

III PLA D'IGUALTAT TECNOCAMPUS 2024-2028

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Les polítiques d'igualtat a Tecnocampus..... | 3 |
| 1.1. | Determinació de les parts..... | 3 |
| 1.2. | Àmbit personal, territorial i temporal..... | 3 |
| 1.3. | Estructura..... | 4 |
| 1.4. | Antecedents..... | 8 |
| | Avaluació del II Pla d'igualtat | 9 |
| 1.5. | Marc normatiu | 10 |
| 2. | Metodologia i abast de la diagnosi | 13 |
| 2.1 | Objectius de la diagnosi | 14 |
| 2.2 | Enfocament metodològic | 14 |
| 2.3 | Àmbit i abast de la diagnosi | 15 |
| 2.4 | Principis metodològics | 15 |
| 2.5 | Resultats i aplicació | 15 |
| 2.6. | La diagnosi per àmbits: punts forts i àrees de millora | 16 |
| 3. | Objectius, mesures i accions | 21 |
| 3.1. | Definició dels objectius qualitatius i quantitatiu..... | 21 |
| 3.2. | Descripció de mesures concretes, identificació dels mitjans i recursos i calendari d'actuacions..... | 23 |
| | Eix 1.- Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació | 23 |
| | Eix 2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere..... | 26 |
| | Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica | 30 |
| | Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca | 31 |
| | Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària | 37 |
| | Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions | 39 |
| | Eix 7. Accés i desenvolupament professional..... | 40 |
| | Eix 8. Condicions laborals | 43 |
| | Eix 9. Organització dels temps i conciliació | 46 |
| | Eix 10. Violència masclista a la comunitat TecnoCampus | 49 |
| | Eix 11. Desenvolupament del Pla de diversitat | 55 |
| 3.3. | Identificació dels mitjans i recursos..... | 57 |
| 3.4. | Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica | 58 |
| | ANNEX .- CALENDARI DE TREBALL..... | 60 |

1. Les polítiques d'igualtat a Tecnocampus

1.1. Determinació de les parts

En compliment del que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, sobre plans d'igualtat, aquest **III Pla d'Igualtat de la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme** ha estat negociat i acordat per la **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, constituïda de manera paritària per representants de la part institucional i de la part social.

Part institucional: representants designats per la Fundació TecnoCampus, amb el suport tècnic de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que actua com a òrgan especialitzat en assessorament i coordinació en matèria d'igualtat i diversitat.

Part social: la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLT), integrada pel Comitè d'Empresa i per les seccions sindicals amb presència a la Fundació.

Aquesta Comissió Negociadora com a òrgan encarregat de la negociació, aprovació i posterior seguiment del Pla va ser constituïda en data 21 de febrer de 2024.

La Comissió d'igualtat està determinada per representants de les persones treballadores i representants de l'empresa:

En representació de l'empresa: Abel Gómez Fernández, Patrícia Crespo Sogas, Marc Terradellas Fernández, Alícia Valls Matons.

En representació de les persones treballadores: Carme Navas Lara, Anabel Casanovas Álvarez, Xavier Font Aragonés, Josep Roure Alcobé.

Ambdues parts reconeixen la seva capacitat i legitimitació per a negociar i acordar aquest Pla, així com per vetllar pel seu desenvolupament, avaluació i revisió periòdica durant la vigència establerta.

1.2. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a tota la Comunitat TecnoCampus, amb independència del col·lectiu al qual pertanyin. Entenent que integren la Comunitat TecnoCampus els següents col·lectius:

- El **Personal Docent i Investigador (PDI)**
- El **Personal Tècnic, de Gestió, Administració i Serveis (PTGAS)**
- **Estudiants**

En aquest sentit, el Pla inclou tots els col·lectius que integren la Fundació TecnoCampus, amb independència del seu vincle contractual o acadèmic, i té en compte les especificitats de cadascun d'ells en l'aplicació de mesures i accions.

b) Àmbit territorial

El Pla s'aplica a la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme, amb independència de la seva ubicació física dins del territori, sent que la seva seu i activitat es troba a la ciutat de Mataró.

c) Àmbit temporal

El present Pla té una vigència de quatre anys, comptats a partir de la data de la seva signatura i registre en el Registre de Plans d'Igualtat, d'acord amb l'article 11 del RD 901/2020.

Es preveu una avaluació intermèdia a meitat del període de vigència, amb possibilitat d'introduir ajustos o modificacions si s'identifiquen necessitats noves o canvis normatius.

En finalitzar el període de vigència, es durà a terme una avaluació final i es posaran les bases per a l'elaboració del següent Pla d'Igualtat.

1.3. Estructura

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 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 el Centre Universitari TecnoCampus 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 i Diversitat**, la **Comissió d'Igualtat i Diversitat** 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. La Unitat d'Igualtat i Diversitat

La Unitat d'Igualtat i Diversitat és un servei a la comunitat TecnoCampus, competent en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

La Unitat d'Igualtat i Diversitat té per objectius assessorar els òrgans de govern del Centre Universitari, elaborar i desenvolupar els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat i diversitat 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 i Diversitat és impulsar el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat 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 i Diversitat

- Direcció de la Unitat, càrrec que ostenta la Sotsdirecció de relacions amb els estudiants i compromís social.
- Persona membre de la Comissió d'Igualtat i Diversitat nomenada per la Direcció General a proposta de la Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que farà les funcions de referent d'Igualtat.
- Persona membre de la Comissió d'Igualtat i Diversitat nomenada per la Direcció General a proposta de la Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que farà les funcions de tècnic/a d'Igualtat i diversitat i secretaria de la Comissió d'Igualtat i Diversitat

Funcions de la Unitat d'Igualtat i Diversitat

- Elaborar, implementar i avaluar el Pla d'Igualtat del TecnoCampus 2024-2028 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 i diversitat.
- 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 TecnoCampus 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 TecnoCampus 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 del Centre Universitari TecnoCampus.

- Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a TecnoCampus.

2. La Comissió d'Igualtat i Diversitat

La Comissió d'Igualtat i Diversitat 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 Comunitat universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Composició de la Comissió d'Igualtat i Diversitat

La Comissió d'Igualtat i Diversitat serà presidida per la Sotsdirecció de relacions amb els estudiants i compromís social i estarà formada per:

- Les persones membres de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
- Fins a tres persones representants dels estudiants en òrgans de representació del centre universitari, designades pel Ple de delegats/o membres de Comissió d'Estudiants d'Igualtat i Diversitat.
- Una persona representant del PDI i/o del PTGAS, delegada de prevenció, designada pel Comitè d'Empresa.
- Un PDI representant de cada un dels departaments del Centre Universitari.
- Una persona representant de l'àrea d'Empresa del TecnoCampus.
- Fins a tres persones representants del PTGAS.
- Fins a tres persones a proposta de la presidència de la Comissió.

Funcions de la Comissió d'Igualtat i Diversitat

- 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 i de diversitat.
- 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 a la Comunitat TecnoCampus.
- Assessorar i validar les diferents activitats de sensibilització relacionades amb la igualtat de gènere i la no-discriminació. Recollir les propostes i noves mesures a iniciativa dels diferents estaments que integren el TecnoCampus per a promoure la igualtat de gènere i la no-discriminació.
- Vetllar per l'ús no sexista del llenguatge en totes les comunicacions del TecnoCampus.
- Donar suport a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

El funcionament intern d'aquesta Comissió està regulat pel Reglament de Funcionament de la Comissió d'Igualtat i Diversitat.

Aquest reglament tindrà vigència fins al venciment del Pla d'Igualtat, o bé, fins a la negociació d'un nou reglament.

Confidencialitat i sigil

Els qui formen part de la Comissió d'Igualtat, així com els seus assessors/es estan obligats a respectar la confidencialitat i el sigil professional, tant dels assumptes tractats a les reunions com de la documentació i dades presentades i aportades per les parts.

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

- La Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
- Un membre de Secretaria General especialista en matèria jurídica, o la persona que delegui.
- La Direcció 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 per la Direcció 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.

1.4. Antecedents

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 només d'igualtat formal, perquè aquesta última resulta insuficient si no es tradueix en canvis reals i tangibles.

