PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES FUNDACIÓ UNIVERSITAT DE GIRONA: IF

2025-2029

Universitat de Girona
Fundació UdG:
Innovació i Formació

Índex

1. INTRODUCCIÓ ... 3
2. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES ... 3
PRINCIPALS BENEFICIS DELS PLANS D'IGUALTAT ... 4
3. FASES DEL PLA ... 6
ÀMBITS D'ANÀLISI DEL PLA D'IGUALTAT ... 7
4. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT ... 7
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL ... 8
6. ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA ... 8
7. RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE ... 8
8. PARTS SUBSCRIPTORES ... 8
Objectius generals del Pla. ... 9
9. INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI ... 10
Informació general de la plantilla i condicions de treball ... 10
Classificació professional ... 15
Infrarepresentació femenina ... 17
Procés de selecció i contractació ... 20
Formació ... 24
Promoció i desenvolupament professional ... 27
Retribucions i auditoria retributiva ... 28
PLA D'ACCIÓ DE L'AUDITORIA: ... 33
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral ... 34
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ... 36
Comunicació no sexista ... 38
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere ... 39
Cultura i gestió organitzativa: ... 41
10. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ ... 43
Àmbit Informació sobre la distribució de la plantilla, Classificació Professional i Infrarepresentació femenina ... 43
Àmbit Selecció i contractació ... 43
Àmbit Formació ... 44
11. PROCEDIMENT DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ ... 52
12. CONFIGURACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ ... 52
13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES ... 53

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Està fonamentada en el principi d'igualtat i fa referència a la participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del seu sexe, en les diferents àrees de la vida: pública i privada.

Malgrat el seu reconeixement formal, encara continuen existint obstacles presents en la nostra societat, que impedeixen la plena participació i integració de les dones en tots els àmbits. Un dels resultats més evidents és que dones i homes no accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat real en el mercat de treball.

El desenvolupament de plans específics d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'empreses i organitzacions, que han decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

En aquest context, s'emmarca el present projecte d'igualtat de la Fundació Universitat de Girona amb una doble finalitat: d'una banda, conèixer la situació actual de les dones i homes de l'entitat, així com el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió del personal; d'altra banda, servir de base per a l'elaboració de mesures que tinguin com a objectiu aconseguir el principi d'igualtat entre dones i homes, identificant i eliminant qualsevol desigualtat i barreres perquè les treballadores accedeixin en igualtat d'oportunitats amb els homes a totes les esferes de l'empresa.

L'impuls per a la realització de la diagnosi i posterior pla d'igualtat respon al compromís de l'empresa amb el respecte cap a la igualtat entre homes i dones, com a part de la seva responsabilitat social. Així mateix, aquesta actuació pretén donar resposta a les obligacions normatives establertes a Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEMH), modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, que introdueix noves obligacions per a les empreses respecte als plans d'igualtat i els RD901 i 902/2020 que concreten aquestes obligacions de manera detallada.

No s'ha tingut en compte, en la proposta d'accions d'aquest projecte la llei 4/2023 i el seu posterior Reial Decret ja que la Fundació Universitat de Girona treballarà les polítiques LGTBI en el marc del seu conveni col·lectiu d'aplicació.

2. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Un pla d'igualtat és un conjunt de mesures i accions que una empresa o organització estableix per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral. Aquest pla és un document estratègic que té com a objectiu promoure la igualtat de gènere, prevenir i erradicar la discriminació basada en el gènere, i fomentar la diversitat i la inclusió en l'entorn de treball.

Els objectius principals són:

- **Promoure la igualtat d'oportunitats**: Garantir que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació, a la promoció professional, a la formació i al desenvolupament professional, sense cap mena de discriminació basada en el gènere.
- **Prevenir la discriminació de gènere**: Identificar i eliminar les pràctiques discriminatòries basades en el gènere en les polítiques, les pràctiques i les decisions de l'empresa o organització, amb l'objectiu d'assegurar una igualtat real i efectiva entre homes i dones.
- **Fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar**: Establir polítiques i mesures que permetin la conciliació de les responsabilitats laborals i familiars per a homes i dones, amb l'objectiu de promoure una cultura empresarial més igualitària i una millor qualitat de vida dels treballadors i treballadores.
- **Prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de gènere**: Establir protocols per prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual o discriminació basada en el gènere, orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals en l'entorn laboral, i proporcionar els recursos i les eines necessàries per afrontar aquestes situacions de manera efectiva.
- **Fomentar la participació i representació equitativa**: Promoure la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells de l'organització, incloent-hi els òrgans de direcció i presa de decisions, amb l'objectiu de garantir una representació equitativa del gènere en les decisions clau de l'empresa o organització.
- **Sensibilitzar i formar**: Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere, amb l'objectiu de crear una cultura empresarial que valori la diversitat i la igualtat, i prevenir actituds discriminatòries basades en el gènere.
- **Avaluar i monitorar**: Establir indicadors i mecanismes per monitorar i avaluar l'impacte del pla d'igualtat, amb l'objectiu d'identificar els progressos realitzats i prendre les mesures correctives necessàries per assegurar l'acompliment dels objectius establerts.
- **Promoure la transparència:** Fomentar la transparència i la rendició de comptes en matèria d'igualtat de gènere, mitjançant la divulgació d'informació rellevant sobre les polítiques, les pràctiques i els resultats en aquest àmbit.

PRINCIPALS BENEFICIS DELS PLANS D'IGUALTAT

L'aplicació d'un pla d'igualtat pot aportar diversos beneficis tant per Fundació Universitat de Girona com per als seus treballadors i treballadores. Alguns dels beneficis més destacats són:

- **Millora de la imatge de l'empresa**: L'aplicació d'un pla d'igualtat mostra l'*engagement* de l'empresa en la promoció de la igualtat de gènere i la no discriminació, el que pot millorar la seva imatge i reputació tant internament com externament.
- **Fidelització i atracció de talent**: Un pla d'igualtat que promogui la igualtat d'oportunitats pot contribuir a la fidelització del talent femení i a l'atracció de nous talents, ja que les persones busquen treballar en entorns on es valori la igualtat i es promogui un ambient inclusiu.

- **Millora del clima laboral**: L'aplicació d'un pla d'igualtat pot contribuir a la creació d'un clima laboral saludable i inclusiu, on es valori la diversitat i es promogui la igualtat d'oportunitats, el que pot millorar la satisfacció dels treballadors i treballadores i reduir els conflictes laborals.
- **Augment de la productivitat**: La igualtat d'oportunitats i la promoció de la diversitat de gènere pot contribuir a la millora de la productivitat de l'empresa, ja que es fomenta la participació activa i el talent de tots els empleats i es promou la presa de decisions basada en la meritocràcia.
- **Reducció de riscos legals i financers**: L'aplicació d'un pla d'igualtat pot ajudar l'empresa a complir amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere i a prevenir riscos legals i financers associats a la discriminació de gènere o a l'assetjament sexual o per raó de gènere.
- **Millora de la innovació i la presa de decisions**: La diversitat de gènere pot afavorir la innovació i la presa de decisions més informades i equilibrades, ja que aporta perspectives i enfocaments diferents, el que pot contribuir a millorar la competitivitat de l'empresa.
- **Contribució a la igualtat de gènere en la societat**: L'aplicació d'un pla d'igualtat contribueix a la promoció de la igualtat de gènere en la societat en general, fent que l'empresa sigui un exemple de bones pràctiques i promogui un canvi social positiu.

Totes les organitzacions laborals, independentment de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de respectar la igualtat de dones i homes i han d'adoptar mesures amb aquest objectiu.

Aquesta obligació, tal com recull la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), es concreta en l'elaboració d'un pla d'igualtat en els casos següents:

- Empreses de 50 o més persones treballadores que haurà de ser objecte de negociació prèvia.
- Empreses, independentment de la seva grandària, quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
- Empreses, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

És important destacar els períodes de transitorietat que tenen les empreses per aprovar els seus plans d'igualtat, que s'estableixen a la Disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007 com a conseqüència del Reial Decret-llei 6/2019, l'1 de març.

Aquests períodes que es computen des de la publicació al Butlletí Oficial de l'Estat del Reial Decret-llei, són:

- Per a les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta, un any .

- Per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, dos anys.
- Per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores, tres anys.

Posteriorment les RD901 i 902/2020 han vingut a concretar totes les obligacions en matèria d'igualtat que han d'acomplir les empreses i que queden recollides en el present projecte.

3. FASES DEL PLA

El procés de disseny, elaboració i desenvolupament del pla d'igualtat s'ha d'ajustar als requisits que estableix la LOIEDH.

L'article 46 d'aquesta Llei orgànica, que ha estat modificat pel Reial Decret-llei 6/2019, estableix que els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat a assolir, les matèries a analitzar, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. El RD901/2020 ha incorporat l'obligatorietat de configurar comissions de seguiment i avaluació d'aquests projectes per tal de tenir un mecanisme de control sobre l'eficàcia de la seva implantació.

Per tant, els plans han de preveure mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat de dones i homes en tots els departaments, activitats i nivells de l'organització. Tot i que el pla que se'n desprengui sigui únic per a la totalitat d'una empresa, es podran establir accions especials respecte a determinats centres de treball adequades a les seves especificitats. Cal dir però, que la realitat derivada de la diagnosi que s'ha fet, no he promogut la necessitat de fer accions diferenciades segons els centres de treball.

El desenvolupament d'un pla d'igualtat preveu les fases i etapes següents:

- **Iniciativa**: En aquesta fase és quan l'empresa adquireix el compromís de dur a terme una anàlisi de situació en perspectiva de gènere, per tal de detectar possibles àrees de millora a dur a terme a través d'un Pla d'Igualtat.
  També és el moment en el que es constitueix la comissió negociadora del pla d'igualtat, que serà l'òrgan que validarà la diagnosi i aprovarà el Pla d'Igualtat que s'executarà. És recomanable que aquest grup de treball disposi de formació suficient per poder dur a terme amb totes les garanties totes les fases del Pla.

- **Diagnosi**: La diagnosi és l'anàlisi, en perspectiva de gènere, de la realitat de la Fundació Universitat de Girona. Per a dur-la a terme s'utilitzaran diferents fonts metodològiques, tant quantitatives com qualitatives, així com entrevistes a informants clau per donar un valor afegit al projecte.

- **Disseny**: La fase de disseny recull per una banda la definició dels objectius que ha de fixar-se l'organització, ha de definir de forma clara les accions a dur a terme, i ha de planificar/ temporalitzar cadascuna d'elles.

- **Implantació, seguiment i avaluació**: En aquest cas, es tractarà de dur a terme de forma progressiva i en el temps i la forma definida en la fase anterior, cadascuna de les accions que s'han recollit en el Pla d'Igualtat. És necessari que la implantació es faci tenint en compte els objectius que es volen assolir, com els indicadors que permetran veure si aquesta implantació ha estat adequada.
  Cal fer un seguiment constant de l'impacte que estan tenint cada una de les accions i fer un seguiment, com a mínim anual, i una avaluació com a mínim, bianual per veure si els resultats que s'havien fixat s'estan acomplint.

ÀMBITS D'ANÀLISI DEL PLA D'IGUALTAT

L'article 46.2 de la LOIEDH, estableix que "amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

a) Procés de selecció i contractació;

b) Classificació professional;

c) Formació;

d) Promoció professional;

e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes;

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral;

g) Infrarepresentació femenina;

h) Retribucions;

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

És per això que després d'haver realitzat una diagnosi prèvia de la situació dins de la Fundació Universitat de Girona, a continuació es mostraran els principals resultats de cada àmbit, així com els objectius que es fixen per assolir la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

4. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

La Fundació Universitat de Girona: Innovació i Formació (FUdGIF) és la institució creada per la Universitat de Girona (UdG) amb l'objectiu de fomentar la recerca científica i la docència en tots els àmbits relacionats amb la Universitat de Girona. La seva finalitat principal és promoure el progrés de la societat i contribuir a la formació i el desenvolupament de la ciutadania, així com impulsar la transferència de coneixement entre la Universitat de Girona i el món empresarial. Amb aquest objectiu, gestiona les activitats de la UdG en el camp dels estudis propis de formació continuada i les activitats de divulgació cultural i científica.

Des de la seva creació l'any 1997, la Fundació Universitat de Girona: Innovació i Formació ha promogut i gestionat una extensa oferta de programes de la UdG; més de 119.537 professionals han cursat algun dels seus màsters, postgraus o diplomes, en els diferents àmbits de coneixement que proposa.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn institucional i laboral de la Fundació.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores actuals i futures que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins de les instal·lacions de la Fundació Universitat de Girona ubicats a:

- Pic de Peguera, 11. 17003, Girona.

6. ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

El present Pla d'Igualtat de la Fundació Universitat de Girona entrarà en vigor el 12 de novembre de 2025 i tindrà un període de vigència fins el 12 de novembre de 2029.

7. RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE

El desenvolupament del Pla d'Igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics suficients per complir amb els objectius proposats.

