantizar que se cumpla el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de acceso, selección y promoción del personal.**

Acción 5.1.1. Garantizar que no se producen discriminaciones directas o indirectas en ninguna de las fases de los procesos de acceso, promoción y desarrollo profesional.

Responsables	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
Indicadores	Incorporaciones / Promociones Porcentaje de hombres y mujeres Porcentaje de hombres y mujeres entre las personas presentadas en cada concurso, y porcentaje por género de los/las que han conseguido cada plaza (por PDI/PAS, tipo de contrato y promoción interna/externa)
Temporización	Anual

Acción 5.1.2. Estudiar la participación de hombres y mujeres en los cursos de formación de todo el personal de la UVic-UCC.

Responsables	Centro de Innovación y Formación en Educación
Indicadores	Grado de asistencia por sexo
Temporización	Anual

Acción 5.1.3. Asegurar la participación equilibrada en la composición de las comisiones de selección y promoción de personal excepto cuando no sea posible por razones objetivas y justificadas.

Responsables	Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado
Indicadores	Porcentaje de hombres y mujeres entre los miembros de las comisiones de selección y de evaluación de la promoción
Temporización	Anual

Acción 5.1.4. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o del mismo valor les corresponde la misma retribución.

Responsables	Comité de Empresa
Indicadores	Cálculo de la retribución anual media de las mujeres y los hombres (desglosado por categoría profesional, PDI/PAS y tipo de jornada) / Tablas salariales del convenio
Temporización	Anual

→ **Objetivo 5.2. Garantizar que no se produzcan actitudes sexistas o trato discriminatorio en las condiciones laborales.**

Acción 5.2.1. Garantizar la aplicación del Protocolo contra el acoso por razones sexistas.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual / Difusión del protocolo
Temporización	Anual

Acción 5.2.2. Establecer el principio de transparencia en la política retributiva (determinación de las categorías laborales y retributivas, transparencia de salarios y beneficios sociales).

Responsables	Gerencia
Indicadores	Proporción de hombres y mujeres por categorías y niveles retributivos (por colectivo PDI/PAS) / Informe sobre desigualdades retributivas entre hombres y mujeres
Temporización	Anual

**Acción 5.2.3. Propiciar políticas para garantizar un buen ambiente laboral para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.**

Responsables	Junta de Rectorado
Indicadores	Número de quejas o denuncias
Temporización	Anual

**Acción 5.2.4. Sancionar las situaciones de acoso por razones sexistas.**

Responsables	Personas de referencia indicadas en el punto 9.1.1. del Protocolo contra el acoso
Indicadores	Protocolo/Convenio, Art. 35, 3f: acoso sexual, falta grave de acoso sexual (advertencia de despido acompañado de suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; despido)
Temporización	Anual

**→ Objetivo 5.3. Comprobar que no hay discriminación por razón de género en la organización del trabajo.**

**Acción 5.3.1. Identificar si hay situaciones discriminatorias en la organización del trabajo (jornada, horarios, asignación de tareas...).**

Responsables	Coordinadores, directores de departamentos, Comité de Empresa, Área de Gestión del Talento, Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
Indicadores	Criterios utilizados en la asignación de horarios
Temporización	Anual

**Acción 5.3.2. Garantizar que no haya trato discriminatorio en la resolución de permisos, excedencias y ayudas de movilidad.**

Responsables	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
Indicadores	Criterios utilizados en la aprobación de solicitudes de permisos, excedencias y ayudas de movilidad
Temporización	Anual

**Acción 5.3.3. Diagnosticar si hay factores subjetivos que pueden contribuir al desequilibrio entre mujeres y hombres en el acceso a las ayudas de movilidad, permisos y excedencias.**

Responsables	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
Indicadores	Proporción de hombres y mujeres en el acceso a las ayudas de movilidad, permisos y excedencias
Temporización	Anual

**→ Objetivo 5.4. Introducir la perspectiva de género en la valoración de la salud y de los riesgos psíquicos y sociales.**

**Acción 5.4.1. Detectar los riesgos psíquicos y sociales de carácter sexista que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.**

Responsables	Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores	Encuestas
Temporización	Anual

**Acción 5.4.2. Implementar campañas sociales y sanitarias de carácter formativo y preventivo sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres relativas a la salud y a la prevención de las enfermedades.**

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Resultados de las campañas
Temporización	2017-2021

**Acción 5.4.3. Realizar un inventario de los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género y ponerlo en conocimiento de la comunidad universitaria.**

Responsables	Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Orientación Psicopedagógica y Unidad de Igualdad
Indicadores	Inventario de los recursos
Temporización	2017-2021

## ÁMBITO 6:

### Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

→ **Objetivo 6.1. Facilitar que todas las personas de la comunidad universitaria puedan conciliar el trabajo o el estudio con la vida personal y familiar.**

Acción 6.1.1. Favorecer horarios flexibles.