Malgrat la progressiva incorporació de les dones a les universitats, com a estudiants, professores, investigadores i com a personal d'administració i serveis, els biaixos de gènere persisteixen. Sovint s'expressen a través de discriminacions indirectes, la invisibilitat de les aportacions de les dones, la 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 també estereotips i rols socials de gènere, i no són alienes a la violència masclista, que constitueix la manifestació més extrema de la desigualtat encara vigent. A més, la societat imposa cànons normatius sobre la identitat i l'expressió de gènere, així com sobre la sexualitat, que generen formes específiques de discriminació i violència contra les persones del col·lectiu LGBTI. Per això, 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, fent efectius els principis de no-discriminació i respecte i garantint que la universitat sigui un espai on tothom pugui viure i desenvolupar-se en plena llibertat.

En aquest marc, el TecnoCampus, com a entitat compromesa amb la societat i el territori, promou la igualtat d'oportunitats i treballa per erradicar qualsevol tipus de discriminació sexista. En aquest sentit, incorpora la perspectiva de gènere i de diversitat de manera transversal a totes les àrees d'activitat: la docència, la recerca, la gestió, la innovació i la relació amb la comunitat.

El compromís del TecnoCampus s'ha concretat, a més, en la implementació de plans anteriors:

- **I Pla d'Igualtat - 2011**

El Primer Pla d'Igualtat del TecnoCampus es va aprovar el juliol de 2011 amb l'objectiu de definir i aplicar mesures per assegurar la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la institució i com a primer instrument formal per avançar en matèria d'igualtat, que va permetre identificar àmbits prioritaris i desplegar mesures inicials en sensibilització i conciliació.

La seva aprovació va significar un **punt d'inflexió** en el reconeixement institucional de les polítiques d'igualtat. Tot i els avenços assolits, l'avaluació feta el 2018 va posar de manifest la necessitat de:

- Consolidar una cultura d'igualtat transversal en tota la institució.
- Incorporar amb més força la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.
- Fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional i en la presa de decisions.

- Intensificar la lluita contra la violència masclista i la LGBTIfòbia.

El I Pla d'Igualtat va establir les bases que han permès avançar en les polítiques d'igualtat i han servit de fonament per a l'elaboració dels plans posteriors.

- **II Pla d'Igualtat (2020-2024)**

El Segon Pla d'Igualtat del TecnoCampus es va aprovar l'any 2019, amb registre oficial segons el marc legal vigent l'any 2020, i va representar un salt qualitatiu en la consolidació de les polítiques d'igualtat a la institució.

A partir d'una diagnosi de situació i d'una auditoria retributiva, va consolidar la política d'igualtat amb fites com:

- La creació i consolidació de la Comissió d'Igualtat.
- La implementació del Protocol d'assetjament i la posada en marxa de la Comissió Tècnica corresponent.
- L'impuls de formacions en perspectiva de gènere adreçades a personal i estudiantat.
- L'adopció de mesures de conciliació corresponsable i flexibilitat horària.
- L'anàlisi retributiva amb perspectiva de gènere.
- La incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.

Aquest II Pla ha servit, així, de fonament i impuls per a la definició del III Pla d'Igualtat (2024-2028), que es proposa aprofundir en les polítiques existents i establir nous reptes per consolidar una comunitat universitària més equitativa i inclusiva.

Aquest III Pla d'Igualtat esdevé, doncs, una eina estratègica de transformació institucional que reafirma el compromís del TecnoCampus amb la igualtat efectiva, la diversitat i la inclusió, i que estableix el full de ruta per avançar cap a una comunitat universitària i un entorn laboral més just, equitatiu i lliure de discriminacions.

Avaluació del II Pla d'Igualtat

El II Pla d'Igualtat, es va desenvolupar orientat a consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat efectiva. La diagnosi feta, elaborada segons el Reial Decret 901/2020 i el marc normatiu vigent, confirma que el TecnoCampus ha assolit un nivell notable d'equilibri de gènere en la seva estructura. La plantilla presenta una composició gairebé paritària entre dones i homes, amb una lleugera sobrerrepresentació femenina en el personal tècnic i d'administració i serveis (PTGAS) i una major presència masculina en el personal docent i investigador (PDI).

Tot i aquests avenços, la diagnosi posa de manifest que encara cal seguir treballant per consolidar una cultura d'igualtat transversal que integri la perspectiva de gènere en la docència, la recerca, la promoció professional i la presa de decisions donant-li valor a la interseccionalitat com a eix vertebrador. Les àrees de millora identificades inclouen la necessitat de:

- Incrementar la presència femenina en categories acadèmiques de més responsabilitat.
- Fomentar la incorporació d'homes en àrees tècniques i de gestió.
- Impulsar programes de mentoria i formació amb perspectiva de gènere.

- Consolidar un sistema de seguiment i avaluació periòdica que permeti detectar desequilibris interns.

La institució disposa de protocols de selecció neutres i objectius, ús sistemàtic de llenguatge inclusiu i tribunals paritaris en els processos de contractació, la qual cosa constitueix un dels punts forts del model actual. A més, la participació femenina en formacions és elevada, amb un 68 % de les hores totals de formació, fet que reflecteix un alt compromís amb el desenvolupament professional.

Tanmateix, la implementació efectiva de les actuacions continua sent un repte complex. Com ja s'indicava en el primer pla, el Pla d'Igualtat no té rang jurídic ni comporta sancions pel seu incompliment, per la qual cosa el seu èxit depèn essencialment del compromís institucional i la corresponsabilitat dels equips executors.

En definitiva, el Tecnocampus ha consolidat una base sòlida per continuar avançant cap a la igualtat efectiva, però cal mantenir i intensificar les accions de sensibilització, formació i seguiment per garantir una implementació real i sostinguda de les polítiques d'igualtat en tots els nivells de la institució.

1.5. Marc normatiu

A continuació es fa un repàs sintètic al marc legal de referència de les polítiques d'igualtat de gènere:

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.

- **Carta de les Nacions Unides (1945) i Declaració Universal dels Drets Humans (1948)**, que proclamen la prohibició de tota discriminació per raó de sexe i s'eleva el principi d'igualtat de gènere a la lluita pels drets humans.
- **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979)**, ratificada per Espanya el 1984.
- **IV Conferència Mundial sobre la Dona (Pequín, 1995)** i la Plataforma d'Acció, que introdueixen el *mainstreaming* de gènere com a estratègia clau.
- **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)**, que a l'article 23 recull el principi d'igualtat entre dones i homes.
- **Tractat d'Amsterdam (1999)** i normativa europea posterior, que incorporen la transversalitat de gènere a totes les polítiques de la Unió.

Estat i autonòmic

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:** Els articles 14 i 9.2, reconeixen la igualtat **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 i obliguen els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives
- **Àmbit laboral:**
 - **Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors amb referències explícites a la igualtat i la protecció davant l'assetjament.
 - **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre**, que regula els plans d'igualtat i el seu registre obligatori, i que determina la composició, el contingut mínim i el sistema de seguiment i avaluació que han de tenir.
 - **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, que desenvolupa el principi de transparència retributiva.
- **Violència de gènere i igualtat de tracte**
 - **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 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 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, la qual amplia la protecció davant les violències sexuals.
 - **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**, la qual prohibeix tota forma de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

- **Igualtat efectiva de dones i homes**
 - **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 català

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.** L'Estatut regula, a l'article 19, els drets civils i socials, entre els quals hi ha els drets de les dones.
- **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 intern, cal destacar que el **III Conveni col·lectiu de la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme** incorpora de manera explícita compromisos en matèria d'igualtat, diversitat i conciliació. Entre les seves aportacions més rellevants:

- **Comissió Paritària:** òrgan encarregat d'interpretar i vetllar pel compliment del conveni, amb capacitat per resoldre discrepàncies i conèixer reclamacions vinculades a la seva aplicació.
- **Conciliació i corresponsabilitat:** reconeixement del dret a l'adaptació i distribució de la jornada laboral (article 32), flexibilitat horària per al PTGAS (article 25), permisos parentals i familiars (articles 33–36) i regulació del teletreball fins al 40% de la jornada.
- **Protecció de víctimes de violència de gènere:** justificació d'absències i flexibilitat horària específiques per a la protecció i l'assistència de les persones afectades (article 33.j)
- **Igualtat d'oportunitats** (Capítol 12, articles 73–75):
 - Principis de no-discriminació, transversalitat de gènere, equitat professional, conciliació i corresponsabilitat, ús de llenguatge inclusiu i prevenció de la violència i la LGTBIfòbia
 - Objectius com eliminar desigualtats en accés, promoció i retribució; fomentar la presència equilibrada de dones i homes en PDI i PTGAS; garantir la participació paritària en òrgans de decisió; i prevenir qualsevol forma d'assetjament o discriminació
 - Accions concretes per integrar la perspectiva de gènere i LGTBI en la docència, la recerca, la contractació, la formació i la comunicació institucional.