8. PARTS SUBSCRIPTORES

Les parts subscriptores del pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per representants sindicals i la representació de l'empresa, que acorden l'aprovació del **I Pla d'igualtat entre dones i homes amb un abast de 2025-2029**.

D'una part, en representació **de l'empresa:**

- Mireia Llovet Arias
- Dolors Guisado Beteta

D'altra part, en **representació legal de les persones treballadores:**

- Anna Maria Cerdà Tomàs
- Silvia Peiris Martin

Les dues parts acorden que la Comissió negociadora d'Igualtat farà les funcions, també, de **Comissió de Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat,** que s'encarregarà de vetllar per la correcta implantació i compliment de les mesures recollides en aquest document.

Tant el compromís assumit per l'empresa com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla en els mitjans de comunicació establerts per donar la major difusió de la informació.

Objectius generals del Pla.

Els objectius generals són les fites que es volen assolir des de la Fundació Universitat de Girona un cop es duguin a terme totes les accions del present Pla d'igualtat.

- Eliminar la segregació vertical i horitzontal
- Garantir processos de selecció equitatius, objectius i lliures de discriminació per raó de sexe, contribuint a reduir la segregació laboral i a avançar cap a una plantilla més diversa i igualitària.
- Garantir una gestió formativa equitativa, que promogui la igualtat de gènere i contribueixi a la sensibilització i capacitació del personal en matèria d'igualtat.
- Garantir processos de promoció transparents i justos, assegurant que les persones treballadores entenguin com poden accedir a oportunitats de desenvolupament professional.
- Assegurar que l'estructura salarial de es basa en criteris equitatius i no discriminatoris, eliminant possibles biaixos de gènere en la retribució.
- Afavorir un entorn laboral que promogui l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar, contribuint a millorar el benestar de la plantilla.
- Garantir el coneixement a tota la plantilla de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'expressió o identitat de gènere, com prevenir-los i com actuar.
- Dotar a les persones de referència de coneixements i eines pràctiques per identificar, prevenir i actuar de manera adequada davant possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, garantint una actuació ràpida, efectiva i respectuosa amb les víctimes i complint amb el protocol intern i la normativa vigent.
- Garantir que la comunicació de l'organització sigui respectuosa amb la diversitat de gènere i lliure de biaixos sexistes.
- Garantir una prevenció de riscos laborals més eficaç i equitativa, que contempli les diferències de gènere i millori la salut i seguretat de tota la plantilla.
- Facilitar l'accés a recursos de suport i protecció dins i fora de la FUdGIF

9. INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI

Informació general de la plantilla i condicions de treball

Composició de la plantilla per sexe.

Composició de la plantilla per sexe.

Sexe	Total
Dona	118
Home	15
Total general	**133**

Sexe	Total
Dona	88,72%
Home	11,28%
Total general	**100,00%**

D'acord amb el que estableix la disposició addicional 1a de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, no es pot considerar una plantilla equilibrada, ja que el seu articulat recull que s'entendrà com una composició equilibrada aquella en la que ni dones ni homes estiguin per sobre o per sota del 60-40%.

Tenint en compte que la plantilla de **FUNDACIÓ UNIVERSITAT DE GIRONA: INNOVACIÓ I FORMACIÓ** és d'un 88,72% de dones i d'un 11,28% d'homes, no es pot afirmar que l'entitat presenti una composició equilibrada, sinó que l'equip es troba feminitzat, és a dir, amb una majoria de dones.

Composició de la plantilla, si s'escau, per conveni.

El 100% de les persones treballadores s'ubiquen dins el mateix conveni col·lectiu; el *XIV Convenio de Ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.*

Conveni/acord d'aplicació	Dona	Home	Total general
99000995011982	118	15	133
Total general	**118**	**15**	**133**

Composició de la plantilla, si s'escau, per centre de treball.

Centre de treball	Dona	Home	Total general
FUDGIF	118	15	133
Total general	**118**	**15**	**133**

L'entitat només disposa d'un centre, ubicat a Girona, de manera que totes les persones de la plantilla se situen en el mateix centre de treball.

Composició de la plantilla per edat

Sexe	Mitjana Edat
Dona	42,6

Home	47,8
Total general	**43,2**

Grup Edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	18	2	20
De 30 a 49 anys	60	4	64
De 50 o més anys	40	9	49
Total general	**118**	**15**	**133**

La mitjana d'edat dels homes de l'entitat és cinc anys superior (47,8 anys) que la mitjana d'edat de les dones (42,6 anys). No obstant, el resultat de la mitjana ens permet concloure que es tracta d'una plantilla madura i professionalitzada que es troba en unes etapes vitals similars, i, probablement amb necessitats de conciliació semblants.

Composició de la plantilla per antiguitat

MITJANA D'ANTIGUITAT

Sexe	Mitjana Antiguitat
Dona	2,9
Home	4,1
Total general	**3,0**

Grup Antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	103	13	116
De 05 a 09 anys	3		3
De 10 a 14 anys	2		2
De 15 a 19 anys	6		6
De 20 a 24 anys	2	1	3
De 25 a 29 anys	2	1	3
Total general	**118**	**15**	**133**

S'observa com la mitjana d'antiguitat dels homes (4,1 anys) és més elevada que la de les dones (2,9 anys), la qual cosa ve motivada per la presència de 2 dels homes en els 2 majors grups d'antiguitat (el que suposa un 6,7% dels homes en cadascun dels grups). Les dones en canvi, tenen una menor presència percentual en els dos grups de major edat (sent d'un 1,7% en cadascun d'aquests). No obstant, un 5,1% d'aquestes tenen una antiguitat força elevada, d'entre 15 a 19 anys.

Tot i aquestes diferències, la majoria de les persones de la plantilla, tant homes com dones, i en proporcions similars (un 87,3% de les dones i un 86,7% dels homes) se situen en el grup de menor antiguitat (de 0 a 4 anys).

Composició de la plantilla per tipologia de contracte

Tipus de contracte	Dona	Home	Total
100	11	2	13
189	6	1	7
200	5		5
289	1	1	2
300	65	6	71
402	1		1
421	5	2	7
501		1	1
502	24	2	26
Total	**118**	**15**	**133**

La majoria de les persones de la plantilla (el 55,1% de les dones i el 40% dels homes) s'aglutinen en el contracte número 300 (Indefinit fix-discontinu), havent-hi un major percentatge de dones que d'homes en ell.

Les dones de la plantilla, en segona posició s'aglutinen al contracte número 502 (de duració determinada a temps parcial eventual per les circumstàncies de la producció) i, en tercera posició, tot i que en menor mesura (9,3%) en el contracte número 100 (indefinit a jornada completa). La resta de les dones de la plantilla se situen en altres tipus de contractes tot i que en menor mesura.

Pel que fa als homes de la plantilla, s'observen 3 tipus de contractes que tenen una presència del 13,3% dels homes de la plantilla: el contracte número 100 (indefinit a jornada completa) el número 421 (temporal a temps complet de formació) i el número 502 (de duració determinada a temps parcial, eventual per les circumstàncies de la producció). La resta dels homes se situen en menor mesura en altres tipus de contracte.

Si fem l'anàlisi pel que fa a la temporalitat, el 74,5% de les dones gaudeixen d'un contracte de caràcter indefinit, enfront d'un 66,7% dels homes. Així doncs, pel que fa a la temporalitat, sí bé un major percentatge d'homes (13,3%) que de dones (9,3%) disposen d'un contracte número 100, un percentatge superior de dones de la plantilla disposa de contractes indefinits, degut principalment a la major presència d'aquestes en el tipus de contracte fix-discontinu (300).

Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada

% jornada	Dona	Home	Total
0,026	1		1
0,034	1		1
0,037	1		1
0,04	8	1	9
0,043	1		1
0,045	1	1	2
0,053	6		6
0,055	1		1

0,056	1		1
0,07	1	1	2
0,071	1		1
0,075	1		1
0,08	4		4
0,082	2		2
0,084	1		1
0,085	1		1
0,086	1		1
0,089	1		1
0,091	1		1
0,1	9	2	11
0,106	2		2
0,112	1		1
0,133	2		2
0,14	1		1
0,152	1		1
0,16	2		2
0,177	1		1
0,25	1		1
0,253		1	1
0,266	2		2
0,273	3		3
0,3	3		3
0,333	1		1
0,354	1		1
0,4	4		4
0,438	1		1
0,533	24	4	28
0,566	1		1
0,625		1	1
0,666	1	1	2
0,813	1		1
0,853	2		2
0,906	1		1
1	18	3	21
Total	**118**	**15**	**133**

La majoria de les persones de la plantilla realitzen una jornada de tipus parcial. Entre les persones que realitzen una jornada completa, si bé s'observen percentatges similars, hi ha una major presència percentual d'homes (20%) que de dones (15,3%).

Respecte a les persones que disposen d'una jornada parcial, també es detecta una presència superior d'homes que duen a terme una jornada parcial superior al 50% (40,1% dels homes enfront del 25,2% de les dones).

Per tant, mentre la majoria dels homes de la plantilla realitzen una jornada superior al 50%, la majoria de les dones realitzen una jornada parcial inferior al 50%.

Les causes de les diferències estan més relacionades amb el tipus de servei que desenvolupa l'entitat que amb aspectes relacionats amb la conciliació, ja que, únicament 4 de les dones de la plantilla disposen d'una reducció de jornada per motius de conciliació.

Composició de la plantilla segons jornada/horaris

Horari	Dona	Home	Total
Continu	95	12	107
Continu i partit	23	3	26
Total	**118**	**15**	**133**

Homes i dones es concentren en igual proporció en els diferents tipus d'horari. La majoria de persones de la plantilla (80,5% de les dones i 80% dels homes) duen a terme un horari continu, enfront del 19,5% dels homes i el 20% de les dones, les quals duen a terme un horari continu i partit. (L'horari continu i partit fa referència a l'horari d'oficina en el qual la jornada és contínua a excepció d'un dia el qual es queden a la tarda. El professorat, en canvi, realitza sempre horari continu).

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• Totes les persones de la plantilla s'ubiquen dins el mateix conveni. • Totes les persones treballadores s'ubiquen en el mateix centre de treball situat a Girona. • La majoria tant dels homes com de les dones se situen en la franja de menor antiguitat. • No es detecten diferències significatives quant a l'edat de la plantilla. • La majoria de les persones de la plantilla (tant homes com dones) se situen en la situació familiar número 3. • La majoria de les persones disposen d'un contracte de caràcter indefinit. • La majoria de les persones realitzen un horari continu.	• La Fundació Universitat de Girona presenta una composició feminitzada, pròpia del sector en la que s'ubica. • La mitjana d'antiguitat dels homes (4,1 anys) és superior a la de les dones (2,9 anys). • Volum important de persones amb un contracte fix-discontinu. • La majoria dels homes disposen d'una jornada superior al 50%, mentre que la majoria de les dones realitzen una jornada inferior al 50%. • Totes les persones que s'han acollit a reduccions de jornada han estat dones. • Les reduccions de jornada tenen totes veure amb temes relacionats amb la conciliació.

Classificació professional

Organigrama de l'organització



Composició de la plantilla per categoria professional.

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
300 PERSONAL DOCENT (ENSENYAN.NO OF	5	2	7
315 PROFESSOR	83	8	91
401 TITULAT SUPERIOR	3		3
407 CAP DE SECCIÓ	1	1	2
408 CAP DE NEGOCIAT	5	1	6
410 OFICIAL DE PRIMERA ADM.	11		11
411 OFICIAL DE SEGONA ADM.	2		2
412 AUXILIAR ADMINISTRATIU	1		1
433 TÈCNIC ESPECIALISTA OFICIS	1	1	2
BECARI/A	6	2	8
Total	**118**	**15**	**133**

Grup/Categoria professional	Dona	Home
300 PERSONAL DOCENT (ENSENYAN.NO OF	4,2%	13,3%
315 PROFESSOR	70,3%	53,3%
401 TITULAT SUPERIOR	2,5%	0,0%
407 CAP DE SECCIÓ	0,8%	6,7%
408 CAP DE NEGOCIAT	4,2%	6,7%
410 OFICIAL DE PRIMERA ADM.	9,3%	0,0%
411 OFICIAL DE SEGONA ADM.	1,7%	0,0%
412 AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,8%	0,0%

433 TÈCNIC ESPECIALISTA OFICIS	0,8%	6,7%
BECARI/A	5,1%	13,3%
Total	**100,0%**	**100,0%**

Tant l'equip directiu, , com el col·lectiu de comandaments intermedis té una presència superior de dones que d'homes. Concretament, **l'equip directiu** està format per una dona i un home de la plantilla (els quals ocupen els llocs de treball de Directora General i Responsable de Formació Continuada). Per tant, es pot afirmar que, tot i que l'organització presenti una composició feminitzada, l'equip directiu té una presència paritària. Pel que fa al càrrec de **Gerència** l'ocupa una dona (la qual ocupa el lloc de treball de Responsable Financera).

D'altra banda, l'equip de comandaments intermedis està conformat per un total de 8 persones (7 dones i 1 home), les quals ocupen llocs de treball de Responsables d'alguna àrea (com és el cas de Responsable de Programació, Responsable de l'àrea econòmica i de contractació, Responsable de RRHH, etc.). La composició de l'equip de comandaments intermedis és d'un 87,5% de dones, la qual cosa s'aproxima molt a la presència de dones (88,72%) del total de la plantilla.

