

DIAGNOSI PER AL TERCER PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA (UPF)

COOP4EQUALITY- ENTITAT D'INNOVACIÓ SOCIAL A FAVOR DE LA IGUALTAT DE GÈNERE



Assessorament tècnic i acompanyament:

Coop4equality Projectes d'innovació social

Mar Gaya i Quiñonero, coordinadora i autora

Marta Macias i Quesada, coordinadora i autora

Emili Cardiel i Herrera, autor

Coordinació a la Universitat Pompeu Fabra:

Vicerektorat d'Igualtat i Gènere

Eva Pujadas Capdevila

Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària

Unitat d'Igualtat

M^a José González, directora de la Unitat d'Igualtat

Lluïsa Rojas Diago, cap de la Unitat d'Igualtat i Diversitat / agent d'Igualtat

Carme Abelló Peirí, tècnica d'Igualtat

Servei de Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris

Gemma Garcia Giménez, cap del Servei

Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

Servei de Nòmines, Pressupost i Sistemes d'Informació

Marc López Hernández, cap del Servei

Gerència

Rosa Ma Pujante i Mitjavila

Representació política:

Laia de Nadal Clanchet, rectora

Taula de contingut

1. Diagnosi de situació	10
1.1 Presentació de l'organització	10
1.2 Dades de la diagnosi	10
1.3 Dades de la Universitat Pompeu Fabra (UPF)	10
2. Metodologia	12
2.1 Diagnosi de situació	12
2.2 Objectius de la diagnosi	12
2.3 Fases de la diagnosi	12
2.3.1 Fase 1: Iniciativa i compromís	12
2.3.2 Fase 2: Investigació i anàlisi	13
2.3.3 Fase 3: Elaboració de la diagnosi	15
3. Informació general del conjunt de la plantilla i condicions de treball	17
3.1 Presència de dones i homes a l'organització	17
3.1.1 Composició de la plantilla per sexe	17
3.1.2 Composició de la plantilla per col·lectiu	18
3.1.3 Composició de la plantilla per Campus.	19
3.2 Característiques generals del conjunt de la plantilla	21
3.2.1 Composició de la plantilla per edat.	21
3.2.2 Composició de la plantilla per nivell formatiu	22
3.2.3 Composició de la plantilla per antiguitat.	22
3.2.4 Composició de la plantilla per situació familiar	23
3.2.5 Composició de la plantilla segons les condicions contractuals	23
3.3 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	25
4. Informació general del PDI i condicions de treball	26
4.1 Presència de dones i homes del personal PDI i professorat associat	26
4.1.1 Composició del PDI i Associats per sexe	26
4.1.2 Composició del PDI per campus o edifici	27
4.2 Característiques generals del PDI	28
4.2.1 Composició del PDI per edat	28
4.2.2 Composició del PDI per nivell formatiu	29
4.2.3 Composició del PDI per antiguitat	29
4.2.4 Composició del PDI per situació familiar	30
4.2.5 Condicions contractuals del PDI	30
4.3 Punts forts i àrees de millora del PDI de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	31
5. Informació general del PTGAS i PSR i condicions de treball	33
5.1 Presència de dones i homes del PTGAS i PSR	33
5.1.1 Composició del PTGAS i PSR per sexe	33

5.1.2	Composició del PTGAS i PSR per campus	34
5.2	Característiques generals del PTGAS i PSR	35
5.2.1	Composició de la plantilla per edat	35
5.2.2	Composició de la plantilla per nivell formatiu	35
5.2.3	Composició de la plantilla per antiguitat	35
5.2.4	Composició del PSR per antiguitat	37
5.2.5	Composició del PTGAS i PSR per situació familiar	37
5.2.6	Condicions contractuals del PTGAS (sense PSR)	37
5.2.7	Condicions contractuals del PSR	38
5.3	Punts forts i àrees de millora del PTGAS i PSR de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	39
6.	Organigrama de l'organització	40
7.	Classificació professional i infrarepresentació femenina del PDI	41
7.1	Composició del PDI segons el règim jurídic i sexe	41
7.2	Composició del PDI per categories professionals	43
7.2.1	Composició del PDI Funcionariat per categories professionals i sexe	43
7.2.2	Composició del PDI Laboral per categories professionals i sexe	44
7.3	Composició del PDI per departament	49
7.3.1	Composició del PDI (Sense Associats) per departament i sexe	51
7.4	Composició del PDI per departament i grup professional i segons sexe	53
7.5	Composició del PDI per lloc de treball i sexe	58
7.6	Punts forts i punts de millora del PDI de l'àmbit de classificació professional i d'infrarepresentació femenina	64
8.	Classificació professional i infrarepresentació femenina del PTGAS i PSR	65
8.1	Composició del PTGAS i PSR segons el règim jurídic	66
8.1.1	Composició del PTGAS segons el règim Jurídic i sexe	66
8.1.2	Composició del PSR segons el règim jurídic i sexe	68
8.1.3	Composició del PTGAS Funcionariat segons el règim jurídic i sexe	69
8.1.4	Composició del PTGAS Laboral (Fix i eventual) segons el règim jurídic i sexe	71
8.2	Composició del PTGAS per grups de classificació professional	73
8.2.1	Composició del PTGAS Funcionariat per grup professional i sexe	73
8.2.2	Composició del PTGAS Laboral (Fix i eventual) per grup professional i segons sexe	77
8.2.3	Composició del PTGAS Laboral fix per grup professional i sexe	79
8.2.4	Composició del PTGAS Eventual grup professional i sexe	80
8.3	Composició del PSR per grup professional i sexe	81
8.4	Composició del PTGAS per departament i sexe	84
8.5	Composició del PSR per departament i sexe	91
8.6	Composició del PTGAS per lloc de treball i sexe	93
8.7	Composició del PSR per lloc de treball i sexe	98
8.8	Punts forts i àrees de millora del PTGAS de l'àmbit de classificació professional i d'infrarepresentació femenina	100

8.9	Punts forts i àrees de millora del PSR de l'àmbit de classificació professional i d'infrarepresentació femenina	101
9.	Procés de selecció i contractació general del conjunt de la plantilla	102
9.1	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació	102
9.2	Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització	104
9.3	Contractacions de dones i homes del conjunt de la plantilla	105
9.3.1	Contractacions portades a terme l'últim any	105
9.3.2	Composició contractació per col·lectiu i sexe	105
9.4	Cessaments de l'últim any del conjunt de la plantilla	107
9.4.1	Cessaments del conjunt de la plantilla per col·lectiu i sexe	107
10.	Procés de selecció i contractació del PDI	109
10.1	Contractacions de dones i homes del PDI Funcionariat	109
10.2	Contractacions de dones i homes del PDI Laboral i Associats	109
10.2.1	Contractacions del PDI Laboral per edat i sexe	110
10.2.2	Contractacions del PDI Laboral per franja d'edat i sexe	110
10.2.3	Contractacions del PDI Laboral per tipus de contracte i sexe	111
10.2.4	Contractacions del PDI Laboral per departament i sexe	113
10.2.5	Contractacions del PDI Laboral per categoria professional i sexe	115
10.3	Cessaments del PDI i Associats	117
10.3.1	Cessaments de l'últim any	117
10.3.2	Cessaments del PDI segons l'edat i sexe	118
10.3.3	Cessaments del PDI segons la distribució per franges d'edat i sexe	118
10.3.4	Cessaments del PDI segons el motiu (causa) i sexe	119
10.3.5	Cessaments del PDI segons el tipus de contracte i sexe	121
10.4	Cessaments del PDI Funcionariat per categoria professional i sexe	122
10.5	Cessaments del PDI Laboral per categoria professional i sexe	123
10.6	Punts forts i àrees de millora del PDI de l'àmbit del procés de selecció i contractació	125
11.	Procés de selecció i contractació del PTGAS i PSR	127
11.1	Contractacions portades a terme l'últim any del PTGAS i PSR	127
11.1.1	Nombre de contractacions del PTGAS i PSR per sexe	127
11.1.2	Contractacions del PTGAS i PSR per edat i sexe	128
11.1.3	Contractació del PTGAS i PSR per distribució de franges d'edat i sexe	128
11.1.4	Contractacions del PTGAS i PSR segons el tipus de contracte i sexe	130
11.2	Contractacions del PTGAS (Sense PRS)	131
11.2.1	Nombre de contractacions del PTGAS per sexe	131
11.2.2	Contractacions del PTGAS (sense PSR) per franja d'edat i sexe	131
11.2.3	Contractacions del PTGAS (sense PSR) per departament i sexe	132
11.3	Contractacions del PTGAS Funcionariat (sense PSR) per grup professional i sexe	136
11.4	Contractacions del PTGAS Laboral (sense PSR) per grup professional i sexe	137