Per altra banda, en matèria de protocols la Fundació TecnoCampus Mataró – Maresme disposa del **Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.**

2. Metodologia i abast de la diagnosi

La diagnosi d'igualtat de gènere del TecnoCampus Mataró-Maresme constitueix la base sobre la qual s'ha definit el III Pla d'Igualtat 2024–2028. Aquest procés ha permès analitzar la situació actual de la institució pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la diversitat, la conciliació i la prevenció de la discriminació, amb l'objectiu d'identificar tant els avenços assolits com els reptes pendents per consolidar una comunitat universitària més equitativa i inclusiva.

2.1 Objectius de la diagnosi

L'objectiu general de la diagnosi ha estat obtenir una visió global, objectiva i participativa de la situació del TecnoCampus en matèria d'igualtat de gènere i diversitat, com a punt de partida per a l'elaboració del Pla d'Igualtat.

Entre els objectius específics destaquen:

- Analitzar la presència de dones i homes en els diferents col·lectius de la comunitat TecnoCampus (PDI, PTGAS i estudiantat).
- Examinar les condicions laborals, la classificació professional i les polítiques de contractació, promoció i formació.
- Detectar possibles desequilibris o discriminacions directes o indirectes en matèria retributiva, d'accés o de desenvolupament professional.
- Avaluar el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en la gestió institucional, la docència, la recerca i la comunicació.
- Valorar les mesures existents en conciliació, corresponsabilitat i prevenció de la violència masclista o LGTBIfòbia.

2.2 Enfocament metodològic

El procés de diagnosi s'ha dut a terme seguint un **enfocament participatiu, integral i interdisciplinari**, d'acord amb els principis de rigor, transparència i confidencialitat. Ha estat coordinat per la **Unitat d'Igualtat i Diversitat del TecnoCampus**, amb el suport de la **Comissió d'Igualtat i Diversitat** i la implicació directa de diferents àrees i serveis de la Fundació.

S'han emprat **fonts d'informació primàries i secundàries**, quantitatives i qualitatives, per garantir una anàlisi completa i fiable de la realitat institucional.

a) Fonts primàries

- Qüestionaris de percepció adreçats al personal del TecnoCampus (PDI i PTGAS) per recollir opinions sobre igualtat d'oportunitats, conciliació, formació i clima laboral.
- Entrevistes i reunions de treball amb responsables d'àrea, direccions de departament i membres de la Comissió d'Igualtat i Diversitat.
- Sessions de contrast amb la representació legal de les persones treballadores (RLT), per validar els resultats i incorporar la seva visió al diagnòstic.

b) Fonts secundàries

- Dades internes de gestió de persones: plantilla, contractacions, promocions, retribucions, formació, reduccions de jornada i permisos.
- Documentació institucional: conveni col·lectiu, protocols interns, memòries de gestió, polítiques de conciliació i protocols de prevenció d'assetjament.
- Marc normatiu i plans anteriors d'igualtat (I i II Pla d'Igualtat del TecnoCampus), així com recomanacions de bones pràctiques universitàries.

Les dades es van analitzar amb perspectiva de gènere, utilitzant indicadors desagregats per sexe, col·lectiu i categoria professional, d'acord amb els criteris establerts pel Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.

2.3 Àmbit i abast de la diagnosi

La diagnosi ha abastat el conjunt de la **comunitat TecnoCampus**, incloent el Personal Docent i Investigador (PDI), el Personal Tècnic, de Gestió, Administració i Serveis (PTGAS) i l'estudiantat, així com les àrees de suport i serveis vinculades a la Fundació.

El període analitzat correspon a **l'any natural 2023**, prenent com a referència les dades disponibles a 31 de desembre. Aquest període permet obtenir una fotografia actualitzada i coherent amb el calendari de planificació del III Pla d'Igualtat 2024–2028.

La diagnosi s'ha estructurat en onze àmbits d'anàlisi: informació general de la plantilla, classificació professional, selecció i contractació, promoció, formació, retribucions, conciliació, prevenció de l'assetjament, salut laboral, cultura organitzativa i comunicació. Aquesta estructura respon al model recomanat pel Reial Decret 901/2020 i al marc de referència utilitzat en el sistema universitari català.

2.4 Principis metodològics

El procés s'ha fonamentat en els següents principis:

- **Transversalitat de gènere**, incorporant la perspectiva de dones i homes en totes les fases de l'anàlisi.
- **Participació i corresponsabilitat**, garantint la implicació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària i de la representació legal de les persones treballadores.
- **Rigor tècnic**, basat en fonts verificables i indicadors objectius.
- **Confidencialitat i protecció de dades**, assegurant l'anonimat de totes les persones participants.
- **Millora contínua**, de manera que el diagnòstic esdevingui una eina viva i revisable, útil per a l'avaluació periòdica del Pla.

2.5 Resultats i aplicació

Els resultats de la diagnosi constitueixen la base per a la definició dels **objectius estratègics i operatius** del III Pla d'Igualtat 2024–2028. L'anàlisi ha permès identificar els **punts forts i les àrees de millora** que s'exposen al punt següent, així com establir les línies d'acció prioritàries per consolidar una política d'igualtat estructural, transversal i sostenible al TecnoCampus.

Així, la diagnosi no és només un exercici tècnic d'anàlisi, sinó també un procés institucional de reflexió col·lectiva i de compromís compartit amb la igualtat real entre dones i homes dins la comunitat universitària.

2.6. La diagnosi per àmbits: punts forts i àrees de millora

La diagnosi d'igualtat de dones i homes al TecnoCampus Mataró-Maresme s'ha dut a terme prenent com a període de referència l'any natural 2023. Aquesta anàlisi, elaborada d'acord amb la metodologia establerta al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, i amb el marc normatiu català i estatal en matèria d'igualtat, ha permès identificar els punts forts i les àrees de millora de la institució en relació amb la igualtat efectiva de dones i homes.

La diagnosi s'ha estructurat per àmbits, seguint el model metodològic de la Universitat Pompeu Fabra i la Guia per al disseny i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats elaborada per l'Institut Català de les Dones. En cada apartat s'exposen els principals resultats quantitatius i qualitatius, així com una síntesi dels punts forts i de les àrees que requereixen una intervenció prioritària o de millora.

2.6.1 Informació general de la plantilla i condicions de treball

L'anàlisi de la composició de la plantilla mostra una presència equilibrada entre dones i homes, amb un repartiment gairebé paritari en el conjunt de la institució. Aquesta paritat s'observa de manera generalitzada en la majoria dels col·lectius i àrees, amb una lleugera sobrerrepresentació femenina en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), i una major presència masculina en el personal docent i investigador (PDI).

Punts forts

- Composició equilibrada de la plantilla, amb una presència de dones propera al 50 %.
- Absència de diferències significatives en l'edat mitjana i en les franges d'antiguitat.
- Existència de mesures de conciliació per edat i properes a la jubilació.
- Percentatge molt reduït de reduccions de jornada per conciliació (0,8 %), fet que pot indicar una bona adaptació de les mesures de flexibilitat horària.
- Difusió de les mesures de conciliació a través del conveni col·lectiu i el manual d'acollida.

Àrees de millora

- Incrementar la presència femenina en el col·lectiu de professorat associat.
- Reduir la concentració de dones en llocs de treball amb menor nivell formatiu (ESO o CFGM).
- Consolidar un sistema de seguiment periòdic que permeti detectar possibles desequilibris interns entre col·lectius o departaments.