La majoria de les persones de la plantilla, tant en el cas de les dones (70,3%) com en el cas dels homes (53,3%) se situen majoritàriament a la categoria professional **Professor,** havent-hi una presència percentual de dones que d'homes. En la resta de les categories hi ha una menor presència de les persones de la plantilla, havent-hi un 13,3% dels homes **Personal Docent** i a **Becari/a.** En el cas de les dones, aquestes se situen en segon lloc a **Oficial de Primera Administratiu** (9,3%) seguit d'un 5,1% a **Becari/a.**

En base a aquesta anàlisi es pot observar la presència de certa SEGREGACIÓ HORITZONTAL en la composició de la plantilla, ja que les dones tendeixen a ocupar en major proporció els llocs de treball relacionats amb rols i estereotips tradicionalment associats al gènere femení, com és el cas d'**Oficial de Primera Administratiu, Oficial de Segona Administratiu i Auxiliar Administratiu,** categories en les quals únicament hi ha dones.

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• Es disposa d'un organigrama de l'organització. • L'equip directiu té una presència paritària. • L'equip de comandaments intermedis té una presència d'homes i dones similar a la composició de la plantilla. • La majoria de les persones de la plantilla s'aglutinen a Professor.	• Es detecta certa segregació horitzontal. • Seguir duent a terme accions per a corregir la infrarepresentació de dones o homes a determinades categories professionals.

Infrarepresentació femenina

Composició de la plantilla per departament o àrea funcional.

Departament/Àrea	Dona	Home	Total
Congressos	2		2
Desenvolupament Organitzacional	1		1
Direcció	1		1
Economia	8	2	10
Gestores	5		5
Idiomes		1	1
Professor/a	90	11	101
Programació i Comunicació	6	1	7
RRHH	1		1
Secretaria Acadèmica	4		4
Total	**118**	**15**	**133**

Les dones se situen majoritàriament en el departament **Professor/a** (76,3% d'elles). La resta dels departaments (a excepció d'**Idiomes**) tots tenen presència femenina, tot i que en menor mesura.

Així doncs, un 6,8% de les dones se situen a l'àrea de gestió econòmica i contractació, un 5,1% a **Programació d'estudis i Comunicació**, un 4,2% a **Gestores**, un 3,4% a l'àrea de gestió acadèmica i atenció a l'estudiant , un 1,7% a **Congressos i** un 0,8% a **Desenvolupament Organitzacional, Direcció i RRHH.**

Composició de la plantilla categoria

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
300 PERSONAL DOCENT (ENSENYAN.NO OF	5	2	7
315 PROFESSOR	83	8	91
401 TITULAT SUPERIOR	3		3
407 CAP DE SECCIÓ	1	1	2
408 CAP DE NEGOCIAT	5	1	6
410 OFICIAL DE PRIMERA ADM.	11		11
411 OFICIAL DE SEGONA ADM.	2		2
412 AUXILIAR ADMINISTRATIU	1		1
433 TÈCNIC ESPECIALISTA OFICIS	1	1	2
BECARI/A	6	2	8
Total	**118**	**15**	**133**

Tant l'equip directiu com el col·lectiu de comandaments intermedis té una presència superior de dones que d'homes. Concretament, l'equip directiu està format per dues dones i un dels homes (que formen part de la direcció i la gerència), els quals ocupen els llocs de treball de Responsable Financera, Director/a general i Responsable de Formació Continuada.

Aquesta presència de dues dones i un home, no obstant, suposa una presència percentual sobre el total d'homes superior als homes (33,33%) que en la composició de la plantilla (on hi ha un 11,28% d'homes).

D'altra banda, l'equip de comandaments intermedis està conformat per un total de 8 persones (7 dones i un home), les quals ocupen llocs de treball de Responsables d'alguna àrea (com és el cas de Responsable de Programació d'estudis, Responsable de l'àrea de gestió econòmica i contractació ¡, Responsable de RRHH, etc). La composició de l'equip de comandaments intermedis és d'un 87,5% de dones, la qual cosa s'aproxima molt a la presència de dones (88,72%) del total de la plantilla.

Composició de la plantilla per llocs de treball.

Lloc de treball	Dona	Home	Total
Auxiliar D'Economia	1		1
Becari/A	5	2	7
Directora General	1		1
Docent	1	1	2
Gestora	3		3
Professor/a	89	10	99
Responsable De Comunicació	1		1
Responsable De Congressos I Esdeveniments	1		1
Responsable De Do	1		1
Responsable De Formació Continuada		1	1
Responsable De Programació	1		1
Responsable De RRHH	1		1
Responsable De Secretaria Acadèmica	1		1
Responsable Del Departament D'Economia	1		1
Responsable D'Idiomes		1	1
Responsable Financera	1		1
Tècnica De Secretaria Acadèmica	3		3
Tècnica De Compres	1		1
Tècnica De Congressos	1		1
Tècnica De Licitacions	1		1
Tècnica De Programació I Comunicació	3		3
Tècnica Del Departament D'Economia	1		1
Total	**118**	**15**	**133**

Hi ha força equilibri pel que fa a la composició dels llocs de treball ja que, tant dones (75,4%) com homes (66,7%) s'aglutinen majoritàriament a **Professor/a**.

No obstant, s'observa que la majoria dels llocs de treball tenen una composició no mixta, amb únicament dones en ells. Aquest fet però, està relacionat amb la composició de la plantilla, la qual està altament feminitzada i repercuteix en que no hi hagi presència masculina en totes les posicions. Malgrat això, però, també hi ha un lloc de treball el qual està conformat únicament

per homes (**Responsable de Formació Continuada**). No obstant, no es pot considerar una diferència significativa ja que únicament 1 persona ocupa aquest lloc de treball.

Composició de la plantilla per valoració de llocs de treball.

Grup valor lloc de treball	Dona	Home	Total
Becari/a	5	2	7
Agrupació 3	5		5
Agrupació 4	99	11	110
Agrupació 5	8	2	10
Agrupació 6	1		1
Total	**118**	**15**	**133**

Les dones i els homes de l'entitat es distribueixen de manera força similar en les diferents agrupacions. Així doncs, tant els homes (73,3%) com les dones (83,9%) s'ubiquen majoritàriament en la mateixa agrupació; l'**Agrupació 4**.

Seguidament, un 6,8% de les dones i un 13,3% dels homes se situen en l'**Agrupació 5**. Tot i que això suposi una diferència on hi hagi un major percentatge d'homes, cal tenir en compte que en termes totals això suposa 8 dones i 2 homes, havent-hi un major nombre de dones degut a tractar-se d'un equip feminitzat. De la mateixa manera, els **Becaris/es** són un 4,2% de les dones i un 13,3% dels homes.

Finalment, es detecten dues agrupacions amb una presència únicament femenina; l'**Agrupació 3** (amb 5 dones) i l'**Agrupació 6**, la de major valor (amb una dona).

Composició de la Representació Legal de Persones Treballadores.

Durant l'any objecte d'anàlisis no hi havia representació sindical, tanmateix en el transcurs de la redacció del present projecte s'han fet eleccions sindicals que van escollir 5 persones, totes dones.

Representant sindical	Dona	Home	Total
NO	118	15	133
Total	**118**	**15**	**133**

Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• L'equip de comandaments intermedis té una presència d'homes i dones similar a la composició de la plantilla. • L'equip directiu té una presència paritària. • La majoria de les persones de la plantilla s'ubiquen a la categoria de Professor/a.	• Es detecta certa segregació horitzontal. • Seguir duent a terme accions per a corregir la infrarepresentació de dones o homes a determinades categories professionals.

• Es disposa d'un estudi de valoració dels llocs de treball. • La majoria de les persones de la plantilla se situen en l'agrupació 4.	• La presència no mixta d'alguns dels llocs de treball s'atribueix a l'alta feminització de la plantilla. • La representació sindical està totalment feminitzada.

Procés de selecció i contractació

La Fundació ha realitzat una enquesta anònima per recollir la percepció del seu equip en matèria d'igualtat. En aquesta enquesta han participat un total de23 persones. 21 dones, 1 home i 1 persona que s'identifica com no binaria.
Majoritàriament, les persones que responen a l'enquesta consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés dins l'entitat. Únicament una de les persones considera que no hi ha les mateixes possibilitats d'accés i dues altres persones han respost desconèixer-ho.

L'entitat no inclou explícitament la igualtat de dones i homes com un dels objectius de selecció. No obstant, cal remarcar positivament la transparència de tot el procés ja que, al ser una entitat del sector públic, es publica al web els resultats i proves d'accés obtingudes a les diferents fases del procés de selecció.

Les definicions dels llocs de treball es pot considerar que incorporen la perspectiva de gènere ja que, per un costat fan una descripció objectiva de les funcions i tasques a desenvolupar en cada posició, així com l'experiència, formació i coneixements bàsics necessaris per a ocupar cadascun dels llocs.

Per l'altre costat, però, també es recullen els perfils competencials, on es recullen les competències professionals i les habilitats valorades. No obstant, aquest factor, valora per als diferents llocs de treball habilitats tant històricament categoritzades com a femenines (empatia, escolta activa, comunicació, resolució de conflictes) com habilitats socialment categoritzades com a masculines (capacitat per liderar, presa de decisions), de manera que s'evita recaure en possibles biaixos inconscients de gènere.

L'entitat no disposa de cap document en el qual es detalli de forma procedimental el procés de selecció. No obstant, l'entitat segueix el procediment administratiu que marca la llei.

Les ofertes de feina analitzades es troben redactades de manera inclusiva ja que la pròpia posició a ocupar es redacta mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu (a través de l'ús de "barra" (/) per designar ambdós sexes). A més, es recullen les bases de la convocatòria, dins les quals s'especifica els requisits i criteris establerts per a ocupar el lloc de treball, els quals també es considera que incorporen la perspectiva de gènere, ja que es recullen criteris objectius, relacionats amb el lloc a ocupar i que no es consideren susceptibles de caure en biaixos de gènere.

· OFERTA DE TREBALL: TÈCNIC/A A CÀRREC DE PROJECTE ESPECÍFIC - PLA MICROCREDS

D'acord amb les entrevistes realitzades, es posa de manifest que els continguts de les proves només valoren qüestions estretament relacionades amb el lloc de treball a desenvolupar i que en cap cas es tindrà en compte la situació familiar de les persones treballadores.

Les proves que es duen a terme durant els processos selectius es tracten de proves escrites segons el lloc de treball vacants i es realitza una entrevista per tal d'avaluar els aspectes necessaris (tècnics, coneixement, experiència, etc.) per desenvolupar correctament el lloc de treball.

Contractacions portades a terme l'últim any

Sexe	Contractacions
Dona	80
Home	8
Total general	**88**

Sexe	Contractacions
Dona	90,9%
Home	9,1%
Total general	**100,0%**

Tenint en compte que s'entendrà com una composició equilibrada aquelles contractacions que no estiguin ni per sobre ni per sota del 60-40%, les contractacions produïdes en la **FUNDACIÓ UNIVERSITAT DE GIRONA: INNOVACIÓ I FORMACIÓ (també FUdGIF)** durant l'any 2023, no han estat paritàries, sinó que han estat majoritàriament (90,9%) de dones.

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.

Tipus de contracte	Dona	Home	Total
100	2		2
300	54	5	59
402	1		1
421	1	1	2
502	22	2	24
Total	**80**	**8**	**88**

Tant les dones com els homes contractats es concentren en proporcions similars principalment en dos tipus de contracte; el contracte número 300 (67,5% de les dones i 62,5% dels homes) i el contracte número 502 (27,5% de les dones i 25% dels homes).

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i departament o àrea funcional.

Departament/Àrea	Dona	Home	Total
Economia	1	1	2
Gestores	1		1
Professor/a	76	7	83
RRHH	1		1
Secretaria Acadèmica	1		1
Total	**80**	**8**	**88**

La majoria de les persones contractades s'han incorporat al departament **Professor/a,** tant en el cas de les dones (95%) com dels homes (87,5%). En el cas dels homes, l'únic que no s'ha incorporat a **Professor/a,** ho ha fet a l'àrea de gestió econòmica i contractació**..** En el cas de les dones que no s'han incorporat a **Professor/a**, ho han fet cadascuna en un departament diferent, sent aquests l'àrea de gestió econòmica i contractació. **, Gestores, RRHH, àrea de gestió acadèmica i atenció a l'estudiant.**

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i categoria professional.

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
315 PROFESSOR	75	7	82
411 OFICIAL DE SEGUNDA ADMVO.	2		2
412 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1
BECARI/A	2	1	3
Total	**80**	**8**	**88**

En el cas de les contractacions per categoria professional, es detecta com la majoria d'aquestes també s'han produït dins la mateixa categoria: **Professor/a** (en la qual hi ha un 93,8% de les dones i un 87,5% dels homes contractats).