Responsables	Área de Gestión del Talento, jefes de servicio, decanos/as y directores/as
Indicadores	Relación de medidas para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y familiar
Temporización	Anual

Acción 6.1.2. Hacer el seguimiento de la aplicación de las medidas de conciliación recogidas en el convenio colectivo.

Responsables	Área de Gestión del Talento y Comité de Empresa
Indicadores	Listado del número de personas acogidas a las medidas, por sexo
Temporización	Anual

Acción 6.1.3. Hacer el seguimiento de la normativa en la concesión de beneficios vinculados a la paternidad, maternidad o al cuidado de familiares dependientes.

Responsables	Área de Gestión del Talento
Indicadores	Número de beneficios concedidos en relación a las peticiones
Temporización	Anual



**Acción 6.1.4. Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un período de excedencia por haber cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad.**

Responsables	Jefes de servicio, decanos/as y directores/as
Indicadores	Número de formaciones recibidas en relación a las personas afectadas
Temporización	Anual

**Acción 6.1.5. Establecer e implementar mecanismos para que en la asignación de la docencia se tengan en cuenta las necesidades específicas del profesorado que tiene cuidado de personas dependientes.**

Responsables	Vicerrectorado de Profesorado, decanos/as y directores/as
Indicadores	Relación de mecanismos aplicados respecto a las personas que lo solicitan
Temporización	Anual

**Acción 6.1.6. Establecer e implementar mecanismos para que en la definición y asignación de tareas se tengan en cuenta las necesidades específicas del personal de administración y servicios que tiene cuidado de personas dependientes.**

Responsables	Jefes de Servicio y Gerencia
Indicadores	Relación de mecanismos aplicados respecto a las personas que lo solicitan
Temporización	Anual

**Acción 6.1.7. Convocar las reuniones no más tarde de las 17 horas y finalizar en un horario que facilite la conciliación entre la vida laboral, la vida personal y familiar.**

Responsables	Cargos de gestión
Indicadores	Número de reuniones fuera del horario laboral
Temporización	2017-2021

**Acción 6.1.8. Establecer mecanismos para que los centros, y el profesorado en particular, puedan permitir la flexibilización de los estudios (horarios, fechas de entrega...) a aquel alumnado que tenga cuidado de familiares dependientes.**

Responsables	Decanos/as y directores/as
Indicadores	Relación de mecanismos aplicados respecto a las personas que lo solicitan
Temporización	2017-2021

**Acción 6.1.9. Procurar que en las convocatorias de becas de colaboración de la UVic-UCC dirigidas al alumnado pueda considerarse como mérito adicional el hecho de que la persona beneficiaria cuide a un familiar dependiente.**

Responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Secretaría General
Indicadores	Número de becarios que se benefician de la medida
Temporización	2017-2021

**Acción 6.1.10. No considerar como computables en las normativas de acceso a plazas laborales los períodos de inactividad para el cuidado de personas dependientes.**

Responsables	Área de Gestión del Talento, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
Indicadores	Número de personas que se benefician de la medida
Temporización	2017-2021

## ÁMBITO 7:

### Política de prevención y erradicación de la violencia de género

#### → Objetivo 7.1. Prevención y detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.

Acción 7.1.1. Dar a conocer a toda la comunidad universitaria el Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Acciones informativas
Temporización	2017-2021

Acción 7.1.2. Establecer propuestas y recursos para toda la comunidad, orientados a prevenir y detectar situaciones de discriminación y violencia de género.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de actividades de formación Número de campañas de sensibilización
Temporización	2017-2021

Acción 7.1.3. Velar para detectar y prevenir situaciones de homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia (LGTBI-fobia)

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Enumerar las denuncias presentadas Enumerar las denuncias resueltas
Temporización	2017-2021

Acción 7.1.4. Garantizar que personas de este colectivo utilicen el nombre que quieran, de acuerdo a su condición. Este nombre será válido para las actividades que no tengan implicación legal.