2.6.2 Classificació professional i infrarepresentació femenina

En termes generals, la classificació professional presenta un nivell adequat d'equilibri de gènere. L'equip directiu del TecnoCampus és paritari, amb una lleugera majoria femenina, i la distribució per categories professionals és equilibrada. No obstant això, s'observen patrons de feminització en el PTGAS i una major presència masculina en les categories acadèmiques del PDI.

Punts forts

- Paritat en l'equip directiu i presència destacada de dones en la Junta de Direcció.

- Major presència femenina en totes les categories del PTGAS.
- Representació equilibrada en el conjunt de la plantilla i absència d'infrarepresentacions significatives.

Àrees de millora

- Afavorir la incorporació d'homes en el col·lectiu del PTGAS per reduir la feminització estructural.
- Impulsar l'accés de dones a categories acadèmiques permanents i de més responsabilitat dins del PDI.
- Promoure accions de sensibilització per reduir els biaixos associats a la distribució tradicional de rols professionals.

2.6.3 Procés de selecció i contractació

Els processos de selecció del TecnoCampus incorporen el principi d'igualtat d'oportunitats i utilitzen llenguatge inclusiu. Es disposa d'un protocol de selecció neutre i d'una descripció actualitzada dels llocs de treball basada en competències professionals. Les dades indiquen una dinàmica equilibrada en la contractació de dones i homes.

Punts forts

- Presència paritària en les contractacions recents, amb una lleugera majoria femenina.
- Protocols de selecció que garanteixen objectivitat i neutralitat de gènere.
- Ús sistemàtic del llenguatge inclusiu en totes les ofertes de treball.
- Formació del personal responsable de selecció en entrevistes i perspectiva de gènere.
- Composició mixta dels tribunals de selecció, amb presència equilibrada de dones i homes.

Àrees de millora

- Consolidar programes de formació periòdica en igualtat i biaixos inconscients per a tot el personal implicat en processos de selecció.
- Incrementar la presència femenina en categories acadèmiques i masculines en àrees tècniques.
- Garantir la continuïtat del monitoratge de dades sobre contractació i cessaments desagregades per sexe.

2.6.4 Promoció professional

La institució mostra una representació adequada de dones en els processos de promoció, especialment al col·lectiu del PTGAS, on el 63 % de la plantilla femenina ha obtingut el 76 % de les promocions. Els criteris de promoció són transparents i es basen en mèrits, antiguitat i formació.

Punts forts

- Equilibri general entre dones i homes en les promocions del PTGAS.

- Aplicació de criteris objectius en els processos de promoció.
- Major presència femenina en el funcionariat i en nivells professionals promocionats.

Àrees de millora

- Reforçar la recollida i anàlisi de dades sobre promocions del PDI.
- Promoure programes de mentoria i formació orientats al desenvolupament de carrera de les dones.
- Estudiar les càrregues familiars com a possible factor limitant de la promoció i establir mesures compensatòries.

2.6.5 Formació

La participació en accions formatives és equilibrada, amb una presència femenina lleugerament superior a la seva representació a la plantilla. Les dones acumulen el 68 % de les hores formatives totals, fet que reflecteix una implicació notable en el desenvolupament professional.

Punts forts

- Alta participació femenina en la formació (68 % de les hores totals).
- Accés equitatiu a les modalitats presencials i asíncrones.
- Difusió generalitzada de l'oferta formativa mitjançant canals institucionals.
- Implicació del personal femení en formacions específiques vinculades a la millora professional.

Àrees de millora

- Augmentar la participació masculina en la formació, especialment en modalitats síncrones.
- Desenvolupar un sistema d'avaluació de l'impacte formatiu en la carrera professional.
- Incorporar la perspectiva de gènere com a objectiu transversal en els programes formatius.
- Crear formacions específiques en igualtat i diversitat adreçades al PDI i PTGAS.

2.6.6 Retribucions i auditoria retributiva

D'acord amb el que estableix el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva entre dones i homes, el TecnoCampus ha dut a terme una auditoria retributiva amb l'objectiu de garantir la transparència salarial i detectar possibles diferències injustificades entre dones i homes.

L'auditoria s'ha elaborat a partir de la informació retributiva de l'any 2023, diferenciada per col·lectiu professional (PDI i PTGAS), categoria, grup professional i tipus de vinculació. L'anàlisi ha inclòs tant la retribució fixa com els complements salarials, i s'ha basat en la valoració objectiva dels llocs de treball i en els principis de transparència i igualtat de tracte.

Els resultats indiquen que **no existeixen diferències retributives significatives entre dones i homes** en el conjunt de la plantilla. En els casos en què s'han detectat variacions puntuals,

aquestes s'expliquen per factors objectius com l'antiguitat, la categoria professional o la tipologia contractual (per exemple, la major presència d'homes entre el professorat associat).

Punts forts

- Bretxes salarials per sota del 5 % en la mitjana global.
- Compliment de les exigències del Reial Decret 902/2020 en matèria d'igualtat retributiva.
- Presència equilibrada de dones i homes en les categories amb més estabilitat laboral.

Àrees de millora

- Implementar una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
- Disposar d'una eina de gestió que permeti sistematitzar les dades retributives.

2.6.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

El TecnoCampus disposa de mesures de conciliació més enllà de les previstes legalment, com permisos addicionals, compactacions o flexibilitat horària. Tanmateix, s'evidencia un ús desigual d'aquestes mesures segons el gènere.

Punts forts

- Ampli ventall de mesures de conciliació i flexibilitat horària.
- Consideració de casos especials (monoparentalitat, discapacitat o violència de gènere) en l'organització del teletreball.
- Bon nivell de difusió de les mesures a través dels canals institucionals.

Àrees de millora

- Incrementar l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes.
- Formalitzar un document estratègic específic de política de conciliació.
- Crear mecanismes de seguiment i recollida de dades desagregades per sexe i tipus de mesura.
- Assegurar que la reducció de jornada no tingui impacte negatiu en la carrera professional de les dones.

2.6.8 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

El TecnoCampus disposa d'un protocol per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, integrat dins de la Comissió Tècnica corresponent. Aquesta estructura garanteix el tractament confidencial i la resposta especialitzada davant possibles casos.

Punts forts

- Existència d'un protocol específic actualitzat.
- Comissió tècnica especialitzada amb representació multidisciplinària.
- Compromís institucional explícit amb la prevenció i l'atenció a les víctimes.

Àrees de millora

- Incrementar la difusió del protocol entre tota la comunitat universitària.
- Desenvolupar accions formatives específiques en prevenció d'assetjament.
- Promoure la cultura de la denúncia i la confiança institucional.

2.6.9 Salut laboral amb perspectiva de gènere

La gestió de la salut laboral integra elements de prevenció i promoció de la salut, però encara cal consolidar la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere i la recollida de dades diferenciades per sexe.

Punts forts

- Compromís institucional amb la salut i el benestar del personal.
- Existència d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb referències a la conciliació.
- Inclusió de mesures específiques de protecció a la maternitat i lactància.

Àrees de millora

- Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en la gestió de riscos.
- Promoure la participació equilibrada en el Comitè de Seguretat i Salut.
- Integrar dades de salut desagregades per sexe i categoria professional.

2.6.10 Cultura i gestió organitzativa

La cultura institucional del TecnoCampus reflecteix un compromís clar amb la igualtat d'oportunitats, tant en l'àmbit acadèmic com en el de la gestió. No obstant això, és necessari continuar avançant en la transversalització de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de decisió i organització.

Punts forts

- Existència d'una Unitat d'Igualtat i Diversitat activa.
- Implicació de l'equip directiu en les polítiques d'igualtat.
- Cultura organitzativa sensible a la diversitat i a la conciliació.

Àrees de millora

- Reforçar la transversalitat de gènere en els processos de planificació estratègica i de gestió interna.
- Incrementar la participació de tots els col·lectius en la definició de polítiques d'igualtat.
- Potenciar la recollida de dades sistemàtiques sobre igualtat per facilitar el seguiment del Pla.

2.6.11 Comunicació no sexista

El TecnoCampus utilitza de manera generalitzada un llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes, així com en les convocatòries públiques. Tot i això, cal reforçar la formació i els mecanismes de revisió per garantir-ne la coherència transversal.