Pel que fa a la resta de les contractacions, l'únic home restant s'ha incorporat a **Becari/a**, juntament amb dues de les dones. Pel que fa a la resta de les dones, dues més s'han incorporat a **Oficial de 2a administratiu** i una altra a **Auxiliar Administratiu.**

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i lloc de treball.

Lloc de treball	Dona	Home	Total
Auxiliar D'Economia	1		1
Becari/A	1	1	2
Professor/A	76	7	83
Responsable De RRHH	1		1
Tècnica De Secretaria Acadèmica	1		1
Total	**80**	**8**	**88**

De la mateixa manera, la majoria de les persones, tant en el cas de les dones (95%) com en el cas dels homes (87,5%) s'han incorporat en el lloc de treball **Professor/a**.

En el cas dels homes, l'únic que no s'ha incorporat a aquesta posició, ho ha fet a **Becari**, juntament amb una de les dones. Pel que fa a la resta de les dones, s'han incorporat cadascuna d'elles a un lloc de treball diferent, sent aquests: **Auxiliar d'economia, Responsable de RRHH i Tècnic/a de Secretaria Acadèmica.**

Cessaments de l'últim any.

SEXE	Total Cessaments
Home	32
Dona	204
Total	**236**

SEXE	Total Cessaments
Home	13,6%
Dona	86,4%
Total	**100,0%**

La majoria de les desvinculacions que s'han produït al llarg del 2023 han estat en dones (86,4%). No obstant, tot i que aquestes no hagin estat paritàries, la dada és coherent amb la composició de la plantilla, la qual està conformada per un 88,72% de dones i un 11,28% d'homes.

Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i motiu (causa)

CAUSA DE L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL	Home	Dona	Total
Baja por excedencia voluntaria		2	2
Baja voluntaria de la persona	3	8	11
Cese por expiración del tiempo	17	90	107
Despido de la persona trabajo		2	2
Fin de contrato temporal	1	2	3
Interrupción de la actividad	11	100	111
Total	**32**	**204**	**236**

S'observen dues principals causes de l'extinció de la relació laboral en les que se situen les persones que s'han desvinculat de la Fundació. Una de les causes són els cessaments per expiració del temps, en el qual hi ha la majoria dels homes (el 53,1% d'aquests) i el 44,1% de les dones.

L'altra causa, on s'hi aglutina un major nombre de dones (49%) i el 34,4% dels homes, és la interrupció de l'activitat laboral, dins la qual hi ha totes aquelles desvinculacions procedents de contractes fix-discontinus.

La resta de les causes d'extinció laboral (Baixa per excedència voluntària, baixa voluntària de la persona, acomiadament de la persona treballadora i fi del contracte temporal) tenen una presència molt menor de persones, sent totes elles inferiors al 10%.

La majoria de les dones (52,5%) que s'han desvinculat de la Fundació (i el 37,5% dels homes) disposaven d'un contracte número 300, corresponent a un contracte indefinit fix-discontinu.

Pel que fa als homes, aquests s'ubiquen en major mesura (43,8%) que les dones (18,6%) en el tipus de contracte 501, corresponent a un contracte de duració determinada per obra o servei a temps parcial.

Pel que fa a la resta de persones que es van desvincular de l'organització, aquestes disposaven d'altres tipus de contractes en els quals s'hi ubica un menor percentatge de persones, com és el cas del contracte 421 (temporal a temps complet de formació), amb el 11,8% de les dones i 6,3% dels homes o del contracte 502 (de duració determinada a temps parcial eventual per circumstàncies de la producció), amb el 13,7% de les dones i el 6,3% dels homes, entre d'altres.

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• La majoria de les persones que responen l'enquesta consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés dins l'entitat. • Les definicions dels llocs de treball incorporen la perspectiva de gènere. • En les ofertes de feina es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu. • El contingut de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. • Quan es crea una nova vacant es comuniquen internament. • Hi ha una voluntat d'incorporar homes en la plantilla per disminuir la seva infrarepresentació. • Les desvinculacions produïdes a dones i homes han estat en proporcions molt similars a les de la composició de la plantilla.	• No s'inclou explícitament la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. • Formar a les persones que duen a terme els processos de selecció en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere. • No es té en compte la situació personal ni el sexe de les persones candidates. • Les contractacions produïdes han estat en un 90,9% a dones. • Les contractacions no han servit perquè la plantilla esdevingués més paritària. • No s'observen diferències significatives entre homes i dones contractades en els diferents tipus de contracte. • Les contractacions produïdes, per departament, categoria professional i lloc de treball no han contribuït a fer la seva composició més paritària.

Formació

Totes les persones que han respost l'enquesta, a excepció d'una de les dones, creuen que dones i homes tenen igual accés a les formacions que ofereix FUdGIF.
Cap dels documents dels quals disposa l'organització en relació a la formació incorporen explícitament la igualtat de dones i homes.

L'organització disposa d'un document de política de formació de la FUdGIF, en el qual es recull tota la normativa respectiva als processos de formació, les fases del pla, etc.



A més, també disposa d'un pla de formació, dins el qual es recullen les formacions que es duran a terme al llarg d'un curs acadèmic.

D'acord amb el pla de formació, l'organització segueix principalment 6 fases. La primera fase (Diagnosi i necessitats formatives) és la que detalla com es detecten aquestes necessitats:

a) Diagnosi i detecció de necessitats formatives

Per elaborar el Pla de Formació i planificar les accions formatives, el primer és fer el diagnòstic de necessitats.

El mètode base que utilitzem és el qüestionari o reunions amb els equips per la detecció de necessitats formatives. Posteriorment a la recollida de les necessitats la persona encarregada de RRHH trasllada les peticions a la Direcció General.

Tota la informació respecte al Pla de formació anual es troba disponible al portal de les persones treballadores (*Factorial).* A més, la persona responsable de RRHH emet diversos comunicats al llarg de l'any, ja sigui a través de la plataforma com a través dels canals de comunicació interna, indicant quines formacions són obligatòries i quines optatives. A més, a través del canal de *Teams* també s'emet informació sobre les formacions subvencionades a les quals es pot accedir.

Cada any, des de l'àrea de RH s'aprova un pla formatiu que es publica a través del canal de *Teams*. Aquest pla es comunica a la plantilla i poden fer les formacions que desitgin Addicionalment cada persona pot sol·licitar formacions que puguin ser del seu interès a través de la plataforma *Factorial*, i la responsable de RH la validarà o no, segons la vinculació que tingui aquesta amb el lloc de feina.

Les formacions pròpies del lloc de treball es fan en horari laboral, i aquelles formacions voluntàries (transversals) que ofereix la fundació s'intenta que es facin en horari laboral, tot i que no sempre es pot aconseguir. En el de les formacions que es duen a terme fora de l'horari laboral, l'entitat registra les hores d'aquestes com a temps treballat.

Participació de dones i homes a la formació

Formacions	Dona	Home	Total general
/Comunicació i Cohesió 2/Reunions eficients	1		1
Acompanyament d'equip/Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Disseny per a no dissenyadors/Reunions eficients	1		1
Acompanyament d'equip/Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Donacions i Subvencions	1		1
Acompanyament d'equip/Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Donacions i Subvencions/Teams/Comunicació i Cohesió 3	1		1
Acompanyament d'equip/Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Dret administratiu/Teams/ Herramientas de Calidad/Comunicació i Cohesió 3	1		1
Acompanyament d'equip/Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Dret administratiu/Teams/Reunions Eficients	1		1
Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2	1		1

Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Disseny per a no dissenyadors/Google Analytics/Reunions Eficients	1		1
Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Donacions i Subvencions/Dret administratiu/Teams/Comunicació i Cohesió 3	1		1
Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Dret administratiu/Comunicació i cohesió 3	1		1
Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Dret administratiu/Teams/Comunicació i Cohesió 3	1		1
Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Teams	1		1
Cohesió i comunicació/Comunicació i Cohesió 2/Teams/Disseny per a no dissenyadors/Google Analytics/Reunions eficients	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Comunicació i Cohesió 2		1	1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Comunicació i Cohesió 2/Donacions i subvencions/Teams	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Decisió i Negociació/Comunicació i Cohesió 2/Donacions i Subvencions/Reunions Eficients/Gestió del conflicte	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Decisió i Negociació/Comunicació i Cohesió 2/Empatia i escolta part 2/Donacions i Subvencions/Teams/Gestió del conflicte/Comunicació i Cohesió 3	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Decisió i Negociació/Comunicació i Cohesió 2/Empatia i escolta part 2/Dret administratiu/Teams/Gestió del conflicte	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Decisió i Negociació/Comunicació i Cohesió 2/Empatia i escolta part 2/Teams/Gestió del conflicte/Comunicació i Cohesió 3	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Decisió i Negociació/Comunicació i Cohesió 2/Empatia i escolta part 2/Teams/Reunions Eficients/Gestió del conflicte	1		1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa/Decisió i Negociació/Comunicació i Cohesió 2/Gestió del conflicte		1	1
Cohesió i comunicació/Empatia i Escolta Activa /Comunicació i Cohesió 2	1		1
Comunicació i cohesió 3	1		1
Total general	**21**	**2**	**23**

Del 100% de les persones que s'han format, un 91,30% han estat dones de la plantilla, enfront d'un 8,69% d'homes. Aquest desequilibri en termes percentuals, però, ve motivat per la pròpia composició de la plantilla, la qual és d'un 88,72% femenina i d'un 11,28% masculina. Per tant, tenint en compte això, si bé és cert que un major percentatge de dones han estat formades, la diferència és inferior a un 3%, de manera que no es pot considerar una diferència elevada.

De la mateixa manera, si realitzem el càlcul mitjançant les hores formatives d'unes i altres, trobem que el 92,5% de les hores formatives han estat realitzades per dones i un 7,49% per

homes. En aquest cas, la diferència s'eleva lleugerament, però segueix sent inferior a un 5%, de manera que tampoc es podria considerar una diferència elevada que pogués tenir una repercussió negativa considerable.

Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat.

Durant l'any d'anàlisi (2023) no s'ha dut a terme cap formació específica en igualtat de gènere.

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• La majoria de les persones que responen l'enquesta creuen que homes i dones tenen igual accés a la formació interna/continua que ofereix l'entitat. • L'organització disposa d'un document de Política de formació de la FUdGIF i d'un Pla de Formació. • Es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa. • El nombre d'homes i dones que s'han format, igual que les hores formatives que han dut a terme uns i altres, han estat en proporcions molt similars a la presència d'homes i dones dins la plantilla.	• Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació. • Durant l'any d'anàlisi no s'ha dut a terme cap formació específica en igualtat de gènere.

Promoció i desenvolupament professional

En general, les persones que responen l'enquesta consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional dins l'organització, ja que totes les respostes a excepció de dues, han estat afirmatives. Respecte les dues persones restants, ambdues dones, una d'elles ha respost negativament i l'altra ha respost "NS/NC".

L'entitat no disposa de cap procediment en el que es detalli la gestió de les promocions. No obstant, sí que hi ha un document en el que es detalla la política salarial de la fundació, on s'hi incorpora un apartat sobre revisions i increments salarials.
Cal dir que la persona de RH, va entrar fa dos anys, i des de llavors alguns dels procediments s'han anat millorant o implantant. En aquest cas, es comenta, que quan hi ha la necessitat d'una nova vacant, sovint s'intenta fomentar la promoció interna de les persones que ja formen part de la Fundació, tot i així, no hi ha un sistema de pla de carrera implantat per a tota l'organització.

Del resultat de les entrevistes se'n desprèn que totes les persones tenen les mateixes oportunitats de promocionar dins l'entitat, independentment de les seves responsabilitats.

Promocions dels últims dos anys.

SEXE	Total Promocions
Dona	4
Total	**4**

SEXE	Total Promocions
Dona	100,0%
Total	**100,0%**

Totes les promocions que s'han produït han estat a dones. Tenint en compte que els llocs de comandament es troben majoritàriament formats per dones, aquestes promocions no han contribuït a equilibrar la presència en aquests llocs.

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i lloc de treball.

LLOC D'ORIGEN

LLOC/NIVELL D'ORIGEN	Dones	Total
Becària departament de Programació	1	1
Responsable de Comunicació	1	1
Tècnica de Secretaria Acadèmica	1	1
Tècnica del departament d'Economia	1	1
Total	**4**	**4**

Totes les promocions han estat a dones, les quals han promocionat als llocs de **Responsable de Congressos i Jornades, Responsable de Desenvolupament Organitzacional , Responsable de RRHH**

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• En general, les persones que responen a l'enquesta consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional dins l'entitat. • Es garanteix que la situació familiar no influeixin negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. • Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant. • Les promocions de l'últim any han estat de dones, fet que correlaciona amb la seva major presència dins de l'organització.	• Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. • Elaborar un protocol que detalli la gestió de les promocions i el desenvolupament professional. • Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió. • Establir mecanismes per a fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència en els processos de promoció a llocs de responsabilitat.

Retribucions i auditoria retributiva

La majoria de les persones que responen l'enquesta (13 dones i 1 home) consideren que ocupant un mateix lloc de treball dins l'entitat, homes i dones cobren igual. No obstant, una part

considerable de les persones enquestades (7 dones i 1 persona no binària) han manifestat desconèixer la resposta. Per últim, únicament una de les persones enquestades, una dona, ha respost negativament.