Responsables	Unidad de Igualdad
Indicadores	Enumerar las solicitudes de cambios de nombre
Temporización	2017-2021

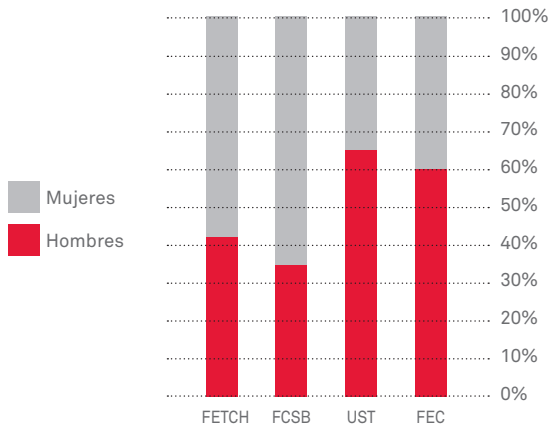
## DATOS DE LA UVIC-UCC DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (junio de 2016)

Órganos de Gobierno	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Equipo de Rectorado	6	86%	1	14%	7	100%
Consejo de Gobierno de la Universidad	14	67%	7	33%	21	100%
Patronato de la FUB	30	83%	6	17%	36	100%
Facultad de Educación, Traducción y Ciencias Humanas	10	53%	9	47%	19	100%
Facultad de Ciencias de la Salud y el Bienestar	5	30%	12	70%	17	100%
Facultad de Ciencias y Tecnología	7	64%	4	36%	11	100%
Facultad de Empresa y Comunicación	7	50%	7	50%	14	100%
Facultad de Ciencias de la Salud (UManresa)	2	33%	4	67%	6	100%
Facultad de Ciencias Sociales (UManresa)	1	50%	1	50%	2	100%
Dirección de departamentos	8	62%	5	38%	13	100%
Comité de Empresa	13	76%	4	24%	17	100%

PDI por centro (docencia)	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Facultad de Educación, Traducción y Ciencias Humanas	73	42%	99	58%	172	100%
Facultad de Ciencias de la Salud y el Bienestar	58	35%	108	65%	166	100%
Facultad de Empresa y Comunicación	59	60%	40	40%	99	100%
Facultad de Ciencias y Tecnología	77	65%	41	35%	118	100%
Total	267	48%	288	52%	555	100%

PDI por categorías	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Titular	45	56%	35	44%	80	100%
Agregado	77	43%	103	57%	180	100%
Asociado	143	49%	147	51%	290	100%
Colaborador	2	40%	3	60%	5	100%
Total	267	48%	288	52%	555	100%
PDI por dedicación	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Tiempo completo	98	49%	101	51%	199	100%
Tiempo parcial 1 (75%)	12	39%	19	61%	31	100%
Tiempo parcial 2 (50%)	11	44%	14	56%	25	100%
Tiempo parcial (<50%)	146	49%	154	51%	300	100%
Total	267	48%	288	52%	555	100%

**Gráfico 1. PDI por centros**



<b>PDI e investigación</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
PDI doctor	110	50%	109	50%	219	100%
PDI acreditado	55	53%	48	47%	103	100%
PDI acreditado con sexenios	22	54%	19	46%	41	100%
Miembros de grupos de investigación	112	43%	145	57%	257	100%
Coordinaciones de GR, direcciones de cátedras y CERT	21	54%	18	46%	41	100%
Encargos de investigación	27	55%	22	45%	49	100%
IP en proyectos competitivos de investigación (2008-2016)	73	45%	89	55%	162	100%
Financiación total conseguida (€)	1.980.759,9		2.216.318,6			
Media (€/IP)	27.133,7		24.902,5			
Estancias de investigación (2008-2016)	62	42%	84	58%	146	100%
Duración media (días)	27		21		26	
Media de ayudas percibidas (€ por estancia)	2.129		1.861		2.002	
Publicaciones de impacto (2008-2016)	583	54%	500	46%	1.083	100%
Libros publicados (2008-2016)	77	45%	95	55%	172	100%