11.5	Contractacions del PSR	138
11.5.1	Nombre de contractacions del PSR per sexe	138
11.5.2	Contractacions del PSR per franja d'edat i sexe	138
11.5.3	Contractacions del PSR per tipus de contractació i sexe	139
11.5.4	Contractacions del PSR per departament i sexe	140
11.5.5	Contractacions del PSR per grup professional i sexe	140
11.6	Cessaments del PTGAS i PSR	141
11.6.1	Cessaments del PTGAS i PSR de l'últim any i per sexe	141
11.6.2	Cessaments del PTGAS i PSR segons edat i sexe	142
11.6.3	Cessaments del PTGAS i PSR segons la distribució per franges d'edat i sexe	142
11.7	Cessaments del PTGAS (sense PSR)	143
11.7.1	Nombre de cessaments del PTGAS (Sense PSR) per sexe	143
11.7.2	Cessaments del PTGAS (sense PSR) segons la franja d'edat i sexe	144
11.7.3	Cessaments del PTGAS (sense PSR) per motiu (causa)	144
11.7.4	Cessaments del PTGAS (sense PSR) segons el tipus de contracte i sexe	147
11.8	Cessaments del PTGAS Funcionariat per categoria professional i sexe	149
11.9	Cessaments del PTGAS Laboral per categoria professional i sexe	150
11.10	Cessaments del PSR	152
11.10.1	Nombre de cessaments del PSR per sexe	152
11.10.2	Cessaments del PSR per franja d'edat i sexe	152
11.10.3	Cessaments del PSR per motiu (causa) i sexe	153
11.10.4	Cessaments del PSR segons el tipus de contracte i sexe	154
11.10.5	Cessaments del PSR segons la categoria professional i sexe	155
11.10.6	Cessaments del PSR per situació familiar.	156
11.11	Punts forts i àrees de millora del PTGAS del l'àmbit del procés de selecció i contractació	156
11.12	Punts forts i àrees de millora del PSR de l'àmbit del procés de selecció i contractació	157
12.	Promoció professional	159
12.1	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional	159
12.2	Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	161
12.3	Promoció de dones i homes del PDI	165
12.4	Promoció de dones i homes del PTGAS	165
12.4.1	Nombre de persones que han promocionat del PTGAS per sexe	165
12.5	Promoció de dones i homes del PTGAS Funcionariat	166
12.5.1	Nombre de persones del PTGAS Funcionariat que han promocionat segons el sexe	166
12.5.2	Promoció del PTGAS Funcionariat segons la categoria professional i sexe	166
12.5.3	Promoció del PTGAS Funcionariat per grup professional i sexe	167
12.6	Promoció de dones i homes del PTGAS Laboral	170
12.6.1	Nombre de persones del PTGAS Laboral que han promocionat segons el sexe	170
12.6.2	Promoció del PTGAS Laboral segons el grup professional i sexe	170
12.6.3	Promoció del PTGAS Laboral per nivell i grup professional i segons el sexe	172
12.7	Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de promoció	177

13.	Formació de la plantilla	178
13.1	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació	178
13.2	Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats	180
13.3	Participació del conjunt de la plantilla en la formació per sexe	181
13.3.1	Formació del conjunt de la plantilla per modalitat i sexe	182
13.4	Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de formació	185
14.	Formació del PDI	187
14.1	Participació en nombre d'hores de formació del PDI i per sexe	187
14.1.1	Nombre d'hores formatives del PDI i segons sexe	187
14.1.2	Nombre d'hores de formació del PDI per centre de treball	189
14.1.3	Mitjana d'hores formatives del PDI i segons sexe	190
14.1.4	Mitjana d'hores formatives del PDI per centre de treball i sexe	191
14.1.5	Nombre d'hores de formació del PDI per departaments i sexe	191
14.1.6	Nombre d'hores de formació del PDI per grup professional i sexe	195
14.2	Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de formació del PDI	198
15.	Formació del PTGAS	199
15.1	Participació en nombre d'hores de formació del PTGAS i per sexe	199
15.1.1	Nombre d'hores de formació del PTGAS per centre de treball i sexe	200
15.1.2	Mitjana d'hores formatives del PTGAS per centre de treball	201
15.1.3	Mitjana d'hores formatives del PTGAS per centre de treball i sexe	201
15.1.4	Nombre d'hores de formació del PTGAS per departaments i sexe	203
15.1.5	Nombre d'hores de formació del PTGAS per grup professional i sexe	212
15.2	Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de formació del PTGAS i PSR	218
16.	Retribucions	219
16.1	<i>El Registre retributiu</i>	219
16.2	Retribucions a la UPF	220
16.2.1	Anàlisi de retribucions del col·lectiu PTGAS	220
16.2.1.1	Anàlisi de retribucions del col·lectiu PTGAS. Col·lectiu Funcionari.	221
16.2.1.2	Anàlisi de retribucions del col·lectiu PTGAS Funcionari. Per concepte retributiu i nivell	223
a.	Sou base	223
b.	Triennis	224
c.	Tribunals	227
d.	Prestació IT	228
e.	Acord mesa univ. 2018 – PAS L	230
f.	Complement específic	230
g.	Complement de destinació	232
h.	Altres	233
i.	Complement de lloc de treball	233
j.	Complement específic extraordinari	234
k.	Pagament extraordinari	235
l.	Hores extraordinàries	236
m.	Millora addicional	238

16.2.1.3 Anàlisi de retribucions del col·lectiu PTGAS. Col·lectiu Laboral.	239
16.2.1.4 Anàlisi de retribucions del col·lectiu PTGAS Laboral. Per concepte retributiu, nivell i vinculació.	243
16.2.2 Anàlisi de retribucions del col·lectiu PDI	260
16.2.2.1. Anàlisi de retribucions del Col·lectiu PDI. Col·lectiu Funcionari	262
16.2.2.2. Anàlisi de retribucions del col·lectiu PDI Funcionari. Per concepte retributiu i nivell	263
16.2.2.3. Anàlisi de retribucions del Col·lectiu PDI. Col·lectiu Laboral	274
16.2.2.4. Anàlisi de retribucions del col·lectiu PDI Laboral. Per concepte retributiu i nivell	278
16.3 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	308
17 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	309
17.1 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	309
17.2 Nombre de mesures que han fet ús el PDI	311
17.3 Nombre de mesures que han fet ús el PTGAS i per sexe	311
17.3.1 Mitjana d'edat del PTGAS i sexe	312
17.3.2 Ús de permisos o excedències del PTGAS per franges d'edat i sexe	313
17.3.3 Ús de permisos o excedències del PTGAS per antiguitat i sexe	314
17.3.4 Ús de permisos o excedències del PTGAS per franges d'antiguitat i sexe	314
17.3.5 Ús de permisos o excedències del PTGAS per tipus de permís i sexe	317
17.3.6 Ús de permisos o excedències del PTGAS per tipus de contracte i sexe	320
17.4 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	322
18 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	323
18.1 Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	324
18.2 Punts fort i àrees de millora de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	335
19 Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	338
19.1 Protecció de la maternitat i del període de lactància	342
19.2 Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut	344
19.3 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	345
20 Cultura i gestió organitzativa	346
20.1 Treball previ en igualtat	347
20.1.1 Pla d'igualtat Isabel de Villena (2018-2022)	347
20.1.2 Trets més destacats i característics del Pla d'Igualtat Isabel de Villena	348

20.1.3	Perspectiva interseccional en el Pla d'Igualtat Isabel de Villena	349
20.1.4	Punts de millora del Segon Pla d'Igualtat Isabel Villena	350
20.1.5	Informe d'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)	351
20.2	Memòria sobre les accions i iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere en el curs 2022-2023.	354
20.3	Memòria sobre les accions i iniciatives relacionades amb la interseccionalitat en el curs 2022-2023.	355
20.3.1	Àrees de millora respecte a la incorporació de l'enfocament interseccional	356
20.3.2	Àmbit laboral i l'enfocament interseccional	356
20.3.3	Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	357
20.3.4	Accions dutes a terme per prevenir i actuar contra la violència masclista i l'assetjament sexual a la Universitat	358
20.4	Política de Sostenibilitat Ètica de la Universitat Pompeu Fabra	359
20.5	Documentació corporativa . Gestió organitzativa i relacions laborals	360
20.5.1	Codi Ètic de la Universitat Pompeu Fabra	360
20.5.2	Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra.	361
20.5.3	Horitzó 2027- Document de Treball de la rectora de la Universitat Pompeu Fabra.	362
20.5.4	Pla Estratègic Universitat Pompeu Fabra 2016-2025	363
20.6	Gestió organitzativa i relacions laborals	364
20.6.1	Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador	364
20.6.2	Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de diverses universitats catalanes - 2015	366
20.6.3	Disposició transitòria 18a. Pel que fa a la implementació del RDL 32/2021 en relació amb la contractació de personal vinculada a finançament específic, propi o extern, públic o privat	368
20.6.4	Reial decret legislatiu 5/2015 sobre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	369
20.7	Estructures i participació	369
20.7.1	Òrgans de govern	370
20.7.2	Òrgans Col·legiats d'àmbit general	370
20.7.3	Altres comandaments	372
20.7.4	Comissions d'Igualtat de Centres	372
20.7.5	La Unitat d'Igualtat i Diversitat	372
20.7.6	Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere	373
20.7.7	Comissió de Negociadora	374
20.8	Punts forts i punts de millora de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa	375
21	<i>Docència, recerca i transferència de coneixement</i>	377
21.1	Treball previ en docència, recerca i transferència de coneixement	378
21.1.1	Compromís de la UPF amb la Igualtat i la Perspectiva de Gènere en la Docència Universitària	379
21.1.2	La Guia per a la Perspectiva de Gènere en la Docència Universitària	380
21.2	Estratègies per aplicar la perspectiva de gènere en la docència	381
21.3	Procés d'Acreditació de Titulacions Universitàries amb Perspectiva de Gènere.	386
21.4	Sistema de Garantia Interna de Qualitat (SGIQ) a la UPF	387
21.5	Currículum Ocult: Política i Estratègies	389
21.6	Recursos disponibles per incorporar la perspectiva de gènere	390
21.6.1	Recursos disponibles per a la metodologia de l'àmbit acadèmic i docent	390
21.6.2	Recursos disponibles per a la metodologia de recerca	390