No es pot valorar si hi ha una diferent percepció de les persones enquestades en funció del gènere ja que únicament s'ha ha respost una persona no binària i a un dels homes de la plantilla, de manera que la participació no resulta suficientment representativa com per reflectir possibles diferències.

Totes les persones treballadores s'ubiquen dins el mateix conveni col·lectiu; el *XIV Convenio de Ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.*

La política retributiva de la Fundació ve principalment determinada pel conveni col·lectiu d'aplicació. A més a més, FUdGIF està treballant en l'elaboració d'una política salarial.

D'altra banda, en el marc de l'elaboració del present pla d'igualtat també s'ha elaborat una valoració dels llocs de treball.
En les descripcions dels llocs de treball es pot considerar que incorporen la perspectiva de gènere ja que, per un costat fan una descripció objectiva de les funcions i tasques a desenvolupar en cada posició, així com l'experiència, formació i coneixements bàsics necessaris per a ocupar cadascun dels llocs.

Per l'altre costat, però, també es recullen els perfils competencials, on es recullen les competències professionals i les habilitats valorades. No obstant, aquest factor, valora per als diferents llocs de treball habilitats tant històricament categoritzades com a femenines (empatia, escolta activa, comunicació, resolució de conflictes) com habilitats categoritzades com a masculines (capacitat per liderar, presa de decisions), de manera que s'evita recaure en possibles biaixos inconscients de gènere.

Valoració de llocs de treball

Dins del present informe diagnosi s'ha elaborat una valoració dels llocs de treball mitjançant l'ús de l'eina del Ministeri d'Igualtat, que incorpora la perspectiva de gènere. De la puntuació de les diferents posicions de treball, ha esdevingut el següent resultat:

Agrupacions	Lloc + Punts
Agrupació 6	Directora general(530)
Agrupació 5	Responsable de RRHH(438)
	Responsable de Congressos i Jornades(426)
	Responsable de Desenvolupament Organitzacional(438)
	Responsable comptable(438)
	Responsable de formació continuada(438)
	Responsable financera(443)
	Responsable d'Idiomes(402)
	Responsable de Secretaria Acadèmica(403)
	Responsable de comunicació(403)
	Responsable de Programació(403)
Agrupació 4	Tècnica econòmica (317)
	Tècnica comunicació(320)

	Tècnica de congressos i jornades(360)
	Tècnica de compres(375)
	Tècnica de licitacions(346)
	Docents(330)
Agrupació 3	Tècnica de programació(258)
	Tècnica de secretaria acadèmica(262)
	Tècniques de programes(263)

Per tant, els diferents llocs de treball s'agrupen en 4 agrupacions, sent l'agrupació 3 la que té posicions de menor puntuació i l'agrupació 6 les de major puntuació.

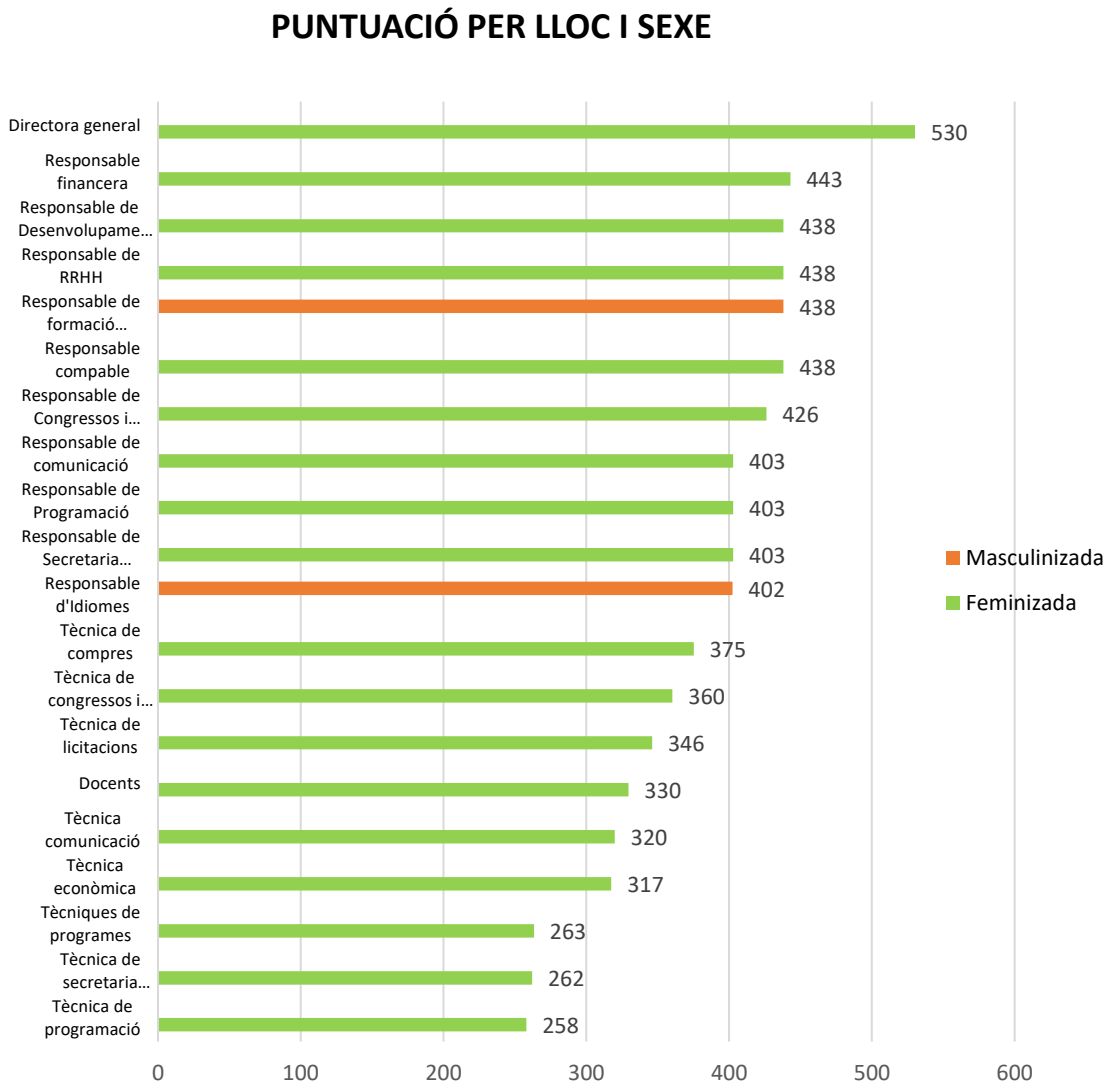
Distribució de llocs

En aquesta taula es mostra la puntuació que han obtingut les diferents posicions i com estan composades en matèria de sexe. En la *categorització* es mostra si està feminitzada o masculinitzada.

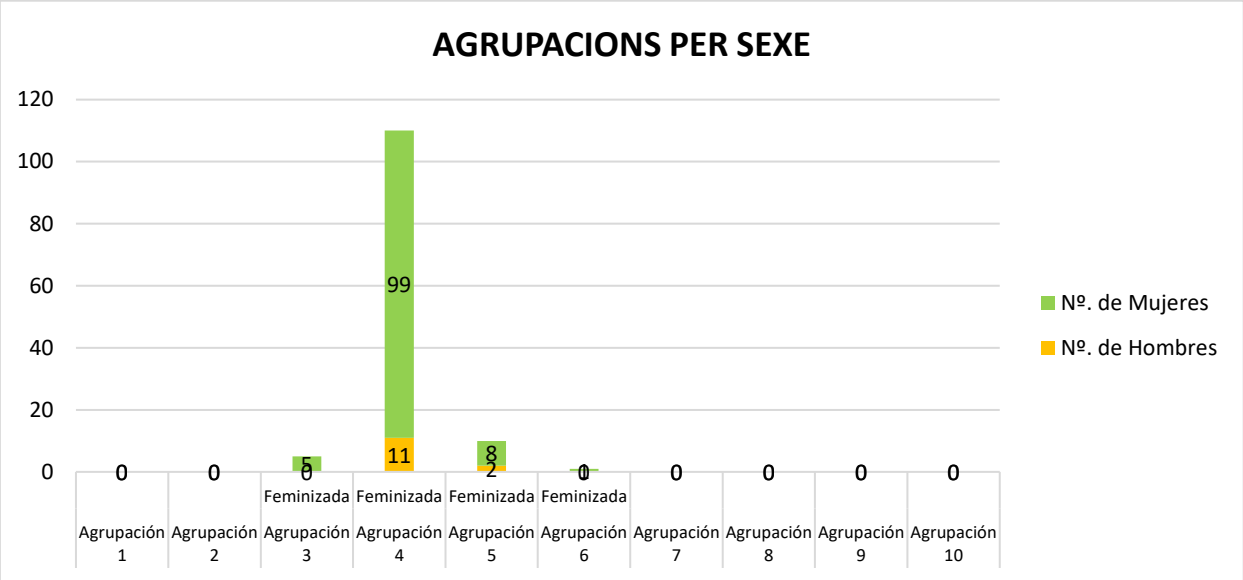
Aquesta categorització es dona de manera automàtica amb el programa del Ministeri. Es defineix com a feminitzada o masculinitzada segons si hi ha un 60-40% de dones, és a dir, serà feminitzada aquella en què les dones suposin més d'un 60% de la composició d'aquesta posició. Serà masculinitzada si hi ha més d'un 60% d'homes en aquesta posició, i serà equilibrada en aquells casos on la presència de dones i homes no estigui, per sobre ni per sota del 60-40%.

Títol del Lloc	Núm. de Dones	Núm. d'Homes	Categorització
Tècnica de programació	1		Feminitzada
Tècnica de secretaria acadèmica	3		Feminitzada
Tècniques de programes	1		Feminitzada
Tècnica econòmica	2		Feminitzada
Tècnica comunicació	1		Feminitzada
Tècnica de congressos i jornades	1		Feminitzada
Responsable de RRHH	1		Feminitzada
Tècnica de compres	1		Feminitzada
Tècnica de licitacions	4		Feminitzada
Responsable d'Idiomes		1	Masculinitzada
Responsable de Congressos i Jornades	1		Feminitzada
Responsable de Desenvolupament Organitzacional	1		Feminitzada
Responsable de Programació	1		Feminitzada
Responsable de comunicació	1		Feminitzada
Responsable de Secretaria Acadèmica	1		Feminitzada
Responsable comptable	1		Feminitzada
Responsable de formació continuada		1	Masculinitzada
Responsable financera	1		Feminitzada
Directora general	1		Feminitzada
Docents	90	11	Feminitzada

En la mateixa línia, la següent gràfica mostra de major a menor les posicions segons la puntuació obtinguda. Es mostra en taronja les posicions masculinitzades i en verd les feminitzades:



Per últim, es mostra aquesta gràfica que explica com es componen les diferents agrupacions. Com s'observa, totes les agrupacions estan feminitzades, degut a la major presència de dones dins de la **FUNDACIÓ UNIVERSITAT DE GIRONA: INNOVACIÓ I FORMACIÓ**. Aquestes qüestions s'hauran de considerar en la part de les bretxes degut a que si les posicions més elevades estan feminitzades pot ser motiu de bretxa salarial.



Mitjanes de <u>retribucions totals anuals</u> de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

MITJANA

Sexe	Mitjana Import	Empleats
Dona	5.896,12 €	116
Home	10.044,74 €	15
Total	**6.371,15 €**	**131**

Bretxa Mitjana
41,30 %

Aquesta diferència ve motivada per la presència de 3 dels homes entre els 10 imports superiors, tot i tractar-se d'una plantilla feminitzada.

Aquest fet està relacionat amb diferent qüestions: per un costat, dos d'aquests 3 homes desenvolupen funcions d'un major grau de responsabilitat, ja que un d'ells se situa en l'equip directiu i l'altre en l'equip de comandaments intermedis.

Per l'altre costat, els tres homes, han estat treballant a l'entitat durant tot l'any d'anàlisi i a jornada completa, mentre que un percentatge important de les dones han dut a terme una jornada de tipus parcial o bé s'ha incorporat o desvinculat a l'organització durant l'any d'anàlisi.

A més, la percepció d'alguns dels complements salarials (principalment Millora voluntària, Complement a Brut, Paga Permanència 25 anys, Cap Secció, Cap Negociat o Secretaria acadèmica) han contribuït a augmentar aquesta diferència mitjana.

Mediana de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

MEDIANA

Sexe	Mediana Import	Empleats
Dona	721,77 €	116
Home	785,83 €	15
Total	**721,77 €**	**131**

Bretxa Mediana
8,15 %

En el cas de l'anàlisi de la diferència mediana, aquesta resulta en un 8,15% favorable als homes. Aquesta diferència, tot i no ser molt elevada, és deguda al fet que el gruix dels homes ha percebut imports superiors al del gruix de les dones, principalment per una diferència en el total d'hores anuals treballades. No obstant, cal mencionar que, en aquest cas, la diferent percepció dels complements salarials han ajudat a disminuir la bretxa salarial mediana.