<b>Personal de Administración y Servicios</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Personal de administración y servicios	56	26%	160	74%	216	100%
Número total de cargos de gestión	12	31%	27	69%	39	100%
Directores/as de área	4	31%	9	69%	13	100%
Jefes de servicio	5	33%	10	67%	15	100%
Responsables	3	27%	8	73%	11	100%

PAS por áreas y servicios	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Área de Infraestructuras	15	52%	14	48%	29	100%
Secretarías de centros	2	10%	18	90%	20	100%
Área TIC	13	72%	5	28%	18	100%
Área de Gestión Académica	0	0%	16	100%	16	100%
Biblioteca	1	9%	10	91%	11	100%
Área de Marketing	3	27%	8	63%	11	100%
Área de Gestión del Talento	1	10%	9	90%	10	100%
OTRI	2	25%	6	75%	8	100%
Centro Internacional de Formación Continua	0	0%	8	100%	8	100%
UHUB, Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria	1	17%	5	83%	6	100%
U-Media	4	80%	1	20%	5	100%
Área de Relaciones Internacionales	0	0%	5	100%	5	100%
Oficina Técnica del Vicerrectorado de Ordenación Académica	0	0%	5	100%	5	100%
Área de Calidad	1	25%	3	75%	4	100%
Servicio de Carreras Profesionales	0	0%	5	100%	5	100%
Área de Gestión Académica	0	0%	4	100%	4	100%
Resto de áreas y servicios	6	23%	20	77%	26	100%

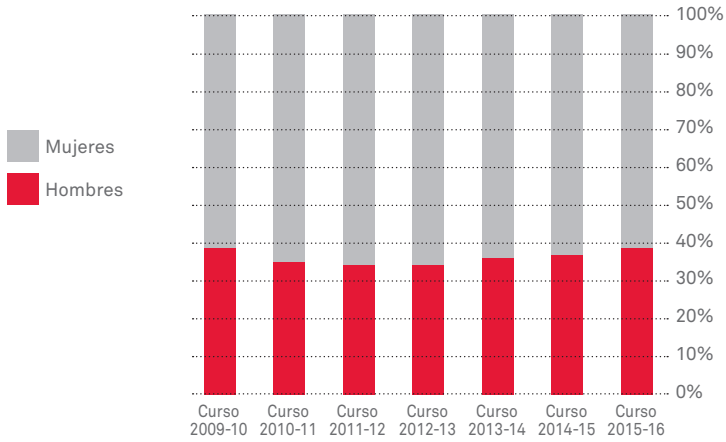
**Gráfico 2. PAS**



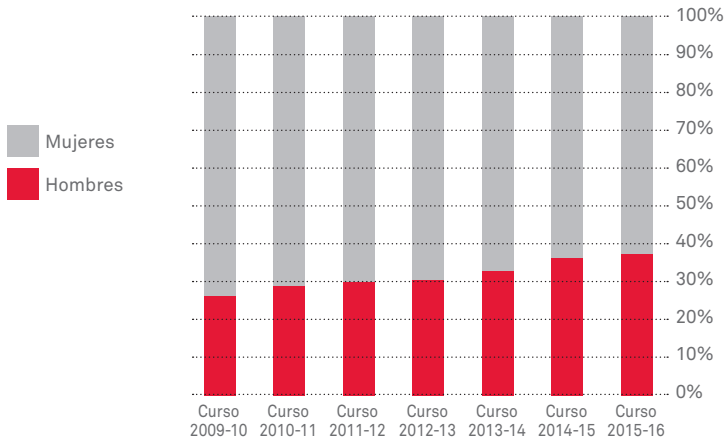
Alumnado de formación oficial para centro	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Facultad de Educación, Traducción y Ciencias Humanas	649	38%	1.047	62%	1.696	100%
Facultad de Ciencias de la Salud y el Bienestar	466	37%	783	63%	1.249	100%
Facultad de Ciencias y Tecnología	403	55%	333	45%	736	100%
Facultad de Empresa y Comunicación	384	47%	434	53%	818	100%
Facultad de Ciencias de la Salud (UManresa)	135	44%	172	56%	307	100%
Facultad de Ciencias Sociales (UManresa)	17	26%	47	74%	64	100%
Escuela de Doctorado	84	47%	93	53%	177	100%
Tesis leídas (hasta octubre de 2016)	26	43%	34	57%	60	100%
BAU (grados)	167	27%	448	73%	615	100%
ESERP (grados)	61	37%	103	63%	164	100%
EADA (máster)	108	53%	97	47%	205	100%
Formación continua (posgrados, másteres, cursos, Escuela de Idiomas) UVic, UManresa, BAU	1.489	30%	3.501	70%	4.990	100%