21.7	Polítiques i Protocols de la UPF per a la Prevenció i Atenció en Casos de Violència, Discriminació i Assetjament	391
21.8	Bones experiències	392
21.9	Resultat de l'avaluació del II Pla d'igualtat Isabel de Villena	394
21.10	Punts forts i àrees de millora de docència, recerca i transferència de coneixement	395
22	<i>Comunicació no sexista</i>	397
22.1	Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	397
22.1.1	Formació del Personal en Igualtat d'Oportunitats i Comunicació No Sexista	398
22.1.2	Recursos i guies disponibles	399
22.1.3	Polítiques Institucionals	400
22.1.4	Accions de sensibilització	400
22.1.5	Ús d'una comunicació inclusiva i no sexista	401
22.2	Redacció Inclusiva en les Ofertes de Feina de la Universitat Pompeu Fabra (UPF)	402
22.2.1	Accés a les Ofertes de Feina	403
22.2.2	Serveis i Recursos Addicionals	404
22.2.3	Exemples d'ofertes de feina	404
22.2.4	Empreses proveïdores	407
22.3	Punts fort i àrees de millora de l'àmbit de comunicació no sexista	407
23	<i>Annex I. Resultat de l'enquesta</i>	408
24	<i>Annex II. Resultat dels grups de participació</i>	409

1. Diagnosi de la situació

1.1 Presentació de l'organització

- Nom i raó social: Universitat Pompeu Fabra
- Forma jurídica: entitat pública
- NIF: Q5850017D
- Comarca: Barcelonès
- Telèfon: 93 542 20 00
- Web: www.upf.edu
- Correu electrònic: igualtat@upf.edu

1.2 Dades de la diagnosi

- Data de realització de la diagnosi: octubre del 2024
- Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: els últims dos anys
- Nombre de persones en plantilla: el 31 de desembre del 2023, la plantilla de la UPF estava formada per 3.479 persones, 1.676 dones i 1.803 homes.

1.3 Dades de la Universitat Pompeu Fabra (UPF)

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) es posiciona com una institució de referència en el panorama acadèmic espanyol i internacional, caracteritzada per la seva excel·lència en docència, recerca i transferència de coneixement. Amb unes dades que reflecteixen el seu compromís amb la qualitat i la inclusió, la UPF destaca en diversos àmbits estratègics.

Una comunitat acadèmica dinàmica

La UPF compta amb una plantilla acadèmica, tècnica i administrativa altament qualificada, amb un equip docent i investigador que combina experiència i innovació. En aquesta línia, la diversitat i el talent són valors fonamentals en la seva gestió del capital humà.

Programes acadèmics d'alt nivell

L'oferta formativa inclou graus, màsters i programes de doctorat en àmbits com els de les ciències socials, les humanitats, les ciències de la salut i les tecnologies de la informació. Aquests programes estan dissenyats per preparar l'alumnat per a entorns globalitzats, amb un enfocament pràctic i multidisciplinari.

Excel·lència en recerca

La UPF es troba entre les universitats amb un major impacte en investigació a escala nacional i

europea. La seva aposta per la recerca interdisciplinària, amb centres especialitzats en biomedicina, ciències polítiques i tecnologia, entre d'altres, la situa al capdavant de la producció científica.

Internacionalització

Amb una àmplia xarxa de col·laboracions internacionals, la UPF fomenta la mobilitat d'estudiants i professors, amb l'establiment de convenis amb universitats de prestigi mundial. Això es tradueix en un entorn multicultural enriquidor i en oportunitats per als seus membres de participar en projectes globals.

Compromís amb la igualtat i la sostenibilitat

La UPF destaca també pel seu ferm compromís amb els valors de la inclusió, la igualtat i la sostenibilitat. L'aplicació de polítiques d'igualtat de gènere, com el seu Pla d'Igualtat, així com la implementació d'estratègies sostenibles en els seus campus, n'enforteixen el lideratge socialment responsable.

Impacte econòmic i social

La Universitat exerceix un paper fonamental com a motor econòmic i cultural, i contribueix al desenvolupament local, alhora que promou la transferència de coneixement cap als àmbits empresarial i social.

Aquestes dades consoliden la Universitat Pompeu Fabra com una institució clau per al desenvolupament acadèmic, científic i social, i en reafirmen el seu lideratge en un món cada cop més globalitzat i competitiu, on la innovació i la col·laboració internacional són essencials per al progrés sostenible.

2. Metodologia

2.1 Diagnosi de la situació

L'objectiu de la diagnosi és obtenir informació detallada i estructurada que permeti descriure el grau d'avenç i desenvolupament de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones de la Universitat Pompeu Fabra. També s'hi han analitzat diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten tot el personal i com aquest col·lectiu actua i executa alhora les seves responsabilitats tenint en compte la perspectiva de gènere.

L'eina utilitzada és l'enfocament o anàlisi de gènere, que aporta una manera d'aprofundir en la realitat, admetent i sabent que dones i homes tenen condicions i demandes diferents.

2.2 Objectius de la diagnosi

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per definir els objectius i les accions, i establir les prioritats del Pla d'Igualtat sobre les oportunitats entre dones i homes.

Per fer la diagnosi de la Universitat Pompeu Fabra s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada per l'Instituto de las Mujeres del Ministeri d'Igualtat i pel Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, així com a través de la recerca i la col·laboració amb entitats i associacions expertes en l'elaboració de plans estratègics a favor de la igualtat de gènere.

2.3 Fases de la diagnosi

El desenvolupament d'aquesta diagnosi segueix les fases següents:

2.3.1 Fase 1. Iniciativa i compromís

La iniciativa implica la voluntat i el compromís de l'entitat de treballar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Constitució de la Comissió Negociadora.
- Presentació i aprovació de la metodologia del procés.
- Reglament de funcionament de la Comissió Negociadora.
- Comunicació a tota la plantilla de l'inici del procés.
- Formació per a la Comissió Negociadora d'Igualtat.

2.3.2 Fase 2. Investigació i anàlisi

La fase d'investigació implica l'anàlisi del context per avaluar la situació actual de la igualtat entre dones i homes a la institució. Aquest procés permet analitzar l'estat de l'organització en matèria d'igualtat de gènere, així com identificar els punts forts i les àrees de millora per desenvolupar mesures específiques.

Les fonts d'informació utilitzades per fer la diagnosi han estat qualitatives i quantitatives:

- Sessions de treball amb l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu i amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat, per conèixer les reflexions, les visions, les necessitats i els canvis que cal impulsar a través del futur Pla.
- Preparació i constitució de 2 grups focals per consensuar amb la Unitat d'Igualtat i

Diversitat.

- Entrevistes personals a diverses persones de l'estructura organitzativa de la UPF.
- Enquesta electrònica a totes les persones que formen part de l'estructura organitzativa de la UPF, per identificar valoracions sobre les polítiques d'igualtat de gènere portades a terme, dificultats, canvis, desafiaments en els quals cal que incideixi el Pla.
- Revisió documental: és una tasca de lectura d'informes, protocols, plans, estudis, etc., relacionats amb els àmbits de la diagnosi i del Pla.
- Dades quantitatives a través d'excels per analitzar la informació objectiva.
- Reunions de consens i negociació amb la Comissió Negociadora.

La informació recollida ha mostrat una fotografia real de la situació de la institució en matèria d'igualtat de dones i homes. Per poder detectar si hi ha desigualtats en tot allò que estem mesurant, les dades han estat segregades per sexe.

La informació qualitativa

La informació qualitativa pot ser de caràcter subjectiu i objectiu: la de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que componen l'organització, entenent "percepció" com el procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis i conviccions.