Per valoració de llocs de treball.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

MITJANA

Mitjana Import	Sexe		
Grup valor lloc d	Dona	Home	Total
Becari/a	4.312,07 €	3.260,34 €	4.011,58 €
Agrupació 3	21.914,37 €		21.914,37 €
Agrupació 4	2.563,23 €	5.956,17 €	2.908,81 €
Agrupació 5	30.902,72 €	39.316,23 €	32.585,42 €
Agrupació 6	56.962,34 €		56.962,34 €
Total	**5.896,12 €**	**10.044,74 €**	**6.371,15 €**

Grup valor lloc de t	Bretxa Mitjana
Becari/a	-32,26 %
Agrupació 4	56,97 %
Agrupació 5	21,40 %
Total	**41,30 %**

PLA D'ACCIÓ DE L'AUDITORIA:

Amb l'objectiu de treballar per la neutralitat en termes de gènere, assegurant així l'absència de discriminació i perseguint la major transparència possible en matèria retributiva es recomana desenvolupar les àrees de millora següents en les mesures a implementar durant la vigència del Pla d'Igualtat de la Fundació Universitat de Girona.

- Anàlisi de possibles biaixos de gènere en els processos d'avaluació de l'acompliment.
- Anàlisi de la bretxa salarial.

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• La majoria de les persones enquestades consideren que homes i dones, ocupant un mateix lloc de treball, cobren igual. • Totes les persones de la plantilla es troben sota el mateix conveni col·lectiu d'aplicació.	• El conveni col·lectiu no explicita la igualtat de remuneració de dones i homes. • Es detecta una bretxa mitjana del 41,30% degut principalment a la presència d'un grup d'homes entre els imports superiors.

• L'entitat disposa d'una valoració de llocs de treball en perspectiva de gènere. • L'organització disposa d'un avaluació de l'acompliment per a les diferents posicions de treball. • La majoria dels complements salarials queden recollits en el conveni col·lectiu d'aplicació o en la política salarial de l'entitat. • La Fundació disposa de beneficis socials com és el cas del complement dietes o assegurança accident i la compensació de la baixa fins al 100%.	• Es recomana treballar per unificar diferents conceptes que retribueixen el mateix (millora voluntària, *ad personam*, complement a brut, etc.). • Elaborar un document en el que es reculli la política salarial de l'entitat. • Es detecten diferències significatives en l'anàlisi per salari base degut a la diferència en el total d'hores anuals treballades. • Fixar uns criteris clars i estables per a la percepció del complement Incentius.

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

La majoria de les persones que responen creuen que l'organització afavoreix a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. No obstant, dues de les dones han respost negativament, no considerant que l'organització afavoreixi per tant, la conciliació.

Tot i que la majoria de les persones han respost conèixer les mesures de conciliació de la Fundació, es detecta cert desconeixement, ja que 5 de les persones enquestades han respost o bé negativament o bé "NS/NC".

Tot i que la política de conciliació no inclou explícitament la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització, el conveni col·lectiu d'aplicació sí que recull diverses qüestions sobre la conciliació:

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras situaciones justificadas, en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio.

Las excedencias contempladas en estos apartados, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo en este caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas empresas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La Fundació disposa de vàries mesures de conciliació. Internament han fet un pacte que de les 37,5h que s'han de fer, en fan 35 i a l'estiu fan 30. A més, hi ha una gran flexibilitat horària, es van aprovar 3 dies de permís per malaltia (no cal presentar la baixa laboral). Fan 2 dies de teletreball.
En general hi ha un gran ventall de mesures de conciliació.

Es fan entrevistes amb el comitè d'empresa per veure quines necessitats poden haver-hi. En general, el comitè comenta que hi ha bones polítiques de gestió del temps i no se'n sol·liciten més.
La responsable de RH, va fer una enquesta fa poc demanant quines mesures addicionals els hi agradaria tenir dins de la Fundació més vinculat a beneficis socials (tiquet menjador, mútua, etc..) i la gent va anar votant.

Ús que dones i homes han fet dels diferents permisos i/o excedències l'últim any.

Motiu de la reducció	Dona	Home	Total
Excedència	1		1
GLM	3		3
GLM i GLD	1		1
N/A	113	15	65
Total	**118**	**15**	**133**

Es detecten diferències rellevants respecte el sexe de les persones treballadores ja que cap dels homes de la plantilla s'ha acollit a reduccions de jornada ni a excedències. En canvi, pel que fa a les dones, una d'elles ha agafat una excedència per qüestions de salut i les altres 4 s'han acollit a reduccions de jornada encaminades a fer possible la conciliació.

D'aquestes 4 dones, 3 d'elles disposen d'una reducció de jornada per GLM (Guàrdia Legal de Menor) i la restant per GLM i GLD (Guàrdia Legal de Menor i Guàrdia Legal per Dependents).

Durant l'any objecte d'anàlisis no s'ha donat la necessitat que cap home s'hagi acollit aquest permís, però es considera que si calgués (si fossin pares o necessitessin cuidar de menors o major a càrrec) tant homes com dones s'agafarien aquest permís.

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• En general les persones que han respost a l'enquesta consideren que a l'entitat s'afavoreix a l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. • La majoria de les persones enquestades coneixen les mesures de conciliació disponibles a l'empresa. • L'entitat disposa d'un pla de desconnexió digital.	• Algunes persones que responen l'enquesta manifesten cert desconeixement de les mesures de conciliació disponibles dins l'entitat. • Incorporar explícitament la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. • Totes les persones que s'han acollit a reduccions de jornada per qüestions relacionades amb la conciliació han estat dones. • Fomentar la corresponsabilitat al col·lectiu masculí.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Tot i que en general, la majoria de les persones sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o detectar una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe dins l'entitat, es detecta un volum considerable de persones que han respost no conèixer què fer o a qui dirigir-se (un 26,09% de les respostes).

L'entitat disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, elaborat l'1 d'octubre de 2024:

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I SITUACIONS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

El protocol incorpora tant la declaració dels principis rectors com les definicions dels diferents tipus d'assetjament que incorpora el protocol (assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere). A més, hi figuren també exemples de comportaments que podrien ser constitutius dels diferents tipus d'assetjament:

6. Principis rectors i garanties del procediment
5. Definicions

5.1 Concepte d'assetjament sexual

5.2. Concepte d'assetjament per raó de sexe

5.3. Concepte d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

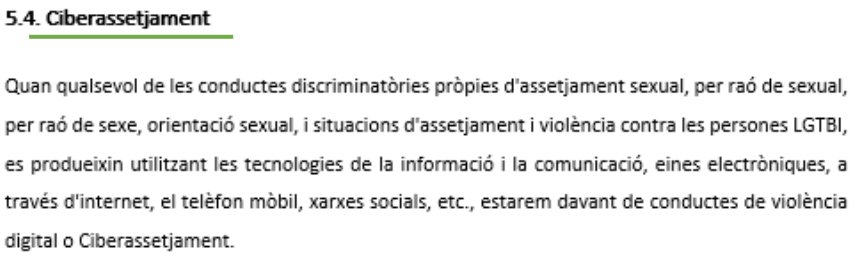
A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o juntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament contra les persones del col·lectiu LGTBI+:

Dins l'apartat 7 del protocol, es recullen els drets i les obligacions tant per part de l'empresa, de les persones treballadores, de la persona denunciant i de la persona denunciada.

7. Drets i obligacions de la direcció de l'empresa i treballadors/es

La **Fundació de la Universitat de Girona: Innovació i Formació (FUdGIF)**, té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones en un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de garantir un entorn que respecti la dignitat de les persones treballadores. A més, tots els treballadors i treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a assegurar un ambient de treball en el qual es respecti la dignitat, i les persones amb funcions de comandament a les quals especialment se' les ha confiat la funció d'assegurar que no es produeixi assetjament de cap tipus.

El protocol del qual disposa l'entitat incorpora el concepte de ciberassetjament, reconeixent així la possibilitat de que les conductes discriminatòries pròpies d'assetjament sexual, per raó de sexe i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI es puguin produir a través de l'ús de les TIC:



5.4. Ciberassetjament

Quan qualsevol de les conductes discriminatòries pròpies d'assetjament sexual, per raó de sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, eines electròniques, a través d'internet, el telèfon mòbil, xarxes socials, etc., estarem davant de conductes de violència digital o Ciberassetjament.

L'equip de persones de referència té una presència exclusivament femenina de dues dones. Tot i que el document analitzat apareix el nom d'una persona que formava part del comitè però actualment ja no. El comitè està definint la persona que la substituirà, per tant, les persones de referència seran 1 de l'entitat i 1 del comitè.

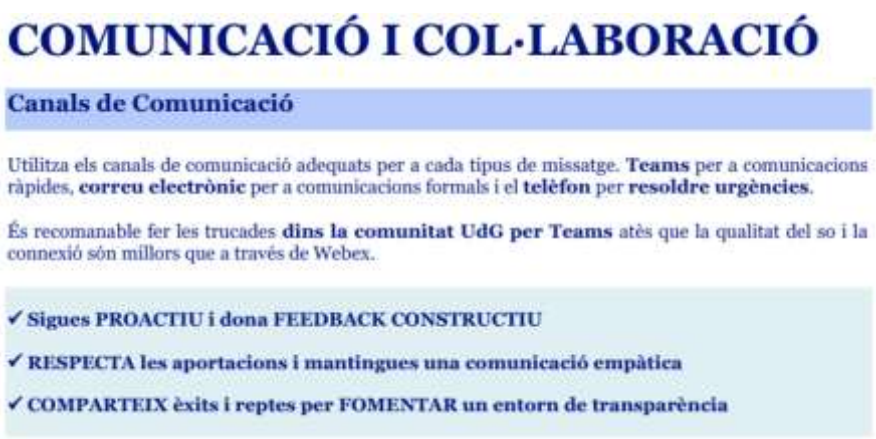
Van rebre una formació genèrica adreçada a tota la plantilla, però no una formació específica de com abordar una situació d'assetjament.

Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• Es disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI. • El protocol incorpora la declaració de principis, les definicions dels diferents tipus d'assetjament així com exemples de conductes constitutives d'assetjament. • El protocol incorpora el procediment d'actuació, les mesures cautelars i les mesures reactives. • El protocol respon als principis de prevenció sensibilització, informació, confidencialitat, respecte a la intimitat i dignitat, la prohibició de represàlies a les persones implicades, la diligència, celeritat i la garantia dels drets laborals.	• Es detecta cert desconeixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o detectar una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe dins l'entitat. • Es detecta cert desconeixement de l'existència del protocol. • L'equip de persones de referència té una presència exclusivament femenina. • Incorporar el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida o el codi ètic. • Fer una formació específica per a les persones que aborden les situacions d'assetjament.

• El protocol incorpora el concepte de ciberassetjament.	

Comunicació no sexista

L'entitat no disposa de cap document on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. No obstant, en el document sobre "Noves maneres de treballar" s'incorpora un apartat sobre comunicació i col·laboració:



COMUNICACIÓ I COL·LABORACIÓ

Canals de Comunicació

Utilitza els canals de comunicació adequats per a cada tipus de missatge. **Teams** per a comunicacions ràpides, **correu electrònic** per a comunicacions formals i el **telèfon** per **resoldre urgències**.

És recomanable fer les trucades **dins la comunitat UdG per Teams** atès que la qualitat del so i la connexió són millors que a través de Webex.

✓ **Sigues PROACTIU i dona FEEDBACK CONSTRUCTIU**

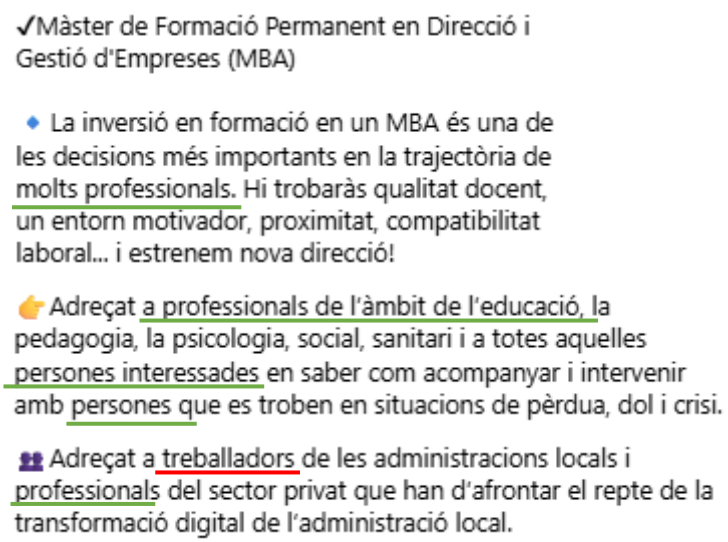
✓ **RESPECTA les aportacions i mantingues una comunicació empàtica**

✓ **COMPARTEIX èxits i reptes per FOMENTAR un entorn de transparència**

En aquest apartat, però, tampoc s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista ni incorpora la perspectiva de gènere.

La persona de RH té formació però no específica en matèria de comunicació no sexista.