Punts forts

- Aplicació general del llenguatge inclusiu en documents i comunicacions institucionals.
- Sensibilitat creixent en la representació gràfica i audiovisual.
- Integració del principi d'igualtat en la comunicació corporativa.

Àrees de millora

- Establir mecanismes interns de revisió prèvia dels materials de comunicació.
- Ampliar la formació en llenguatge inclusiu a tot el personal.
- Vetllar per una representació equilibrada de dones i homes en tots els materials gràfics i audiovisuals.

Conclusió general

La diagnosi d'igualtat del TecnoCampus posa de manifest un nivell de maduresa institucional elevat en matèria d'igualtat de gènere i una consolidació progressiva de bones pràctiques en l'àmbit universitari. Tot i els avenços assolits, especialment en la paritat de gènere i en la institucionalització de les polítiques d'igualtat, es mantenen reptes estructurals com la infrarepresentació femenina en determinades categories acadèmiques, la persistència de rols tradicionals en la conciliació o la necessitat de reforçar la perspectiva de gènere en la gestió organitzativa i la comunicació institucional.

Aquestes conclusions serveixen de base per a la definició dels objectius i accions recollits en el Pla d'igualtat del TecnoCampus 2024–2028, que té per finalitat consolidar una comunitat universitària més equitativa, diversa i compromesa amb la igualtat real entre dones i homes.

3. Objectius, mesures i accions

3.1. Definició dels objectius qualitatius i quantitatiu

El III Pla d'igualtat del TecnoCampus parteix del compromís de **transformar les estructures desiguals de les relacions de gènere**. Aquest compromís es tradueix en la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les fases, amb la participació de tots els actors implicats.

Això implica:

- Tenir en compte les diferències entre dones i homes en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com afecten de manera diferenciada les diverses actuacions i necessitats (Llei 17/2015, art. 2.e).
- Promoure l'**equitat de gènere**, entesa com la distribució justa de drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos, sobre la base del respecte i reconeixement de les diferències entre dones i homes (Llei 17/2015, art. 2.f).

- Garantir la **paritat** en els espais de participació i presa de decisions, amb una presència mínima del 40% per a qualsevol dels dos sexes, amb l'objectiu d'arribar al 50% (Llei 17/2015, art. 2.j).

Aquests tres principis —**transversalitat, equitat i paritat**— constitueixen l'eix central del Pla.

Objectius fonamentals del III Pla:

Els objectius fonamentals del III Pla són els següents:

1.- **Sensibilització i formació:** Fomentar la sensibilització i la formació en matèria de gènere de tot el personal de de la Fundació TecnoCampus, amb la finalitat de contribuir a l'impuls d'una societat més equitativa.

2.- **Eliminació de desigualtats:** suprimir desequilibris de gènere en tots els àmbits de l'organització, tant en la docència i la recerca com en la gestió i l'estructura laboral.

3.- **Integració sistemàtica de la perspectiva de gènere:** aplicar un enfocament interseccional en tots els processos de gestió de persones —selecció i contractació, formació, promoció, desenvolupament professional, polítiques retributives, organització del temps de treball, protecció de la salut laboral—, així com en les mesures de prevenció i actuació davant de la violència masclista, l'assetjament i qualsevol forma de discriminació vinculada al sexe, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.

Eixos d'actuació

Les 33 accions previstes per al període 2024-2028, s'integren en 10 eixos d'actuació, amb diferents objectius estratègics.

- Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació
- Eix 2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere amb enfocament interseccional
- Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica
- Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
- Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària
- Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
- Eix 7. Accés i desenvolupament professional
- Eix 8. Condicions laborals
- Eix 9. Organització dels temps i conciliació
- Eix 10. Violència masclista a la comunitat TecnoCampus
- Eix 11. Desenvolupament del Pla de diversitat

3.2. Descripció de mesures concretes, identificació dels mitjans i recursos i calendari d'actuacions

Eix 1.- Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|---|--|-------|-------|-------|-------|
| Eix 1.- Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació | 1.1. Vetllar pel nivell de compromís amb la igualtat de gènere i no discriminació 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 | Dotar de pressupost a la Unitat d'Igualtat i Diversitat | | | | |
| | 1.2. Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat | Promoure activitats de sensibilització 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 fent obligatòria una formació mínima en igualtat i prevenció d'assetjament per a tota la plantilla | | | | |
| | | Difondre les actuacions previstes en el Tercer Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària i especialment entre responsables acadèmics i caps de serveis | | | | |

Taula resum

| EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I NO DISCRIMINACIÓ | | |
|--|---|------------------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.1: Vetllar pel nivell de compromís amb la igualtat de gènere i la no discriminació 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. | Dotar de pressupost a la Unitat d'Igualtat i Diversitat | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor: Direcció General Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tothom | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Dotació de pressupost a la Unitat d'Igualtat i Diversitat | Disposar de pressupost propi i suficient pels desenvolupament de les seves funcions | Sí/No |

| EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I NO DISCRIMINACIÓ | | |
|---|--|----------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.2 : Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat | | |
| ACCIÓ 1.2. | Promoure activitats de sensibilització dirigides al personal de TecnoCampus relatives a la igualtat de gènere, la no discriminació, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir un desplegament efectiu del Pla d'Igualtat fent obligatòria una formació mínima en igualtat i prevenció d'assetjament per a tota la plantilla. | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor: Departament de Gestió de Persones Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Plantilla | Per tota la vigència |

| | | |
|--|-------------------------------|--|
| Òrgan gestor o col·laborador: Servei per a la Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI) | | |
| 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 Formació obligatòria en igualtat i prevenció d'assetjament per a tota la plantilla. | Activitats de sensibilització | Nombre d'activitats i accions formatives Nombre de participants |

| | | |
|---|--|--|
| EIX 1. INSTITUCIONALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I NO DISCRIMINACIÓ | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.2 : Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat | | |
| ACCIÓ 1.3. | Difondre les actuacions previstes en el Tercer 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; Direcció Acadèmica Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat ,Departament de Gestió de Persones Òrgan gestor o col·laborador: Departament de Comunicació | Tothom | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Realització de reunions amb aquest objectiu Pla de difusió de les accions previstes en el Tercer Pla | Coneixement del Pla d'Igualtat pel conjunt del Centre Universitari Accions comunicatives definides | Nombre de reunions Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades |

Eix 2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | any 1 | any 2 | any 3 | any 4 |
|--|---|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 2.- Sensibilització sobre la igualtat de gènere | 2.1. Difondre una cultura d'igualtat i diversitat entre els membres de la comunitat universitària | 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 | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | 2.2. Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques del TecnoCampus | 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 | | | | |
| | | 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 | | | | |

Taula resum

| EIX 2. SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE | | |
|---|--|---|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.1 : Difondre una cultura d'igualtat i diversitat 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 Acadèmica Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Gestió de Persones, Servei per la Qualitat, Innovació i Aprenentatge (SQAI) Òrgans col·laboradors: Unitat de Vida Universitària, Biblioteca-CRAI, | Tothom | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Disseny d'un pla de comunicació específic Organització d'activitats per part de la Unitat d'Igualtat i Diversitat al voltant de dates commemoratives (8 de març, 25 de novembre i 17 de maig) Organització d'activitats per part dels departaments i unitats de la Universitat Realitzar enquesta de satisfacció i dinàmiques de grup per a detectar la percepció sobre la prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. | 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 departaments i unitats Diagnòstic de la percepció sobre la prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe | Nombre de difusions Nombre d'activitats realitzades Respostes de l'enquesta i dels grups focals |

| 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: Direcció Acadèmica Òrgan implicat: Departament de Comunicació Òrgan col.laborador: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tothom | Per tota la vigència |
| 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: Direcció General, Direcció Acadèmica Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tothom | Tercer-Quart any |

| | | |
|--|-------------------------|------------------------------|
| Òrgan col·laborador: Secretaria General | | |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Revisió de normatives, plans d'acció, etc. | Revisions efectuades | Sí/No. Quins documents |

| | | |
|---|---|---|
| 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. | 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 | Tothom | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Plec de condicions de concursos | 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 | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|---|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 3.- Comunicació no sexista ni androcèntrica | Ús no sexista del llenguatge tant escrit com gràfic utilitzat per TecnoCampus, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere | 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) | | | | |

| 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: Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgan implicat: Departament de Comunicació Òrgan col·laborador: Servei per la Qualitat, Innovació i Aprenentatge (SQAI) | Tothom | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Mantenir les "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" i Llibre d'estil de TecnoCampus Realització d'accions formatives sobre l'ús inclusiu del llenguatge. | Mantenir el llenguatge inclusiu en totes les comunicacions | Sí/No Nombre d'accions formatives realitzades i volum de participants |