Per recollir la informació qualitativa de caràcter subjectiu hem utilitzat una enquesta, 2 grups focals i diverses entrevistes. L'enquesta s'ha enviat a tota la plantilla de la Universitat, i l'han respost durant els mesos de maig i juny del 2024 544 persones, que representen un 16% del total de la plantilla. La seva distribució és de 353 dones, 181 homes i 10 persones no binàries. Els resultats de l'enquesta s'adjunten com annex a aquesta diagnosi.

Resposta	Respostes	Rati
● Femení	353	65%
● Masculí	181	33%
● No binari	10	2%

Pel que fa a les entrevistes, se n'han fet 13, en les quals han participat persones proposades tant per la part social com per la part institucional de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat:

- Cristina Alcazar Viladomiu, professora associada

- Vítor Blanco-Fernández, representant dels doctorands
- Mar Cama Aroz, membre del PTGAS sense comandament
- Marina Carré Molina, PSR
- Joan Carles Carrión, cap del Servei de Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis
- Felissa Georeta Aymerich, netejadora subcontractada
- Laia de Nadal Clanchet, rectora
- Rosa Olivé Pons, cap del Servei de Personal Docent i Investigador
- Xènia Perales Arazo, auxiliar de serveis
- Anna Regot Giner, membre del PTGAS del Servei d'Informàtica
- Maria Lluïsa Rojas Diago, cap de la Unitat d'Igualtat
- Joan Soriano Guardia, representant del Consell d'Estudiants de la UPF (CEUPF)
- Olga Valverde Granados, professora i investigadora de la UPF

Finalment, es van fer 2 sessions amb grups focals, una de les quals específicament amb membres del PTGAS i una altra específicament amb membres del PDI, que van agrupar en total 28 persones, 23 dones i 5 homes.

Les sessions es van celebrar els dies 19 de juny i 4 de juliol del 2024.

S'adjunta a la diagnosi com annex II la presentació dels resultats dels grups de participació.

Anàlisi de les dades obtingudes en la diagnosi

Una vegada recollida la informació, s'ha analitzat des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels deu àmbits. En aquest sentit, analitzar la informació qualitativa des d'una perspectiva de gènere suposa avaluar:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques de recursos humans tenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes, i la manera com afecten el col·lectiu femení.

Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, cal segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització, i així poder copsar les desigualtats existents. Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que analitzem, podem utilitzar la gradació percentual següent, tenint en compte que la LOIEDH¹ estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

- Entre el 60 i el 40%: presència equilibrada
- Entre el 61 i el 70%: presència desequilibrada
- Més del 71%: presència desequilibrada destacada

¹Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En alguns casos, a l'estudi de dades quantitatives també s'analitzen els percentatges de dones o homes sobre el total de cada sexe/gènere; és a dir, el percentatge de dones sobre el total de dones i el percentatge d'homes sobre el total d'homes. Aquesta anàlisi aporta informació sobre si dones i homes tenen un nivell de representació igualitari, així com la distribució d'unes i altres als diferents departaments i categories. Aquesta comparació és especialment recomanable per a organitzacions molt feminitzades o masculinitzades.

Un cop finalitzada l'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, s'han establert quins són els punts forts i quines són les àrees de millora en matèria d'igualtat.

2.3.3 Fase 3. Elaboració de la diagnosi

La diagnosi és un estudi de necessitats que permet evidenciar les principals necessitats i identificar quines seran les mesures i prioritats que s'han d'incorporar al Pla. A més, ens en facilita la definició dels objectius. Aquí hem de tenir en compte que l'anàlisi de gènere ha d'estar complementada amb l'enfocament de gènere i l'enfocament d'interseccionalitat.

La diagnosi es basa en els àmbits següents:

- a) Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina.
- b) Procés de selecció i contractació.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Retribucions, inclòs el registre salarial i l'auditoria salarial entre dones i homes, de conformitat amb el que s'estableix en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A més a més, i de manera específica per a la Universitat Pompeu Fabra, s'han afegit a la diagnosi els àmbits de:

- h) Comunicació inclusiva i no sexista.
- i) Salut laboral.
- j) Cultura i gestió organitzativa.
- k) Docència, recerca i transferència de coneixement.

La diagnosi feta ens ha d'ajudar a:

Detectar els punts febles i les necessitats existents a la UPF en matèria d'igualtat.

- Identificar els recursos i mitjans per actuar, segons el tipus d'ajuda i atenció necessària.
- Determinar prioritats d'intervenció.

- Establir estratègies d'acció.
- Tenir en compte els factors que poden augmentar la factibilitat de les intervencions.
- Aplicar l'anàlisi de gènere, drets humans i discriminacions múltiples i interseccionals.

Presentació de la diagnosi i procés de validació:

Un cop finalitzada la diagnosi, es comparteix amb la Comissió Negociadora, per tal de garantir la transparència i la implicació de totes les parts interessades.

Debat i presa de decisions col·lectives:

A partir de les conclusions de la diagnosi, s'obrirà un procés de debat col·lectiu dins de la Comissió Negociadora. Aquest espai de participació té com a objectiu consensuar les línies estratègiques del futur Pla d'Igualtat, establir les accions i definir les prioritats d'actuació en resposta a les necessitats identificades.

3. Informació general del conjunt de la plantilla i condicions de treball

L'anàlisi d'aquest àmbit inclou l'estudi detallat de la composició global de la plantilla de la Universitat Pompeu Fabra (UPF), en què es diferencia clarament entre personal docent i investigador (PDI), i personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS). Aquesta diferenciació és essencial per garantir una anàlisi exhaustiva, ja que ambdós col·lectius presenten característiques laborals, professionals i contractuals diferents.

3.1 Presència de dones i homes a l'organització²

L'anàlisi de la presència de dones i homes a l'organització té com a objectiu identificar les possibles discriminacions de gènere en aspectes com els tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada i presència en els diferents llocs de treball. Aquesta diagnosi permet visibilitzar factors condicionats pel gènere, com la masculinització o feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) i la segregació horitzontal (diferent distribució per àrees o tipus de treball) per sexes, enfocament que facilita la identificació de mesures per erradicar-los.

A continuació es presenten les dades referents a la composició del personal de la Universitat Pompeu Fabra i les seves característiques: sexe, conveni col·lectiu, règim jurídic, centre de treball, edat i antiguitat, nivell d'estudis, situació familiar, tipus de contracte i categoria

² Les fonts d'informació a partir de les quals es construeix les dades recullen les dades de forma binària sense contemplar altres identitats fora de les tradicionals de dona i home.

professional. Així, es fa una primera aproximació a l'organització per evidenciar factors condicionats pel gènere, com ara la masculinització o la feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) per sexes, i la segregació horitzontal (diferent distribució per àrees o tipus de treball) per sexes.

3.1.1 Composició de la plantilla per sexe

Durant l'any 2023, la plantilla de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) ha estat integrada per 3.479 persones (1.676 dones i 1.803 homes). Tot i que la proporció de dones (48%) indica una composició generalment paritària, aquesta paritat no es reflecteix de manera uniforme en els diferents col·lectius professionals. Concretament, el personal docent i investigador (PDI) presenta una menor representació femenina, amb només un 42% de dones, mentre que el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) mostra una major feminització, amb un 63% de dones.

– Tota la plantilla	Dona	Home	Total
Compte de persones	1676	1803	3479

– Tota la plantilla	Dona	Home	Total
Compte de persones	48%	52%	100%

3.1.2 Composició de la plantilla per col·lectiu

Les dades són les que s'exposen. Es detecta una segregació horitzontal en la plantilla. El 38% de les dones treballadores s'adscriuen al col·lectiu PTGAS, mentre que en el cas dels homes, aquest percentatge és del 21%. De la mateixa manera, el 62% de la plantilla de dones pertany al col·lectiu PDI, en contrast amb el 79% dels homes, que s'adscriuen a aquest mateix col·lectiu.

Tota la plantilla			
	Dona	Home	Total general
PDI	1032	1424	2456
PTGAS	644	379	1023

Tota la plantilla			
	Dona	Home	Total general
PDI	42%	58%	100%
PTGAS	63%	37%	100%

Tota la plantilla			

	Dona	Home	Total general
PDI	62%	79%	71%
PTGAS	38%	21%	29%
Total general	100%	100%	100%

Pel que fa exclusivament al col·lectiu PSR, aquest s'adscriu a PTGAS. Està format per 251 persones, 125 dones i 126 homes, essent doncs un grup amb presència equilibrada entre dones i homes.

PSR			
Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS	125	126	251
Total general	125	126	251

PSR			
Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS	50%	50%	100%
Total general	50%	50%	100%

En les dades exposades es detecta una segregació horitzontal a la plantilla. El 38% de les dones s'adscriu al col·lectiu del PTGAS, mentre que en el cas dels homes, aquest percentatge és del 21%. De la mateixa manera, el 62% de la plantilla de dones pertany al col·lectiu del PDI, en contrast amb el 79% dels homes que s'adscriuen a aquest mateix col·lectiu.

3.1.3 Composició de la plantilla per campus

En termes generals, la plantilla presenta una distribució de dones i homes relativament equilibrada, amb un 48% de dones i un 52% d'homes; però amb diferències significatives entre campus.