A nivell extern, s'observa la mateixa estratègia per tal de fer ús d'una comunicació inclusiva generalitzada, a través de mots com "professionals". No obstant, es detecta algun exemple de comunicació no inclusiva mitjançant l'ús d'algun terme en masculí genèric. Cal remarcar però, que es detecta una clara intencionalitat per utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista, la qual és àmpliament majoritària en les comunicacions analitzades.



✓Màster de Formació Permanent en Direcció i Gestió d'Empreses (MBA)

🔹 La inversió en formació en un MBA és una de les decisions més importants en la trajectòria de molts professionals. Hi trobaràs qualitat docent, un entorn motivador, proximitat, compatibilitat laboral... i estrenem nova direcció!

👉 Adreçat a professionals de l'àmbit de l'educació, la pedagogia, la psicologia, social, sanitari i a totes aquelles persones interessades en saber com acompanyar i intervenir amb persones que es troben en situacions de pèrdua, dol i crisi.

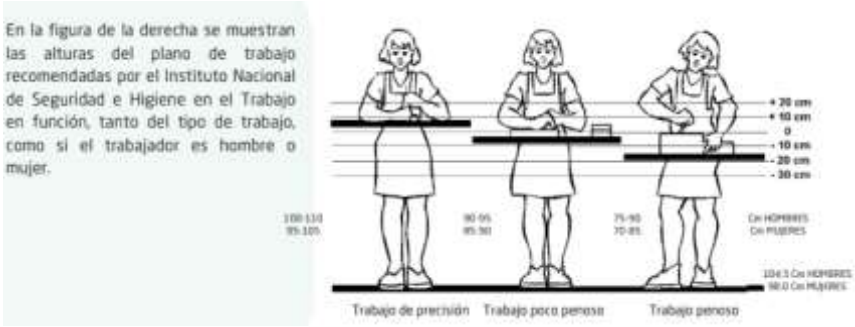
👥 Adreçat a treballadors de les administracions locals i professionals del sector privat que han d'afrontar el repte de la transformació digital de l'administració local.

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista. • Les ofertes de feina es redacten de manera inclusiva.	• Elaborar un document on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. • Es detecta algun exemple de comunicació no inclusiva, tot i que de manera molt puntual. • Fer formació específica en matèria de comunicació inclusiva a les persones responsables de comunicació.

Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

Tot i que no s'incorpori la igualtat de dones i homes explícitament com un dels objectius, l'estudi de riscos laboral del qual disposa l'entitat sí que incorpora la perspectiva de gènere.

L'estudi incorpora la perspectiva de gènere en tant que incorpora mesures específiques en funció del sexe de les persones treballadores:



MEDIDA
Comprobar que se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

A més, l'estudi de PRL incorpora també l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en la valoració de riscos laborals:

Las personas trabajadoras deberán adoptar las medidas preventivas reflejadas en las siguientes fichas de información:

FICHAS ASOCIADAS AL PUESTO DE TRABAJO*
Normas generales en caso de emergencia
Violencia y acoso sexual
Violencia laboral (física, psicológica, sexual)
Seguridad en desplazamientos
Confort térmico
Ejercicios posturales
Carga mental
Manipulación manual de cargas
Equipos de trabajo eléctricos
Uso voz manera continuada
Posturas forzadas
Pantalla de visualización de datos
Ergonomía uso Tablet-Smartphone-PDA
Fatiga visual
Teletrabajo

*Ver anexo "Fichas informativas asociadas al puesto de trabajo"

L'avaluació de riscos incorpora el procediment a dur a terme en cas de que alguna de les persones treballadores es trobi en una situació d'embaràs o lactància:

Procedimientos
Procedimiento de comunicación de situación de embarazo o lactancia
Objetivo: registro de la comunicación a la empresa de la situación de embarazo o periodo de lactancia por parte de las trabajadoras. Cumpliendo así con lo recogido en el artículo 26 de la Ley 31/1995. La trabajadora cumplimentará el registro de comunicación para valorar desde el área de vigilancia de la salud si el desarrollo de su trabajo puede ser perjudicial para ella o el feto. La empresa deberá ponerse en contacto con su servicio de prevención para que el área médica, asesorada por el área técnica, valore si la trabajadora puede continuar en su puesto de trabajo sin riesgo para ella, el feto o el lactante. En caso de existir riesgos y no fuese posible su eliminación, se procederá al cambio de puesto de trabajo sin riesgo para la trabajadora, mientras persista la situación de embarazo o de lactancia. Si técnica u objetivamente no es posible el cambio de puesto de trabajo o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores. Ver Anexo "Comunicación de situación de embarazo o lactancia"

A més, proporciona també un enllaç disponible per a poder-lo consultar en el qual es detallen els criteris per a la protecció d'una treballadora embarassada o en període de lactància:

6 CRITERIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERIODO DE LACTANCIA

Los criterios establecidos están disponibles en el vínculo

https://areaclientes.quironprevencion.com/MetodologiasEVR_RA/Metodologias

En el Comitè de Seguretat i Salut hi ha una presència feminitzada, amb 3 dones i 1 home.

Si bé com a representació de l'empresa hi ha paritat (ja que en formen part un home i una dona), per part de les persones treballadores únicament hi ha presència femenina, amb dues dones.

Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**

• L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. • L'avaluació de riscos incorpora el procediment a dur a terme en cas de que una treballadora estigui embarassada o en període de lactància. • La presència de dones i homes en el comitè de seguretat i salut concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.	• Incorporar la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i PRL. • Elaborar un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Cultura i gestió organitzativa:

En general, la majoria de les persones enquestades consideren que dins l'entitat es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Dues de les dones, però, van respondre negativament i una altra va manifestar desconèixer la resposta.

El resultat de les enquestes denoten certa sensibilitat amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins les organitzacions, ja que la majoria de les persones consideren necessària la implementació d'un pla d'igualtat. No obstant, 3 de les persones van respondre "NS/NC" i únicament una de les dones va respondre negativament.

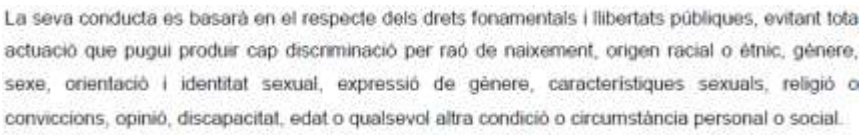
Malgrat que la majoria de les persones no han viscut en primera persona un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes, es detecta un cert volum de persones en la resposta afirmativa. Així doncs, 6 de les dones han manifestat haver viscut en primera persona una vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

El *XIV Convenio de Ámbito Estatal para Los Centros de Educación Universitaria e Investigación* preveu els drets de les persones víctimes de violència de gènere:

> Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

No obstant, del resultat de les enquestes, se'n desprèn cert desconeixement dels drets laborals que tenen les persones treballadores víctimes de violència de gènere ja que, la majoria de les respostes (12 dones, 1 homes i 1 persona no binària) han respost negativament, seguidament de 6 dones que han respost "NS/NC", sent únicament 3 dones les que han afirmat conèixer aquests drets.

Tot i que la documentació corporativa no incorpori explícitament el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el Codi de Conducta de la Fundació sí que recull el principi de no discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals (entre d'altres) així com el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques.


La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

El principi d'igualtat entre dones i homes no s'incorpora de manera explícita en els processos de selecció, contractació, promoció ni formació de l'entitat.

La comissió negociadora presenta una composició paritària pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, ja que hi ha una presència de dues persones en representació de cadascun dels dos.

Pel que fa a la presència de dones i homes, no obstant, la comissió no presenta una composició paritària ja que únicament es troba conformada per dones.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	**ELEMENTS DETECTATS**
• En general, les persones enquestades consideren que dins l'entitat es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • En general, les persones enquestades consideren necessària la implementació d'un pla d'igualtat de dones i homes a l'entitat. • El conveni col·lectius de referència recull els drets de les persones víctimes de violència de gènere. • El Codi de Conducta recull el principi de no discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (entre d'altres). • El conveni col·lectiu de referència recull en el Títol VI la igualtat d'oportunitats i no discriminació. • Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable "sexe". • La comissió negociadora presenta una composició paritària pel que fa a	• 6 de les dones enquestades han manifestat haver viscut en primera persona un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. • Del resultat de les enquestes se'n desprèn cert desconeixement dels drets laborals que tenen les persones treballadores víctimes de violència de gènere. • Els procediments i sistemes de gestió no preveuen la igualtat de dones i homes ni incorporen la perspectiva de gènere. • La comissió negociadora està conformada únicament per dones.

representants de l'entitat i representants de les persones treballadores. • L'entitat ha treballat en la difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.	

10. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ

Àmbit Informació sobre la distribució de la plantilla, Classificació Professional i Infrarepresentació femenina

Acció 1. Mesures per reduir la segregació horitzontal

- Acció concreta
    - Promoure la diversificació de perfils professionals a través de col·laboracions amb escoles de formació i universitats, fomentant vocacions en sectors tradicionalment masculinitzats o feminitzats. Es poden organitzar xerrades, programes de pràctiques dirigits a col·lectius infrarepresentats i campanyes de visibilitat de professionals de diferents gèneres en àmbits no tradicionals.
- Objectiu
    - Eliminar la segregació vertical i horitzontal
- Indicadors de seguiment i avaluació
    - Nombre d'accions de sensibilització i col·laboracions amb centres educatius.
    - Percentatge de persones contractades en llocs on el seu gènere estava infrarepresentat.
    - Evolució de la presència de dones en sectors masculinitzats i d'homes en sectors feminitzats

Àmbit Selecció i contractació

Acció 1. Formació en igualtat i biaixos inconscients de gènere per al personal responsable dels processos de selecció

- Acció concreta:
    - Dissenyar i impartir una formació específica dirigida a les persones encarregades dels processos de selecció per a sensibilitzar-les i capacitar-les en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com en la identificació i mitigació de biaixos inconscients de gènere. La formació inclourà casos pràctics i eines per aplicar criteris objectius i no discriminatoris en la selecció.

- Objectiu:
    - Garantir processos de selecció equitatius, objectius i lliures de discriminació per raó de sexe, contribuint a reduir la segregació laboral i a avançar cap a una plantilla més diversa i igualitària.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
    - Percentatge de responsables de selecció formats.
    - Valoració de la formació per part dels participants (mitjançant enquestes).

Acció 2. Establir mesures d'acció positiva en els departaments, grups professionals i llocs de treball.

- Acció concreta
    - En els processos de contractació, a igualtat de condicions i mèrits, utilitzar el principi d'acció positiva en els grups professionals, departaments i llocs de treball masculinitzats i/o feminitzats.
- Objectiu
    - Eliminar la segregació vertical i horitzontal
- Indicadors de seguiment i avaluació:
    - Percentatge de contractacions fetes aplicant el principi d'acció positiva.
    - Evolució de la paritat per departament, grup professional i lloc de treball.
    - Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat l'acció positiva.

Àmbit Formació

Acció 1. Incorporar la perspectiva de gènere en la política de formació

- Acció concreta
    - Revisar i adaptar la política de formació de l'entitat per assegurar que totes les accions formatives integrin la perspectiva de gènere, tant en els continguts com en els materials, llenguatge i exemples. A més, garantir l'accés equitatiu de dones i homes a la formació interna i externa, promovent la participació de les dones en àrees on estan infrarepresentades.
- Objectiu
    - Garantir una gestió formativa equitativa, que promogui la igualtat de gènere i contribueixi a la sensibilització i capacitació del personal en matèria d'igualtat.
- Indicadors de seguiment i avaluació
    - S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la política de formació.
    - Es garanteix que totes les accions formatives incorporin la perspectiva de gènere.

Acció 2. Formació en igualtat de gènere per la plantilla

- **Acció concreta**:
    - Oferir formació en igualtat de gènere per tot el personal, amb itineraris específics segons el nivell de responsabilitat (directius, comandaments intermedis i resta de la plantilla).

- **Objectiu**:
  - Garantir una gestió formativa equitativa, que promogui la igualtat de gènere i contribueixi a la sensibilització i capacitació del personal en matèria d'igualtat.
- **Indicadors de seguiment i avaluació**:
  - Percentatge de persones que han completat la formació en igualtat.
  - Nivell d'aplicació dels coneixements adquirits (enquesta post-formació).
  - Nombre d'incidències o situacions discriminatòries detectades abans i després de la formació.

Àmbit Promoció i desenvolupament professional

Acció 1. Elaborar un protocol de promoció interna relacionat amb la política retributiva que hagi aprovat la FUdG

- Acció concreta
  - Incorporar la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna de l'entitat. Incorporar el principi dins el protocol de formació.
- Objectiu
  - Garantir processos de promoció transparents i justos, assegurant que les persones treballadores entenguin com poden accedir a oportunitats de desenvolupament professional.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Percentatge de promocions internes desagregades per sexe.
  - Evolució de la presència femenina en càrrecs de responsabilitat.
  - S'ha incorporat el principi d'igualtat en el protocol de promoció.

Àmbit Retribucions i auditoria salarial

Acció 1. Elaborar una política retributiva amb perspectiva de gènere.