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

Taula resum

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | any 1 | any 2 | any 3 | any 4 |
|---|---|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 4.- Perspectiva de gènere en la docència i la recerca | 4.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència | Incorporació a totes els guies docents , tant de grau com de formació permanent , 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 | | | | |
| | | Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i formació permanent, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | | Incorporació en els convenis de pràctiques curriculars i extracurriculars dels estudiants d'una clàusula on s'indiqui quan aplicar el protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere del Centre Universitari. | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>4.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència</p> <p>4.2. Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement</p> | <p>Proporcionar formació al PDI i al PTGAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear i difondre recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| 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 totes els guies docents , tant de grau com de formació permanent , 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: Direcció acadèmica i Direccions dels departaments universitaris Òrgan gestor o col·laborador: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Comunitat Universitària | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Nombre de guies docents en les 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 que incorporin la perspectiva de gènere i la diversitat | 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 formació permanent, 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 |
|--|--|---|
| <p>Òrgans impulsors: Direcció acadèmica i Direccions dels departaments universitaris</p> <p>Òrgan gestor o col·laborador: Unitat Promoció d'estudis, , Servei per la Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI), Unitat d'Igualtat i Diversitat</p> | Comunitat Universitària | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Revisió i difusió dels materials i campanyes amb perspectiva de gènere | Materials i campanyes revisats i difosos | Evolució i nombre del 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 |
| <p>Òrgans impulsors: Direcció acadèmica i Direccions dels departaments universitaris</p> <p>Òrgan implicat: , Departament de Comunicació,</p> <p>Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat Promoció d'estudis; Unitat Vida Universitària; Unitat Innovació Docent (SQAI), Unitat d'Igualtat i Diversitat</p> | Comunitat Universitària i Estudiants d'Educació Obligatòria | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |

| | | |
|--------------------------|-----------------------|--|
| Realització de campanyes | Campanyes realitzades | Nombre i tipus de campanyes/tallers realitzades |
| Tallers LINNK | Tallers realitzats | Evolució de les matriculacions en cada titulació |

| EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA | | |
|--|--|------------------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.1 : Impulsar la perspectiva de gènere en la docència | | |
| ACCIÓ 4.4. | Incorporar en tots els convenis de pràctiques curriculars i extracurriculars una clàusula específica que estableixi l'obligació d'aplicar el Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere de la institució d'acollida, i, en defecte d'aquest, el del TecnoCampus, així com el compromís de les entitats col·laboradores de garantir-ne el compliment. | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgans impulsors: Direcció acadèmica i Direccions dels departaments universitaris Òrgan implicat: Gestió de Persones Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Comunitat Universitària i Estudiants d'Educació Obligatoria | Tercer any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Incorporació de la clàusula en els convenis de pràctiques | Incorporació creada | Sí/No |

| 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 4.5. | Proporcionar formació al PDI i al PTGAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear i difondre 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 |
| <p>Òrgan impulsor: Direcció Acadèmica</p> <p>Òrgans implicats: i Direccions dels departaments universitaris, Departament de Recerca</p> <p>Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat i Diversitat; Servei per la Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI); Comissió de Recerca, Biblioteca- CRAI</p> | PDI, PTGAS | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| <p>Programació de sessions formatives dins el programa de formació de persones</p> <p>Elaboració i difusió de recursos i de materials</p> | <p>Oferta estable de sessions formatives en aquesta matèria.</p> <p>Recursos i materials disponibles</p> | <p>Sí/No. Nombre i tipus de sessions formatives. Nombre de persones assistents Sí/No. Nombre i tipus de recursos i materials</p> |

Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|---|--|-------|-------|-------|-------|
| Eix 5.- Composició de gènere de la comunitat universitària | Presència de persones en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària | Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe | | | | |
| | | Donar visibilitat a les dades del diagnòstic de la situació de les persones a la Universitat | | | | |

Taula resum

| EIX 5. COMPOSICIÓ DE GÈNERE DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA | | |
|--|--|------------------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 5.1: Presència de persones en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària | | |
| ACCIÓ 5.1. | Vetllar perquè en tots els àmbits del Centre Universitari les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe i, quan sigui possible, incloent opcions que reflecteixin la diversitat de gènere (persones no binàries i altres identitats) | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor: Junta de Direcció Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgan gestor o col·laborador: Servei per la Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI) | Tothom | 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 |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Disseny d'un mecanisme de recollida sistemàtica de la informació</p> <p>Es disposa de les dades i s'integren en les memòries</p> | <p>Mecanisme creat</p> <p>Accés a les dades</p> | <p>Sí/No</p> <p>Nombre d'aplicatius informàtics revisats per desagregar les dades per sexe</p> <p>Nombre d'estadístiques desagregades per sexe incloses en les memòries institucionals</p> |
|---|---|--|

| EIX 5. COMPOSICIÓ DE GÈNERE DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA | | |
|---|---|---|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 5.1: Presència de persones 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 |
| <p>Òrgan impulsor: Unitat d'Igualtat i Diversitat</p> <p>Òrgans gestors o col·laboradors: Direccions dels centres</p> | Tothom | Primer any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| <p>Creació d'una nova pestanya 'Observatori de la Igualtat i Diversitat' dins la web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat</p> <p>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</p> | <p>Secció creada</p> <p>Estudis realitzats i noves propostes definides</p> | <p>Sí/No. Tipus de dades incloses</p> <p>Sí/No. Nombre d'estudis realitzats</p> |

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

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|--|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 6.- Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions | Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions | Promoure que els òrgans de representació dels treballadors i treballadores estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat | | | | |

Taula resum

| 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 govern i representació estableixin mesures per garantir la presència equilibrada de dones i homes (mínim 40 %) en els espais de presa de decisions, incorporant criteris de paritat en la composició de comissions, tribunals i altres òrgans col·legiats. | |
| 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 i Diversitat | PTGAS, PDI | Quart 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 | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|--|---|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 7. Accés i desenvolupament professional | 7.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS 7.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums vitae no continguin elements de discriminació indirecta | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | | Definir i publicar protocols de promoció i carrera professional amb perspectiva de gènere | | | | |

Taula resum

| | |
|--|--|
| EIX 7. ACCÉS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS | |
| 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 Òrgan col·laborador: Unitat d'Igualtat i Diversitat | PDI, PTGAS | Per tota la vigència |
| 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 PTGAS | | |
| 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 del Centre Universitari 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 Òrgan col·laborador: Unitat d'Igualtat i Diversitat | PDI, PTGAS | Tercer 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 7. ACCÉS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | | |
|--|---|------------------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 7.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | | |
| ACCIÓ 7.3 | Definir i publicar protocols de promoció i carrera professional amb perspectiva de gènere | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor/gestor: Àrea de Gestió de Persones Òrgan col·laborador: Unitat d'Igualtat i Diversitat | PDI, PTGAS | Tercer i quart any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Creació dels protocols | Protocols publicats | SI/NO |

Eix 8. Condicions laborals

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|----------------------------|--|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 8. Condicions laborals | 8.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS 8.2: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i les seleccionades en totes les convocatòries del TecnoCampus, així com de les persones integrants de les comissions de selecció | | | | |
| | | Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació del TecnoCampus per tal que, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni el candidat o la candidata del sexe infrarepresentat | | | | |
| | | Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials i garantir la paritat al Comitè de Salut Laboral | | | | |