El **campus del Mar** i l'**edifici del Rectorat (Mercè)** destaquen per tenir una representació femenina superior, amb un 53% i un 52% respectivament, dades que indiquen una lleugera majoria de dones. En canvi, el **campus de la Ciutadella** i el **campus del Poblenou** tenen un 46% de dones i un 54% d'homes, xifres que reflecteixen una presència masculina lleugerament

predominant.

En termes de concentració de personal, el **campus de la Ciutadella** aglutina gairebé el 39% de les dones i el 42% dels homes, dades que el converteixen en el campus amb més pes en el conjunt de la plantilla, seguit del **campus del Poblenou**, que concentra el 28% de les dones i el 31% dels homes. Aquestes xifres contrasten amb les de l'edifici del Rectorat, que té el menor pes relatiu (9,37% de dones i 7,99% d'homes).

Aquestes dades evidencien una distribució equilibrada globalment, però amb diferències lleus que podrien ser abordades per assegurar una representació equilibrada en tots els campus.

Tota la plantilla. Per centres de treball			
	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	653	755	1408
Campus del Mar	396	345	741
Edifici del Rectorat	157	144	301
Campus del Poblenou	470	559	1029
Total general	1676	1803	3479

Tota la plantilla. Per centres de treball			
	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	46%	54%	100%
Campus del Mar	53%	47%	100%
Edifici del Rectorat	52%	48%	100%
Campus del Poblenou	46%	54%	100%
Total general	48%	52%	100%

Tota la plantilla. Per centres de treball			
	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	39%	42%	40%
Campus del Mar	24%	19%	21%

Edifici del Rectorat	9%	8%	9%
Campus del Poblenou	28%	31%	30%
Total general	100%	100%	100%

3.2 Característiques generals del conjunt de la plantilla

3.2.1 Composició de la plantilla per edat

L'edat mitjana de la plantilla de la UPF és de 44 anys, amb només un any de diferència entre dones i homes. Per col·lectiu, les dones són més joves en el cas del PDI, mentre que en el del PTGAS, els homes són més joves.

Mitjana d'edat – Tota la plantilla			
	Dona	Home	Total general
PDI	42	45	44
PTGAS	45	42	44
Total general	43	44	44

Pel que fa a la distribució de la plantilla per franges d'edat, el 48% de la plantilla es concentra en la franja de 30 a 49 anys. No s'observen diferències destacables entre dones i homes pel que fa a la distribució per franges d'edat.

Compte de persones – Tota la plantilla			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	17%	16%	17%
De 30 a 49 anys	49%	48%	48%
De 50 o més anys	34%	36%	35%
Total general	100%	100%	100%

Compte de persones – Tota la plantilla			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	290	294	584
De 30 a 49 anys	819	861	1680
De 50 o més anys	567	648	1215
Total general	1676	1803	3479

3.2.2 Composició de la plantilla per nivell formatiu

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi del nivell formatiu de la plantilla.

L'obtenció d'aquesta informació és especialment rellevant en el marc de la diagnosi d'igualtat, ja que permet identificar si existeixen diferències significatives en el nivell formatiu de dones i homes dins l'organització. Aquest tipus d'anàlisi facilita la detecció de possibles bretxes de qualificació o d'oportunitats d'accés a la formació, les quals poden influir en la promoció professional, la distribució de càrrecs de responsabilitat i l'equitat salarial. La disponibilitat d'aquestes dades serà fonamental per implementar mesures que garanteixin la igualtat efectiva d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional de tota la plantilla.²²

3.2.3 Composició de la plantilla per antiguitat

Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla, aquesta se situa en els 10 anys de mitjana; tanmateix, com es veurà al llarg d'aquest àmbit, es detecten diferències considerables entre els col·lectius.

Tota la plantilla	Dona	Home	Total general
Mitjana anys d'antiguitat	11	10	10

Per franges d'antiguitat, en la distribució que es mostra es detecta que el 46% de la plantilla té una antiguitat inferior als 5 anys, sense diferències destacables entre dones i homes.

Tota la plantilla. Per antiguitat			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	760	829	1589
De 05 a 09 anys	246	247	493
De 10 a 14 anys	109	157	266
De 15 a 19 anys	177	153	330
De 20 a 24 anys	101	137	238
De 25 a 29 anys	97	130	227
De 30 o més anys	186	150	336
Total general	1676	1803	3479

Tota la plantilla. Per antiguitat			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	48%	52%	100%
De 05 a 09 anys	50%	50%	100%
De 10 a 14 anys	41%	59%	100%
De 15 a 19 anys	54%	46%	100%
De 20 a 24 anys	42%	58%	100%
De 25 a 29 anys	43%	57%	100%
De 30 o més anys	55%	45%	100%
Total general	48%	52%	100%

Tota la plantilla. Per antiguitat			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	45%	46%	46%
De 05 a 09 anys	15%	14%	14%
De 10 a 14 anys	7%	9%	8%
De 15 a 19 anys	11%	8%	9%
De 20 a 24 anys	6%	8%	7%
De 25 a 29 anys	6%	7%	7%
De 30 o més anys	11%	8%	10%
Total general	100%	100%	100%

3.2.4 Composició de la plantilla per situació familiar

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi de la situació familiar de la plantilla.

3.2.5 Composició de la plantilla segons les condicions contractuals

La composició de la plantilla per tipus de vinculació és la següent: el 57% de la plantilla es concentra en la modalitat contractual de "Laboral docent temporal". El 52% de les dones s'adscriu a aquesta modalitat, mentre que en el cas dels homes el percentatge s'incrementa fins

al 62%.

La segona modalitat que concentra més persones és la de "Funcionari/ària de carrera", amb el 17% de la plantilla: el 21% de les dones i el 13% dels homes.

Tota la plantilla. Per tipus de contracte			
	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	358	231	589
Funcionari/ària interí/ina	64	31	95
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	42	13	55
Laboral docent temporal	873	1110	1983
Laboral temporal	150	138	288
Laboral fix	127	195	322
Laboral indefinit	49	81	130
Personal eventual	13	4	17
Total general	1676	1803	3479

Tota la plantilla. Per tipus de contracte			
	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	21%	13%	17%
Funcionari/ària interí/ina	4%	2%	3%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	3%	1%	2%
Laboral docent temporal	52%	62%	57%
Laboral temporal	9%	8%	8%
Laboral fix	8%	11%	9%
Laboral indefinit	3%	4%	4%
Personal eventual	1%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

Tota la plantilla. Per tipus de contracte			
	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	61%	39%	100%
Funcionari/ària interí/ina	67%	33%	100%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	76%	24%	100%
Laboral docent temporal	44%	56%	100%
Laboral temporal	52%	48%	100%
Laboral fix	39%	61%	100%
Laboral indefinit	38%	62%	100%
Personal eventual	76%	24%	100%
Total general	48%	52%	100%

3.3 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

PUNTS FORTS	● Plantilla paritària: Durant l'any 2023 la plantilla de la UPF ha estat formada per 3479 persones, 1676 dones i 1803 homes. Malgrat això, tot i que la proporció de dones (48%) indica una composició generalment paritària, aquesta paritat no es reflecteix de manera uniforme en els diferents col·lectius professionals. Concretament, el Personal Docent i Investigador (PDI) presenta una menor representació femenina, amb només un 42% de dones, mentre que el Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis (PTGAS) mostra una major feminització, amb un 63% de dones.
ÀREES DE MILLORA	● Segregació horitzontal en la plantilla: Es detecta una segregació horitzontal en la plantilla. El 38% de les dones treballadores s'adscriuen al col·lectiu PTGAS, mentre que en el cas dels homes, aquest percentatge és del 21%. De la mateixa manera, el 62% de la plantilla de dones pertany al col·lectiu PDI, en contrast amb el 79% dels homes, que s'adscriuen a aquest mateix col·lectiu. ● Necessitat d'anàlisi formativa: Caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi del nivell formatiu de la plantilla. ● Anàlisi de la situació familiar: Caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi de la situació familiar de la plantilla.

**ALTRES
ASPECTES
D'INTERÈS**

- **Distribució de gènere equilibrada:** En termes generals, la plantilla presenta una distribució de gènere relativament equilibrada amb un 48% de dones i un 52% d'homes, però amb diferències significatives entre campus.
- **Edat mitjana de la plantilla:** L'edat mitjana de la plantilla de la universitat és de 44 anys, amb només un any de diferència entre dones i homes.
- **Distribució per franges d'edat:** El 48% de la plantilla es concentra en la franja de 30 a 49 anys, sense diferències destacables entre dones i homes.
- **Antiguitat de la plantilla:** L'antiguitat mitjana és de 10 anys, amb un 46% de la plantilla amb antiguitat inferior als 5 anys, sense diferències significatives per gènere.
- **Tipus de vinculació laboral:** El 57% de la plantilla es concentra en la modalitat "Laboral docent temporal", amb el 52% de dones i el 62% d'homes. La segona modalitat més comuna és "Funcionari/ària de carrera", amb el 21% de les dones i el 13% dels homes.