- Acció concreta
  - Realitzar una revisió integral de la política retributiva de l'entitat, incloent els conceptes salarials i complements, amb l'objectiu d'unificar diferents conceptes que retribueixen el mateix i garantir que tots ells responguin a criteris objectius, transparents i neutres des del punt de vista de gènere.
- Objectiu
  - Assegurar que l'estructura salarial de es basa en criteris equitatius i no discriminatoris, eliminant possibles biaixos de gènere en la retribució.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Existència d'un informe de revisió retributiva amb perspectiva de gènere.
  - Percentatge de conceptes retributius definits amb criteris objectius i documentats.
  - Evolució de la bretxa salarial de gènere (comparativa anual).

Acció 2. Elaboració d'un registre salarial anual d'acord amb el previst a l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors.

- Acció concreta
  - Elaborar un registre retributiu amb els valors mitjos i mediana de salari i tots els complements salarials, desagregats per sexe.
- Objectiu
  - Assegurar que l'estructura salarial es basa en criteris equitatius i no discriminatoris, eliminant possibles biaixos de gènere en la retribució.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - S'ha elaborat el registre.
  - S'ha comunicat a la representació sindical la seva elaboració
  - Alguna persona de la plantilla o de la representació sindical ha sol·licitat el document.

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

Acció 1. Campanya interna d'informació sobre conciliació

- Acció concreta
  - Desenvolupar una estratègia de comunicació interna per assegurar que tota la plantilla conegui les mesures de conciliació disponibles, a través de correus electrònics, reunions informatives i materials visuals a l'entitat.
- Objectiu
  - Afavorir un entorn laboral que promogui l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar, contribuint a millorar el benestar de la plantilla.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Percentatge de persones que declaren conèixer les mesures de conciliació abans i després de la campanya.
  - Increment en l'ús de les mesures de conciliació.
  - Nombre d'accions comunicatives realitzades.

Àmbit Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Acció 1. Difusió periòdica del protocol a tota la plantilla i garantia d'accessibilitat

- Acció concreta
  - Realitzar una difusió semestral del protocol a través de diferents canals (correu electrònic, reunions, cartells, intranet), assegurant-ne la comprensió i accessibilitat per a tota la plantilla.
- Objectiu
  - Garantir el coneixement a tota la plantilla de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'expressió o identitat de gènere, com prevenir-los i com actuar.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Nombre de comunicacions realitzades sobre el protocol cada any.
  - Percentatge de la plantilla que coneix el protocol (mitjançant enquestes).
  - Nombre de descàrregues o visualitzacions del protocol a la intranet corporativa.

Acció 2. Incorporació del protocol en la documentació interna de l'organització

- Acció concreta
  - Incorporar el protocol d'assetjament en els documents clau de la Fundació com el manual d'acollida, el codi ètic i les normatives internes, per garantir que sigui conegut des del primer moment.
- Objectiu
  - Garantir el coneixement a tota la plantilla de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'expressió o identitat de gènere, com prevenir-los i com actuar.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Nombre de documents corporatius que inclouen el protocol.
  - Percentatge de nous treballadors/es que han rebut informació sobre el protocol en el procés d'acollida.
  - Grau de coneixement del protocol entre la plantilla (mitjançant enquestes).

Acció 3. Formació especialitzada específica sobre abordatge de les situacions d'assetjament

- Acció concreta
  - Impartir una formació específica i obligatòria per a les persones de referència, encarregades de gestionar les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere dins l'organització.
- Objectiu
  - Dotar a les persones de referència de coneixements i eines pràctiques per identificar, prevenir i actuar de manera adequada davant possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, garantint una actuació ràpida, efectiva i respectuosa amb les víctimes i complint amb el protocol intern i la normativa vigent.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - S'ha realitzat la formació.
  - S'ha format totes les persones de referència.
  - Grau de satisfacció de la formació realitzada.

Àmbit Comunicació no sexista

Acció 1. Elaboració d'un document de criteris per a una comunicació no sexista

- Acció concreta
  - Crear i difondre un document de referència que estableixi els criteris de comunicació no sexista a l'organització. Aquest document ha d'incloure recomanacions sobre llenguatge inclusiu, ús d'imatges i continguts lliures d'estereotips de gènere.
- Objectiu
  - Garantir que la comunicació de l'organització sigui respectuosa amb la diversitat de gènere i lliure de biaixos sexistes.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Existència d'un document de criteris de comunicació no sexista.
  - Percentatge de treballadors/es que coneixen i fan servir el document.

- Nombre de revisions anuals per assegurar-ne l'actualització i aplicació.

Acció 2. Formació en comunicació inclusiva per a les persones amb responsabilitats comunicatives

- Acció concreta
  - Organitzar sessions formatives obligatòries per a les persones responsables de la comunicació interna i externa de l'organització, incloent l'equip directiu, RRHH i qualsevol persona amb funcions de redacció i difusió de continguts.
- Objectiu
  - Garantir que la comunicació de l'organització sigui respectuosa amb la diversitat de gènere i lliure de biaixos sexistes.
- Indicadors de seguiment i avaluació
  - Percentatge de persones formades en comunicació inclusiva.
  - Número d'hores de formació impartides en aquesta matèria.
  - Grau d'aplicació de la comunicació no sexista després de la formació (mitjançant revisió de documents i enquestes de seguiment).

Acció 3. Aplicació del llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes

- Acció concreta:
  - Implementar una revisió sistemàtica del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes de l'organització (correus electrònics, informes, materials de difusió, xarxes socials, etc.), utilitzant guies d'estil basades en el document de criteris establert.
- Objectiu:
  - Garantir que la comunicació de l'organització sigui respectuosa amb la diversitat de gènere i lliure de biaixos sexistes.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
  - Percentatge de comunicacions revisades amb criteris de llenguatge inclusiu.
  - Nombre de documents o materials actualitzats per complir amb el criteri de comunicació no sexista.
  - Grau de percepció de la plantilla sobre el canvi en les comunicacions (mitjançant enquestes).

Àmbit Cultura i gestió organitzativa

Acció 1. Dissenyar i difondre una guia sobre drets laborals per a dones víctimes de violència masclista

- Acció concreta
  - Dissenyar i difondre una guia pràctica sobre els drets laborals i recursos disponibles per a dones víctimes de violència masclista. La guia ha de ser accessible per a tota la plantilla.
- Objectiu
  - Facilitar l'accés a recursos de suport i protecció dins i fora de la FUdG

- Indicadors de seguiment i avaluació
    - Nombre d'exemplars de la guia distribuïts (físics i digitals).
    - Nombre de sessions informatives realitzades sobre la guia.
    - Nombre de consultes rebudes a RRHH o a les persones de referència sobre la guia.
    - Grau de coneixement de la plantilla sobre la guia i els drets de les dones víctimes de violència masclista (mesurat amb enquestes).

Acció proposada	Indicadors de seguiment	Responsable	Temporització	Prioritat
Promoure la diversificació de perfils professionals amb col·laboracions amb escoles i universitats	Nombre d'accions de sensibilització i col·laboracions / Evolució de la presència de dones en sectors masculinitzats	RRHH / Direcció	2026-2027 (mitjà termini)	Mitjana
Formació en igualtat i biaixos inconscients per al personal de selecció	Percentatge de responsables formats / Valoració de la formació	RRHH	4T 2025-1S 2026 (curt termini)	Alta
Aplicar mesures d'acció positiva en llocs masculinitzats o feminitzats	Percentatge de contractacions amb acció positiva / Evolució de la paritat	RRHH / Direcció	2026-2028 (mitjà termini)	Mitjana
Revisar la política de formació per incorporar perspectiva de gènere	S'ha incorporat la perspectiva de gènere / Seguiment anual	RRHH / Comissió Igualtat	2026 (curt termini)	Alta
Oferir formació en igualtat de gènere per tota la plantilla	Percentatge de persones formades / Nivell d'aplicació dels coneixements	RRHH	2026-2027 (mitjà termini)	Alta
Elaborar un protocol de promoció interna vinculat a la política retributiva	Percentatge de promocions internes per sexe / Inclusió del principi d'igualtat	RRHH / Direcció	2027 (mitjà termini)	Mitjana
Revisió integral de la política retributiva amb perspectiva de gènere	Informe de revisió elaborat / Evolució de la bretxa salarial	RRHH / Direcció	2026 (curt termini)	Alta
Elaborar un registre salarial anual amb els salaris desagregats per sexe	S'ha elaborat el registre/ Diferències en les bretxes al llarg dels anys	RRHH / Direcció	Anualment	Alta
Campanya interna d'informació sobre mesures de conciliació	Percentatge de persones que coneixen les mesures / Increment en ús	RRHH / Comunicació	4T 2025-2026 (curt termini)	Mitjana
Difusió periòdica del protocol i garantia d'accessibilitat	Nombre de comunicacions anuals / Grau de coneixement	RRHH / Comissió Igualtat	Continuat 2025-2029	Alta
Incorporar el protocol en la documentació interna	Nombre de documents actualitzats / Grau de coneixement	RRHH / Direcció	2026 (curt termini)	Alta
Formació específica sobre abordatge de situacions d'assetjament	Percentatge de persones formades / Grau de satisfacció	RRHH / Comissió Igualtat	2026 (curt termini)	Alta
Elaborar document de criteris per a comunicació no sexista	Existència del document / Nombre de revisions anuals	Comunicació / RRHH	2026 (curt termini)	Alta

Formació en comunicació inclusiva per al personal responsable	Percentatge de persones formades / Grau d'aplicació	RRHH / Comunicació	2026-2027 (mitjà termini)	Mitjana
Revisió sistemàtica del llenguatge en comunicacions internes i externes	Percentatge de comunicacions revisades / Grau de percepció	Comunicació / RRHH	Continuat 2026-2029	Mitjana
Dissenyar i difondre una guia sobre drets laborals per víctimes de violència masclista	Nombre d'exemplars distribuïts / Grau de coneixement	RRHH / Comissió Igualtat	2026 (curt termini)	Alta

11. PROCEDIMENT DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Finalitzada la vigència del I Pla d'Igualtat (en 4 anys), FUNDACIÓ UNIVERSITAT DE GIRONA realitzarà la seva avaluació que haurà de ser aprovada per la Comissió de Seguiment i avaluació. L'avaluació es referirà a les següents fases i recollirà les dades que s'agrupen en cadascun dels tres aspectes d'avaluació (de l'impacte, el procés i de resultats).

Els resultats d'aquesta avaluació han de ser recollits en un INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT que s'haurà de realitzar **als dos anys de l'entrada en vigor del pla i a la finalització de la seva vigència.**

Aquest informe haurà de ser aprovat per la Comissió i que passarà a formar part del Pla d'Igualtat. Aquest informe ha de recollir, no només els resultats de les avaluacions, sinó que ha d'establir les bases per a la **posterior elaboració del II PLA D'IGUALTAT** a Fundació Universitat de Girona.

Amb els resultats obtinguts després dels seus quatre anys de vigència, es tindrà informació suficient per determinar si el Pla ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'hauran de posar en marxa per salvar les deficiències trobades o millorar.

12. CONFIGURACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Amb data 10 de novembre de 2025 es crea la Comissió de Seguiment formada per personal de l'organització per tal de fer realitat l'elaboració, l'avaluació i el seguiment del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a Fundació Universitat de Girona.

De naturalesa paritària entre la representació legal de les persones treballadores i de l'empresa, la comissió es reunirà anualment o quan les circumstàncies ho requereixin, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides al Pla d'Igualtat, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que pogués existir a l'entitat.

La Comissió serà l'encarregada de vetllar pel compliment de totes les mesures contingudes al Pla d'Igualtat d'Oportunitats per al que realitzarà una avaluació de seguiment.

A partir de la finalització de la vigència del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats, es reuniran per avaluar els resultats de la implantació de les mesures, així com fer l'elaboració del II Pla.

D'una part, en representació **de l'empresa:**

- Mireia Llovet Arias
- Dolors Guisado Beteta

D'altra part, en **representació legal de les persones treballadores:**

- Anna Maria Cerdà Tomàs
- Silvia Peiris Martín

13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en aquest Pla d'Igualtat quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre les parts, substituint el que preveu aquí.

A petició d'una de les parts, i en cas de ser finalment consensuat entre les parts que formen la comissió, es podran redactar els acords necessaris per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna de les mesures originals del Pla d'Igualtat i això, si escau, per altres incorporades per necessitats derivades de la legislació, com a resultat de la negociació col·lectiva aplicable, o en funció del grau d'assoliment dels objectius i mesures concretes establertes al Pla d'Igualtat.

En tot cas, aquest Pla d'Igualtat serà revisat sempre que:

- Així ho determini o sigui conseqüència d'una decisió d'una autoritat competent.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'Empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, i que alteri les situacions analitzades al Diagnòstic de Situació.

En cas que la revisió del Pla d'Igualtat sigui necessària, també es procedirà a l'actualització del Diagnòstic de Situació i, si escau, de les mesures del Pla d'Igualtat si fos necessari.

En cas que hi hagi desacords al si de la Comissió de Seguiment, aquesta es compromet a acudir al procediment de mediació regulat pel tribunal laboral de Catalunya.

I per mostrar l'acord, es signa el present Pla d'igualtat