Taula resum

| EIX 8. CONDICIONS LABORALS | | |
|--|---|------------------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 8.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS | | |
| 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 del TecnoCampus, 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, PTGAS | Per tota la vigència |
| 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 del TecnoCampus 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, PTGAS | Tercer i quart any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Revisió de la normativa | Normativa revisada | Sí/No |

| 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. | Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials i garantir la paritat al Comitè de Salut Laboral | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgans impulsors: Direcció general Òrgans gestors o col·laboradors: Secretaria General; Departament de Gestió de Persones | PDI, PTGAS | Primer i segon any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Revisar les avaluacions de riscos psicosocials Garantir la paritat al Comitè de Salut Laboral | Avaluacions revisades Actes de representació revisades | Sí/No |

Eix 9. Organització dels temps i conciliació

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|--|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 9. Organització dels temps i conciliació | 9.1.- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS 9.2.- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | Recopilar i difondre entre el PTGAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a TecnoCampus | | | | |
| | 9.1.- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS | Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura conciliació | | | | |
| | | Impulsar campanyes específiques adreçades als homes per fomentar l'ús de la conciliació | | | | |

Taula resum

| 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 PTGAS | | |
| 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 PTGAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a TecnoCampus | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor/gestor: Servei de Gestió de Persones | PDI, PTGAS | Primer i segon any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |

| | | |
|---|--|---|
| Informació incorporada a la Guia de PTGAS i PDI i a la intranet del PTGAS 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 PTGAS i PDI | | |
| ACCIÓ 9.2. | Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura de conciliació | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor/gestor: Departament de Gestió de Persones | PTGAS, PDI | Tercer i quart 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 | Nombre de sol·licituds de teletreball aprovades i denegades Grau de satisfacció de les persones que han s'han acollit al teletreball |

| 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 PTGAS i PDI | | |
| ACCIÓ 9.2. | Impulsar campanyes específiques adreçades als homes per fomentar l'ús de la conciliació | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |

| | | |
|--|-------------------------|------------------------------|
| Òrgan impulsor/gestor: Departament de Gestió de Persones | PTGAS i PDI | Segon any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Revisar les campanyes de difusió | Campanyes revisades | Si / No |

Eix 10. Violència masclista a la comunitat TecnoCampus

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|--|---|-------|-------|-------|-------|
| Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària | 10.1.- Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari | 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 | | | | |
| | | Desenvolupar un pla de comunicació amb l'objecte que el Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere sigui conegut per tots els membres de la comunitat TecnoCampus, proporcionant-te la traducció en totes les llengües oficials del TecnoCampus | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | | Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual | | | | |
| | | Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (serveis diferenciats per sexe vs. serveis unisex) i buscar alternatives en el cas dels vestidors | | | | |
| | | Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per el PDI com per el PTGAS) i acadèmiques (per a l'alumnat) | | | | |
| | | 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. | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| EIX 10. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA COMUNITAT TECNOCAMPUS | | |
|---|--|---|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 10.1 : Prevenir, detectar i contribuir a erradicar 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 i Diversitat; Direcció Acadèmica, Direccions dels departaments universitaris; Serveis Campus Òrgan gestor o col·laborador: Comissió d'Igualtat i Diversitat | Tothom | Per tota la vigència |
| 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 PTGAS 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 erradicar 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 actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere 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 i Diversitat</p> | Tots | Per tota la vigència |
| 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, en concret al Portal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat • Intranet i llistes de correu electrònic • Butlletí intern de notícies del TecnoCampus • Manuals d'acollida i guia per el PTGAS i el PDI • Guia de l'estudiantat • Seccions sindicals | <p>Accions realitzades</p> <p>Difusió realitzada</p> | <p>Sí/No.</p> <p>Quines</p> |

| 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 la Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tothom | 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 recursos i 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 la Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat de Vida Universitària; Associació d'Estudiants | Estudiantat | Per tota la vigència |
| 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 Assegurar la formació de punts lila per a festes universitàries | 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. | Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (serveis diferenciats per sexe vs. serveis unisex) i buscar alternatives en el cas dels lavabos i vestidors | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgans impulsors: Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgans gestors o col·laboradors: Direcció d'Infraestructures; Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tothom | Segon any |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Realització de reunions per analitzar la viabilitat i l'anàlisi pressupostari Cercar les ubicacions per acondicionar lavabos i vestidors inclusius | Incorporar lavabos i vestidors inclusius | 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 10.6. | Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per el PDI com per el PTGAS) i acadèmiques (per a l'alumnat) | |

| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
|---|---|-----------------------|
| Òrgans impulsors: Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgan implicat: Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgans gestors o col·laboradors: Àrea de Gestió de Persones, Comunicació, els Departaments, l'Àrea de Gestió de Persones. | Tothom | Per tota la vigència |
| 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 al PTGAS • 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 erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari | | |
| ACCIÓ 10.7. | 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 la Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tothom | Per tota la vigència |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Realització i publicació de: | Realització de l'informe anual | SI/NO |

| | | |
|--|--|--|
| <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 <p>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</p> | <p>Publicació de l'informe anual</p> <p>Base de dades creada</p> | |
|--|--|--|

Eix 11. Desenvolupament del Pla de diversitat

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|---|--|--|-------|-------|-------|-------|
| Eix 11.- Desenvolupament del Pla de diversitat | Impulsar i desenvolupar el I Pla de diversitat del TecnoCampus | Redacció del I Pla de diversitat TecnoCampus | | | | |

| EIX 11. DESENVOLUPAMENT DEL PLA DE DIVERSITAT | | |
|--|--|--------------------|
| OBJECTIU ESTRATÈGIC 11.1: Impulsar i desenvolupar el I Pla de diversitat del TecnoCampus | | |
| ACCIÓ 11.1. | Impulsar i desenvolupar el I Pla de Diversitat del TecnoCampus, que defineixi mesures per promoure la inclusió i la igualtat d'oportunitats entre totes les persones de la comunitat universitària, independentment de la seva identitat o expressió de gènere, orientació sexual, origen, capacitat o creences. | |
| AGENTS | COL·LECTIU AFECTAT | CALENDARI |
| Òrgan impulsor: Unitat d'Igualtat i Diversitat Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat i Diversitat | Tota la Comunitat TecnoCampus | Tercer i Quart any |

| | | |
|--|---|------------------------------|
| Òrgan gestor o col·laborador: Gestió de Persones, Secretaria General | | |
| INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | RESULTAT PREVIST | MESURA DE L'INDICADOR |
| Treballar el document del I Pla de diversitat TecnoCampus | Aprovació del I Pla de Diversitat TecnoCampus | Sí/No |

3.3. Identificació dels mitjans i recursos

La competència tècnica per al desplegament del III Pla d'Igualtat correspon a la Unitat d'Igualtat i Diversitat del TecnoCampus, òrgan específicament designat per la Fundació. Aquesta unitat és la responsable de coordinar, impulsar i fer el seguiment de totes les accions previstes, així com de vetllar per la seva coherència amb la normativa vigent i amb els objectius estratègics de la institució.

Per garantir la seva eficàcia, la Unitat d'Igualtat i Diversitat compta amb:

- Dotació pressupostària específica, consignada anualment dins el pressupost general de la Fundació, que permet dur a terme les activitats programades en matèria de sensibilització, formació, recerca i prevenció de la discriminació.
- Recursos humans especialitzats, amb personal format en igualtat de gènere, diversitat i prevenció de violències masclistes i LGTBIfòbia, així com amb capacitat per assessorar els diferents òrgans i serveis de la comunitat universitària.
- Estructures de suport i coordinació, entre les quals destaquen la Comissió d'Igualtat i Diversitat i la Comissió Tècnica contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació o identitat de gènere, que actuen de manera complementària en la definició i execució de mesures específiques.
- Mitjans materials i tecnològics, incloent espais de treball, canals de comunicació interns i externs, i eines digitals per al registre i seguiment d'indicadors de gènere.

Així mateix, el Pla preveu que la Unitat d'Igualtat i Diversitat pugui establir aliances amb altres unitats i serveis del Centre Universitari (Gestió de Persones, Docència i Recerca, Comunicació) i, quan sigui necessari, amb agents externs especialitzats (administracions públiques, entitats del tercer sector o professionals experts en igualtat). D'aquesta manera, es garanteix que el desplegament del Pla d'Igualtat disposi dels mitjans econòmics, tècnics i humans necessaris per assolir els objectius fixats i que les accions planificades puguin implementar-se amb un seguiment i una avaluació adequats.