4. Informació general del PDI i condicions de treball

Aquest apartat es configura com una eina clau per desenvolupar accions específiques que fomentin la igualtat efectiva, ajustant-se a les exigències legals i als compromisos de la UPF amb una societat més justa i inclusiva.

El personal docent i investigador (PDI) constitueix una peça fonamental en el desenvolupament i l'execució de les funcions acadèmiques, de recerca i de transferència de coneixement en les institucions educatives. En aquest sentit, l'anàlisi de la composició del PDI des de la perspectiva de la igualtat de gènere permet identificar les característiques generals de la plantilla i avaluar l'equilibri de representació entre dones i homes en aquest col·lectiu.

En aquest àmbit, és especialment rellevant observar les dades relatives a la distribució per gènere del PDI, tant pel que fa al conjunt del personal com en les diferents tipologies contractuals. Aquesta anàlisi contribueix a posar en evidència les possibles desigualtats i a establir línies d'actuació per corregir-les, tal com exigeix la legislació vigent en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats.

4.1 Presència de dones i homes del PDI i del professorat associat

4.1.1 Composició del PDI i associats per sexe

Durant l'any 2023 la plantilla del PDI de la UPF ha estat formada per 2.456 persones, 1.032 dones i 1.424 homes, dades que representen una plantilla paritària, amb una presència de dones del 42%.

Compte de persones – PDI			
	Dona	Home	Total general
PDI	514	746	1260
ASSOCIATS	518	678	1196
Total, general	1032	1424	2456

Compte de persones – PDI			
	Dona	Home	Total general
PDI	41%	59%	100%
ASSOCIATS	43%	57%	100%
Total, general	42%	58%	100%

En el conjunt del PDI (sense associats), la presència de dones és notablement menor, amb un percentatge del 40,79%.

Quan es consideren exclusivament els associats, el percentatge de dones augmenta lleugerament fins al 43,31%, dada que indica una menor desigualtat en aquest segment.

Encara que les dones representen una proporció significativa en ambdós grups, continua havent-hi una diferència rellevant respecte als homes, que podria ser indicativa d'una infrarepresentació femenina en determinades categories o àmbits acadèmics.

4.1.2 Composició del PDI per campus o edifici

El **campus de la Ciutadella** és el que concentra més personal docent i investigador (PDI), amb un total de 1.014 persones. No obstant això, el 36% són dones i el 63%, homes, fet que evidencia una desigualtat de gènere significativa i una infrarepresentació femenina clara. Aquest campus acull el 36% de les dones i el 45% dels homes del total de la plantilla, la qual cosa reforça la tendència a una presència masculina dominant. Aquest desequilibri pot estar vinculat a la composició disciplinària (possiblement més masculinitzada), als rols ocupats o a les trajectòries de promoció.

El **campus del Poblenou**, amb 854 membres del PDI, és el segon en volum de personal. Hi treballen 358 dones (42%) i 496 homes (58%), dades que evidencien també una majoria masculina, tot i que amb un desequilibri menys marcat que a Ciutadella. En termes de distribució relativa, aquest campus acull el 35% tant de les dones com dels homes del total, dada que mostra una distribució territorial equilibrada per gènere, però no paritària.

El **campus del Mar**, amb 588 persones, és l'únic campus amb una majoria de dones: el 51% del

seu PDI són dones i el 49%, homes, dades que mostren una distribució paritària favorable a la presència femenina. Tanmateix, aquest campus representa només el 29% del total de dones i el 20% dels homes de la plantilla global, per tant, tot i la seva proporció igualitària, la seva incidència global és menor.

En el total general (2.456 persones), el 42% del PDI són dones i el 58% homes, dades que reflecteixen un desequilibri estructural en contra de la paritat. Això incompleix el principi de presència equilibrada recollit a la Llei orgànica 3/2007, que estableix que cap sexe ha de representar menys del 40% en cap col·lectiu.

Nombre de persones – PDI			
Centres de treball	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	375	639	1.014
Campus del Mar	299	289	588
Campus del Poblenou	358	496	854
Total general	1.032	1.424	2.456

Nombre de persones – PDI			
Centres de treball	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	37%	63%	100%
Campus del Mar	51%	49%	100%
Campus del Poblenou	42%	58%	100%
Total general	42%	58%	100%

Nombre de persones – PDI			
Centres de treball	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	36%	45%	22%
Campus del Mar	29%	20%	24%
Campus del Poblenou	35%	35%	35%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de la participació de dones i homes en formació al PDI per centres de treball revela diferències importants que cal valorar des d'una perspectiva de gènere. La composició del personal varia segons el campus. Al Campus de la Ciutadella, les dones representen el 37% del total mentre que els homes són el 63%. En canvi, al Campus del Mar, hi ha una distribució gairebé equilibrada

amb un 51% de dones i un 49% d'homes. Al Campus del Poblenou, les dones constitueixen el 42% i els homes el 58%. Aquesta variació en la composició de la plantilla pot influir en la distribució de les hores formatives.

4.2 Característiques generals del PDI

4.2.1 Composició del PDI per edat

L'edat mitjana de la plantilla del PDI és de 44 anys, amb 3 anys de diferència entre dones i homes.

Mitjana d'edat			
	Dona	Home	Total general
PDI	42	45	44

Pel que fa a la distribució de la plantilla per franges d'edat, el 52% es concentra en la franja de 30 a 49 anys, amb 5 punts percentuals de diferència entre dones i homes. Pel que fa a la franja amb més edat s'observa major presència d'homes.

	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	188	204	392
De 30 a 49 anys	572	705	1277
De 50 o més anys	272	515	787
Total general	1032	1424	2456

PDI. Per franges d'edat			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	18%	14%	16%
De 30 a 49 anys	55%	50%	52%
De 50 o més anys	26%	36%	32%
Total general	100%	100%	100%

4.2.2 Composició del PDI per nivell formatiu

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla desenvolupar el treball necessari per obtenir l'anàlisi del nivell formatiu de la plantilla.

4.2.3 Composició del PDI per antiguitat

La mitjana d'antiguitat de les persones que integren el col·lectiu del PDI és de 9 anys: 10 anys en el cas dels homes i 7 anys en el de les dones. La meitat de la plantilla té una antiguitat inferior als 5 anys, el 54% de dones i el 48% d'homes. En la resta de franges d'antiguitat s'observen diferències, tot i que no són tan destacables.

PDI. Per antiguitat			
Mitjana d'anys	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	7	10	9

PDI. Per franges d'edat d'antiguitat			
Per franja d'antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	562	677	1239
De 05 a 09 anys	188	213	401
De 10 a 14 anys	77	129	206
De 15 a 19 anys	77	117	194
De 20 a 24 anys	50	98	148
De 25 a 29 anys	47	102	149
De 30 o més anys	31	88	119
Total general	1032	1424	2456

PDI. Per franges d'edat d'antiguitat			
Per franja d'antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	45%	55%	100%
De 05 a 09 anys	47%	53%	100%
De 10 a 14 anys	37%	63%	100%
De 15 a 19 anys	40%	60%	100%
De 20 a 24 anys	34%	66%	100%
De 25 a 29 anys	32%	68%	100%
De 30 o més anys	26%	74%	100%

Total general	42%	58%	100%

Col·lectiu	PDI		
Compte de persones			
Per franja d'antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	54%	48%	50%
De 05 a 09 anys	18%	15%	16%
De 10 a 14 anys	7%	9%	8%
De 15 a 19 anys	7%	8%	8%
De 20 a 24 anys	5%	7%	6%
De 25 a 29 anys	5%	7%	6%
De 30 o més anys	3%	6%	5%
Total general	100%	100%	100%

4.2.4 Composició del PDI per situació familiar

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi de la situació familiar de la plantilla.

4.2.5 Condicions contractuals del PDI

La modalitat contractual que aglutina més persones és la de "Laboral docent temporal", amb una presència significativa de dones: el 85% de les dones del PDI s'adscriu en aquesta modalitat, mentre que en el cas dels homes és el 78%.

Pel que fa a les modalitats que suposen més estabilitat laboral: "Funcionari/ària de carrera", "Laboral fix" i "Laboral indefinit", encara que amb poblacions molt més reduïdes, tenen una major presència masculina.