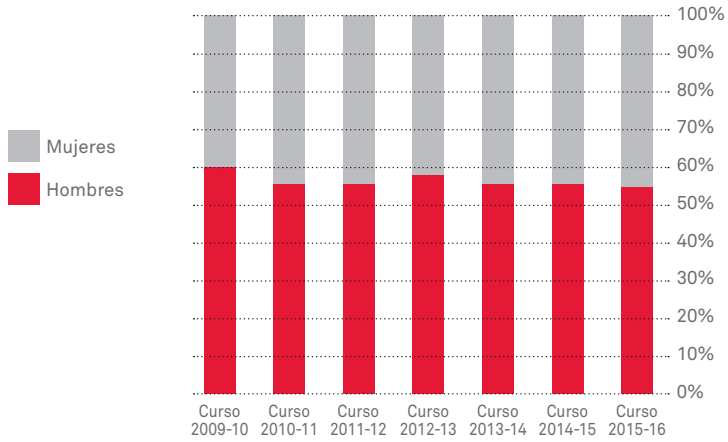
**Gráfico 3. Evolución 2009-2016 del alumnado de la FETCH**



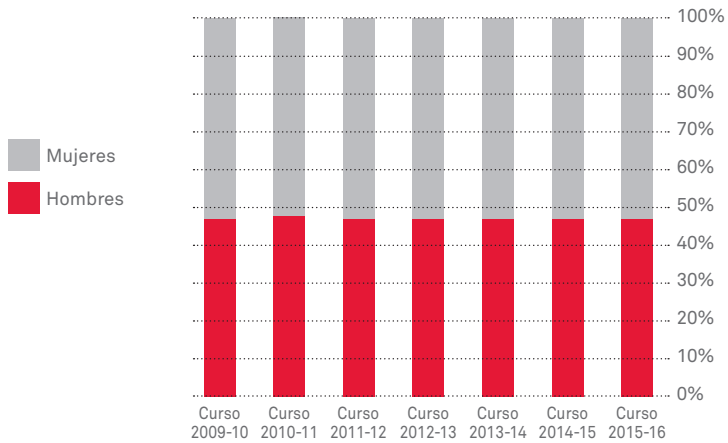
**Gráfico 4. Evolución 2009-2016 del alumnado de la FCSB**



**Gráfico 5. Evolución 2009-2016 del alumnado de la UST**



**Gráfico 6. Evolución 2009-2016 del alumnado de la FEC**



## Otros datos significativos

- Del total de trabajadores entre PDI y PAS, hay 19 personas que tienen una reducción de jornada por cuidado legal de menores. Todas estas personas son mujeres.
- De los 32 grados existentes, sólo uno (Educación Social) contiene una asignatura específica de género (Género, Violencias y Acciones Socioeducativas), que es optativa.

## Composición de la Comisión de Igualdad

Este Plan ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de la UVic-UCC, compuesta por las siguientes personas:

Presidenta:

**M. Àngels Crusellas**, secretaria general

Vocales:

**M. Carme Sanmartí**, adjunta al rector para la Comunidad Universitaria

**Anna Pérez-Quintana**, directora de la Unidad de Igualdad

**Fina Domènech**, directora del Área de Gestión del Talento

**Gerard Coll**, director del Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género

**Núria Padrós**, responsable del Servicio de Orientación Psicopedagógica

**Montse Casas**, ex directora de la Unidad de Igualdad

**Irene Llop**, representante del Comité de Empresa

**Àngels Fusté**, representante del Campus de Manresa

**Miquel Pérez**, representante del Campus de Manresa

**Olga Borao**, representante del Campus de Manresa

**Anna Ballús**, técnica del Área de Gestión del Talento

Secretaria:

**M. Carme Comas**