De la mateixa manera, l'aplicació del Pla d'Igualtat necessita, per al seu desenvolupament correcte, l'assignació dels recursos materials, econòmics i personals suficients per garantir la posada en marxa de les mesures articulades d'acord amb el Pla d'Acció definit. Aquesta dotació haurà de considerar-se dins el pressupost general de la Fundació TecnoCampus.

Pel que fa al seguiment, la institució facilitarà els recursos i els mitjans necessaris perquè aquest es pugui dur a terme adequadament, dins de les possibilitats econòmiques de la Fundació

S'estima un pressupost anual aproximat de 3.000 € i una dedicació de recursos interns equivalent a prop de 11 crèdits ECTS i 2.500 € addicionals per exercici. Aquests recursos es destinen a cobrir les despeses derivades de les accions de formació i sensibilització, l'acompanyament professional i la dedicació de les persones que integren els equips responsables del desplegament del Pla d'Igualtat. Addicionalment, cada any es promou la sol·licitud de subvencions públiques per

reforçar el finançament de les actuacions previstes; fins al moment, se n'ha obtingut una i s'està pendent de la resolució d'una segona convocatòria.

3.4. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El sistema de seguiment i avaluació del III Pla d'Igualtat del TecnoCampus té com a objectiu garantir l'eficàcia de les mesures previstes, assegurar-ne la correcta implementació i introduir les millores necessàries al llarg de la seva vigència.

Òrgan responsable

- La **Comissió d'Igualtat i Diversitat** és l'òrgan encarregat del seguiment i l'avaluació del Pla, amb participació paritària de la representació institucional i de la representació legal de les persones treballadores.
- La **Unitat d'Igualtat i Diversitat** exerceix funcions de suport tècnic i metodològic, elaborant els informes i aportant indicadors i dades necessàries.
- La **Comissió Tècnica d'Assetjament** vetlla per l'aplicació i actualització del protocol específic en aquest àmbit.

Periodicitat

D'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat han de ser objecte de seguiment periòdic i revisió obligatòria almenys cada quatre anys, o abans si es produeixen circumstàncies que ho justifiquin (per exemple, modificacions normatives, canvis en la plantilla o reorganitzacions substancials).

En aquest sentit, el sistema del TecnoCampus preveu:

- L'avaluació del desenvolupament del Pla d'igualtat, així com de les accions que conté, es revisaran anualment. Amb posterioritat a la seva elaboració i amb caràcter ordinari s'avaluarà la consecució dels objectius específics com a mínim en 2 reunions anuals.
- Es redactarà un informe anual de seguiment.
- Es farà una avaluació intermèdia (a meitat de la vigència del Pla) per valorar els avenços i, si cal, redefinir mesures, si escau.
- Finalitzat el període de vigència, s'elaborarà una avaluació final, que servirà de base per al següent Pla d'Igualtat.

Eines i indicadors

- Indicadors basats en dades de plantilla i ocupació (contractació, promoció, retribució, formació, conciliació, etc.), sempre desagregades per sexe.
- Enquestes de percepció i satisfacció a la Comunitat TecnoCampus.
- Resultats de l'auditoria retributiva i de la diagnosi inicial com a punt de referència.

Transparència i difusió

- Els informes de seguiment i d'avaluació es publicaran a la intranet i altres canals corporatius i de la UID.
- La comunitat rebrà informació sobre la implementació del Pla i les accions previstes.

Revisió i millora contínua

Les modificacions o correccions que es puguin proposar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de cadascuna de les parts de la Comissió.

Segons l'article 9.2 del R.D. 901/2020 estableix que els plans d'igualtat s'hauran de revisar, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'esmentat article 9 estableix que quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En cas de produir-se discrepàncies en la aplicació, seguiment o avaluació del Pla, on les parts no puguin resoldre de forma autònoma, abans de procedir a realitzar qualsevol reclamació per la via jurisdiccional, les parts acorden la consecució d'un procés de mediació laboral a través del servei de mediació i conciliació laboral de l'autoritat competent.

ANNEX .- CALENDARI DE TREBALL

| Eix | Objectiu estratègic | Accions | Any 1 | Any 2 | Any 3 | Any 4 |
|--|---|--|-------|-------|-------|-------|
| Eix 1.- Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere | 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 | Dotar de pressupost a la Unitat d'Igualtat i Diversitat | | | | |
| | 1.2. Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat | Promoure activitats de sensibilització 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 fent obligatòria una formació mínima en igualtat i prevenció d'assetjament per a tota la plantilla | | | | |
| | | Difondre les actuacions previstes en el Tercer Segon Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària i especialment entre responsables acadèmics i caps de serveis | | | | |
| Eix 2.- Sensibilització sobre la igualtat de gènere | 2.1. Difondre una cultura d'igualtat i diversitat entre els membres de la comunitat universitària | 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 | | | | |
| | | 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 | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | | 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 | | | | |
| | 2.2. Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques del TecnoCampus | 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 | | | | |
| | | 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 | | | | |
| Eix 3.- Comunicació no sexista ni androcèntrica | Ús no sexista del llenguatge tant escrit com gràfic utilitzat per TecnoCampus, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere | 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) | | | | |
| Eix 4.- Perspectiva de gènere en la docència i la recerca | 4.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència | Incorporació a totes els guies docents , tant de grau com de formació permanent , 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 | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | | Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i formació permanent, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu | | | | |
| | | Realitzar campanyes específiques de sensibilització dirigides a estudiants de l'educació obligatòria i de TechnoCampus 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 | | | | |
| | 4.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència 4.2. Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement | Proporcionar formació al PDI i al PTGAS 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 | | | | |
| Eix 5.- Composició de gènere de la comunitat universitària | Presència de dones i homes en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària | Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe | | | | |
| | | Donar visibilitat a les dades del diagnòstic de la situació de dones i homes a la Universitat | | | | |
| Eix 6.- Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions | Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions | Promoure que els òrgans de representació dels treballadors i treballadores estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat | | | | |
| Eix 7. Accés i desenvolupament professional | 7.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS 7.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i | Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums vitae no continguin elements de discriminació indirecta | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| | desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | 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 | | | | |
| | | Definir i publicar protocols de promoció i carrera professional amb perspectiva de gènere | | | | |
| Eix 8. Condicions laborals | 8.1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS | 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 | | | | |
| | 8.2 : Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | 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 | | | | |
| | | Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials i garantir la paritat al Comitè de Salut Laboral | | | | |
| Eix 9. Organització dels temps i conciliació | 9.1.- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS 9.2.- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI | Recopilar i difondre entre el PTGAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a la Universitat | | | | |
| | 9.1.- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS | Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura conciliació | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| | | Impulsar campanyes específiques adreçades als homes per fomentar l'ús de la conciliació | | | | |
| Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària | 10.1.- Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari | 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 | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | | 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 | | | | |
| | | Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual | | | | |
| | | Realització d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i la LGBTIfòbia a la comunitat universitària | | | | |
| | | Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (serveis diferenciats per sexe vs. serveis unisex) i buscar alternatives en el cas dels vestidors | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | | Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per el PDI com per el PTGAS) i acadèmiques (per a l'alumnat) | | | | |
| | | 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. | | | | |
| Eix 11.- Desenvolupament del Pla de diversitat | 11.1.- Impulsar i desenvolupar el I Pla de diversitat del TecnoCampus | Redacció del I Pla de diversitat TecnoCampus | | | | |



Carme Navas (13 de nov. 2025 08:48:32 GMT+1)



Anabel Casanovas (13 de nov. 2025 06:48:29 GMT+1)



Abel Gómez (12 de nov. 2025 17:32:55 GMT+1)



Xavier Font (12 de nov. 2025 19:02:40 GMT+1)

Alicia Valls

Alicia Valls (12 de nov. 2025 17:38:47 GMT+1)

Patricia Crespo Sogas

Patricia Crespo Sogas (12 de nov. 2025 16:03:12 GMT+1)



Josep Roure Alcobé (13 de nov. 2025 08:56:06 GMT+1)

Marc Terradellas

Marc Terradellas (12 de nov. 2025 16:23:01 GMT+1)