PDI. Condicions contractuals			
	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	50	132	182
Funcionari/ària interí/ina	0	1	1

Laboral docent temporal	873	1110	1983
Laboral fix	60	100	160
Laboral indefinit	49	81	130
Total general	1032	1424	2456

PDI. Condicions contractuals			
Compte de persones	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	27%	73%	100%
Funcionari/ària interí/ina	0%	100%	100%
Laboral docent temporal	44%	56%	100%
Laboral fix	38%	63%	100%
Laboral indefinit	38%	62%	100%
Total general	42%	58%	100%

PDI. Condicions contractuals			
	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	5%	9%	7%
Funcionari/ària interí/ina	0%	0%	0%
Laboral docent temporal	85%	78%	81%
Laboral fix	6%	7%	7%
Laboral indefinit	5%	6%	5%
Total general	100%	100%	100%

4.3 Punts forts i àrees de millora del PDI de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

PUNTS FORTS	• Presència equilibrada a la plantilla del PDI: durant l'any 2023, la plantilla del PDI de la UPF ha estat formada per 2.456 persones, 1.032 dones i 1.424 homes, dades que representen una presència femenina del 42%. • Distribució gairebé igualitària al Campus del Mar: Aquest campus presenta una distribució de gènere equilibrada, amb un 51% de dones i un 49% d'homes, essent l'únic campus on les dones són lleugerament majoritàries.
ÀREES DE MILLORA	• Infrarepresentació femenina al campus de la Ciutadella: Aquest campus és el que concentra més personal PDI (1.014 persones), però només un 36% són dones, evidenciant una notable infrarepresentació femenina i una presència masculina predominant (63%). • Dades no actualitzades sobre nivell formatiu: caldrà incloure al Pla d'Igualtat una mesura per fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi actualitzada del nivell formatiu de la plantilla. • Dades no actualitzades sobre situació familiar: es recomana incorporar al Pla d'Igualtat una mesura per obtenir l'anàlisi actualitzada de la situació familiar de la plantilla. • Distribució de la modalitat laboral docent temporal: la modalitat de "Laboral docent temporal" concentra el 85% de les dones del PDI, mentre que el percentatge d'homes és del 78%. • Major presència masculina en modalitats laborals més estables: les modalitats contractuals amb més estabilitat laboral ("Funcionari/ària de carrera", "Laboral fix" i "Laboral indefinit") presenten una major representació masculina, tot i tenir poblacions més reduïdes.
ALTRES ASPECTES D'INTERÈS	• Distribució per franges d'edat: el 52% de la plantilla es concentra en la franja de 30 a 49 anys, amb una diferència de 5 punts percentuals entre dones i homes. A la franja d'edat més avançada s'observa una major presència d'homes. • Antiguitat al col·lectiu del PDI: la mitjana d'antiguitat és de 9 anys, amb 10 anys per als homes i 7 per a les dones. La meitat de la plantilla té una antiguitat inferior als 5 anys, amb un 54% de dones i un 48% d'homes. En les franges d'antiguitat més elevades, tot i que es detecten diferències, aquestes no són destacables.

5. Informació general del PTGAS i del PSR³ i condicions de treball

L'anàlisi del personal tècnic, de gestió i administració i serveis (PTGAS) és essencial per entendre la composició, les característiques i les condicions laborals d'un col·lectiu que resulta clau per al bon funcionament de la Universitat Pompeu Fabra. Aquest col·lectiu engloba un ampli ventall de perfils professionals que, des de diferents àmbits de responsabilitat, contribueixen al suport administratiu, tècnic i operatiu de les activitats acadèmiques i institucionals.

5.1 Presència de dones i homes del PTGAS i del PSR

5.1.1 Composició del PTGAS i del PSR per sexe

Durant l'any 2023 la plantilla del PTGAS ha estat formada per 1.023 persones, 644 dones i 379 homes, dades que mostren una plantilla amb una major presència de dones.

PTGAS (sense PSR): les dones representen un 67% del total, mentre que els homes són el 33%. Aquesta dada reflecteix una àmplia presència femenina en aquest grup, que sovint s'associa amb tasques de suport tècnic, administratiu i de gestió, tradicionalment feminitzades.

Personal de suport a la recerca (PSR): aquest grup presenta una distribució equitativa del 50% per a dones i homes, fet que indica paritat dins d'aquest segment.

Feminització del PTGAS: la composició evidencia una sobrerrepresentació de dones, especialment en el grup sense PSR, fet que podria estar relacionat amb la concentració de dones en funcions associades històricament a tasques de suport i administració. Aquesta situació pot perpetuar estereotips de gènere en el mercat laboral i afavorir la segregació horitzontal.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS (sense PSR)	519	253	772
PSR	125	126	251
Total general	644	379	1023

³Personal de suport a la recerca.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS (sense PSR)	67%	33%	100%
PSR	50%	50%	100%
Total general	63%	37%	100%

5.1.2 Composició del PTGAS i del PSR per campus

L'anàlisi de la plantilla no docent reflecteix una presència global de dones predominant, amb un 63% del total, en comparació amb un 37% d'homes. Pel que fa a la distribució per campus, el **de la Ciutadella** destaca, amb el 39% del total del personal, i representa el 43% de les dones i el 31% dels homes. A més, en aquest campus, les dones són majoria (71%).

El **campus del Mar** i el **campus del Poblenou** mostren una distribució similar, amb un 15% i un 17% respectivament del total de la plantilla. Les dones representen el 63% al **campus del Mar** i el 64% al **campus del Poblenou**, dades que indiquen una clara predominança femenina en aquests espais.

L'**edifici del Rectorat**, amb el 29% del total de la plantilla, té una distribució per gènere més equilibrada, amb un 52% de dones i un 48% d'homes, dades que el fan destacar com l'únic espai on la diferència entre sexes és menys marcada.

Aquestes dades evidencien una forta presència femenina a la plantilla no docent, especialment al campus de la Ciutadella i als campus amb menys volum de personal, com el del Mar i el del Poblenou.

PTGAS i PSR. Per centres de treball			
	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	278	116	394
Campus del Mar	97	56	153
Edifici del Rectorat	157	144	301
Campus del Poblenou	112	63	175
Total general	644	379	1023

PTGAS i PSR. Per centres de treball			
	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	71%	29%	100%
Campus del Mar	63%	37%	100%
Edifici del Rectorat	52%	48%	100%
Campus del Poblenou	64%	36%	100%
Total general	63%	37%	100%

PTGAS i PSR. Per centres de treball			
	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	43%	31%	39%
Campus del Mar	15%	15%	15%
Edifici del Rectorat	24%	38%	29%
Campus del Poblenou	17%	17%	17%
Total general	100%	100%	100%

5.2 Característiques generals del PTGAS i del PSR

5.2.1 Composició de la plantilla per edat

El 42% de la plantilla es concentra a la franja de 50 anys i més: el 46% de dones i el 35% d'homes.

PTGAS i PSR. Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	102	90	192
De 30 a 49 anys	247	156	403
De 50 o més anys	295	133	428
Total general	644	379	1023

PTGAS i PSR. Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	53%	47%	100%
De 30 a 49 anys	61%	39%	100%

De 50 o més anys	69%	31%	100%
Total general	63%	37%	100%

PTGAS i PSR. Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	16%	24%	19%
De 30 a 49 anys	38%	41%	39%
De 50 o més anys	46%	35%	42%
Total general	100%	100%	100%

5.2.2 Composició de la plantilla per nivell formatiu

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi del nivell formatiu de la plantilla.

5.2.3 Composició de la plantilla per antiguitat

La mitjana d'antiguitat del col·lectiu del PTGAS és de 15 anys, 16 en el cas de les dones i 13 en el dels homes.

Col·lectiu	PTGAS		
	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	16	13	15

Per franges d'antiguitat, s'observa que el 34% de la plantilla té una antiguitat menor a 4 anys, amb un 31% de dones i un 40% d'homes. D'altra banda, el 21% de la plantilla es concentra en la franja de més antiguitat, "30 anys i més", amb una major presència femenina (24% de dones i 16% d'homes). En la resta de franges es detecten diferències, tot i que no tan marcades, i a més concentren un percentatge menor de la plantilla.

PTGAS i PSR. Per Franja anys d'antiguitat			
	Dona	Home	Total
De 00 a 04 anys	198	152	350
De 05 a 09 anys	58	34	92
De 10 a 14 anys	32	28	60

De 15 a 19 anys	100	36	136
De 20 a 24 anys	51	39	90
De 25 a 29 anys	50	28	78
De 30 o més anys	155	62	217
Total general	644	379	1023

PTGAS i PSR. Per Franja anys d'antiguitat			
	Dona	Home	Total
De 00 a 04 anys	31%	40%	34%
De 05 a 09 anys	9%	9%	9%
De 10 a 14 anys	5%	7%	6%
De 15 a 19 anys	16%	9%	13%
De 20 a 24 anys	8%	10%	9%
De 25 a 29 anys	8%	7%	8%
De 30 o més anys	24%	16%	21%
Total general	100%	100%	100%

PTGAS i PSR. Per Franja anys d'antiguitat			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	57%	43%	100%
De 05 a 09 anys	63%	37%	100%
De 10 a 14 anys	53%	47%	100%
De 15 a 19 anys	74%	26%	100%
De 20 a 24 anys	57%	43%	100%
De 25 a 29 anys	64%	36%	100%
De 30 o més anys	71%	29%	100%
Total general	63%	37%	100%

5.2.4 Composició del PSR per antiguitat

En el cas del **col·lectiu del PSR** la mitjana d'antiguitat se situa en els 2,8 anys; les dones tenen una mica més d'antiguitat que els seus companys.

PSR. Per Mitjana d'antiguitat			
	Dona	Home	Total general
PSR	3,2	2,4	2,8
Total general	3,2	2,4	2,8

5.2.5 Composició del PTGAS i del PSR per situació familiar

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi de la situació familiar de la plantilla.

5.2.6 Condicions contractuals del PTGAS (sense PSR)

En aquest apartat s'analitza el col·lectiu del PTGAS sense el del PSR.

El 53% de les persones d'aquest col·lectiu s'adscriuen a la modalitat de "Funcionari/ària de carrera", amb un 59% de dones i un 39% d'homes. Pel que fa a la modalitat de "Laboral", en la fixa hi ha més presència d'homes.

El 72% de les dones treballa en una modalitat de "Funcionari/ària de carrera" o de "Laboral fix". En el cas dels homes, aquest percentatge és del 77%.

Compte de persones - PTGAS			
	Dona	Home	Total
Funcionari/ària de carrera	308	99	407
Funcionari/ària interí/ina	64	30	94
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	42	13	55
Laboral fix	67	95	162
Laboral temporal	25	12	37
Personal eventual	13	4	17
Total general	519	253	772

Compte de persones			
	Dona	Home	Total
Funcionari/ària de carrera	76%	24%	100%
Funcionari/ària interí/ina	68%	32%	100%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	76%	24%	100%
Laboral fix	41%	59%	100%
Laboral temporal	68%	32%	100%
Personal eventual	76%	24%	100%
Total general	67%	33%	100%

Compte de persones - PTGAS			
	Dona	Home	Total
Funcionari/ària de carrera	59%	39%	53%
Funcionari/ària interí/ina	12%	12%	12%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	8%	5%	7%
Laboral fix	13%	38%	21%
Laboral temporal	5%	5%	5%
Personal eventual	2%	2%	2%
Total general	100%	100%	100%

5.2.7 Condicions contractuals del PSR

En el cas del PSR totes les persones que integren aquest col·lectiu (251) tenen una vinculació de "Laboral eventual".

Col·lectiu	PSR		
Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Laboral eventual	125	126	251
Total general	125	126	251

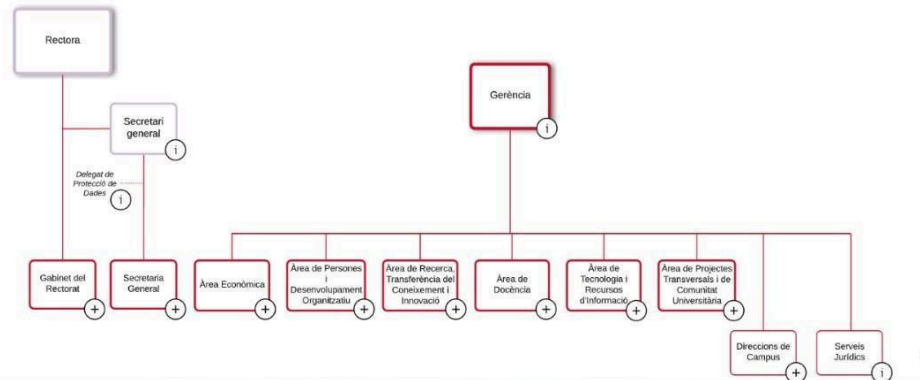
%	50%	50%	100%

5.3 Punts forts i àrees de millora del PTGAS i del PSR de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

PUNTS FORTS	• Presència equilibrada al col·lectiu PSR: El col·lectiu PSR, adscrit a PTGAS, està format per 251 persones, amb 125 dones i 126 homes, reflectint una distribució equitativa entre gèneres. • Inclusió femenina destacada en determinats campus: Les dones tenen una presència significativa en tots els campus, amb un 71% al Campus de la Ciutadella i un 64% al Campus del Poblenou, reflectint una notable inclusió femenina en aquestes àrees de l'organització.
ÀREES DE MILLORA	• Anàlisi del nivell formatiu: Caldrà incorporar com a mesura del Pla el treball necessari per obtenir una anàlisi detallada del nivell formatiu de la plantilla. • Anàlisi de la situació familiar: Caldrà incloure com a mesura del Pla l'elaboració d'una anàlisi sobre la situació familiar de la plantilla per identificar possibles necessitats específiques. • Distribució de modalitats laborals: El 72% de les dones treballa en una modalitat de Funcionari/ària de carrera o Laboral fix, enfront del 77% dels homes, indicant una lleugera diferència en les condicions de vinculació laboral.
ALTRES ASPECTES D'INTERÈS	• Major presència femenina al PTGAS: Durant l'any 2023, la plantilla PTGAS ha estat formada per 1.023 persones, amb 644 dones i 379 homes, evidenciant una major presència de dones en aquest col·lectiu. • Segregació horitzontal en alguns campus: Tot i la presència majoritària de dones al PTGAS, campus com el de la Ciutadella presenten una concentració femenina molt elevada (71%), mentre que la representació masculina és baixa (29%), suggerint una segregació horitzontal en determinats llocs de treball. • Distribució per franges d'edat: El 42% de la plantilla es concentra en la franja de 50 i més anys, amb una presència major de dones (46%) respecte als homes (35%). • Antiguitat al PTGAS: La mitjana d'antiguitat és de 15 anys, amb 16 anys per a les dones i 13 anys per als homes. D'altra banda, el 34% de la plantilla té una antiguitat menor a 4 anys, amb una proporció lleugerament més baixa de dones (31%) que d'homes (40%). • Presència en franges d'antiguitat elevada: El 21% de la plantilla es troba en la franja de més antiguitat, "30 i més anys", amb una major presència femenina (24% de les dones) respecte als homes (16%). • Antiguitat del col·lectiu PSR: La mitjana d'antiguitat del col·lectiu PSR és de 2,8 anys, amb una lleugera superioritat d'antiguitat per part de les dones en

comparació amb els seus companys homes.

6. Organigrama de l'organització



L'estructura de l'organigrama correspon a l'any 2023, encara que s'han actualitzat els càrrecs en el moment d'elaborar la diagnosi (desembre del 2024).

- **Rectora:** Laia de Nadal Clanchet
- **Cap del Gabinet del Rectorat:** Eulàlia Solé Tomàs
- **Cap de la Secretaria General:** Enric Vallduví Botet
- **Gerent:** Rosa Ma. Pujante i Mitjavila

Gerència:

- **Vicegerent de l'Àrea Econòmica:** Manuel Giménez Sanz
- **Vicegerent de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu:** Maite Álvarez López
- **Vicegerent de l'Àrea de Recerca, Transferència del Coneixement i Innovació:** Mònica de Forn Riera
- **Vicegerent de l'Àrea de Docència:** Marta Aragay Sunyol
- **Vicegerent de l'Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació:** Eduard Gil Carbó
- **Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària:** Cristina Torné Úbeda

Campus:

- **Directora del campus de la Ciutadella:** Fina Lorente Valderrama
- **Directora del campus del Poblenou:** Anna Belchi Divisón
- **Directora del campus del Mar:** Esther de la Varga Garcia

Cap dels Serveis Jurídics: Enric Arranz Serrano

	SI	NO
• En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? Les dones estan representades de forma igualitària en l'equip directiu.	☒	☐

7. Classificació professional i infrarepresentació femenina del PDI

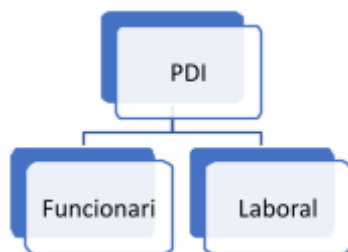
Aquest apartat té com a objectiu proporcionar una visió clara de la situació actual, posant èmfasi en les àrees de millora i en la necessitat d'actuar per trencar els estereotips de gènere i assegurar que el talent i les oportunitats es distribueixin de manera equitativa dins del col·lectiu del PDI.

L'anàlisi de la classificació professional i la infrarepresentació femenina dins del personal docent i investigador (PDI) és essencial per identificar desigualtats estructurals i establir mesures que promoguin una participació equitativa en totes les categories professionals i àmbits acadèmics. Aquest exercici permet posar de manifest tant la distribució de dones i homes en els diferents nivells professionals com els espais on les dones poden estar infrarepresentades.

L'estudi de la infrarepresentació femenina posa en relleu:

- **Diferències en la distribució de gènere:** les dones solen estar més concentrades en categories professionals de menor estabilitat i visibilitat, mentre que els homes tenen una presència més elevada en els càrrecs més alts o en disciplines tècniques.
- **Sostre de vidre:** les barreres per accedir a posicions de lideratge acadèmic i investigador són un desafiament persistent per a les dones.
- **Segregació horitzontal:** la concentració de dones en determinades àrees acadèmiques o de recerca reflecteix patrons tradicionals que limiten la diversitat en disciplines amb alta representació masculina.

7.1 Composició del PDI segons el règim jurídic i el sexe



PDI funcionari laboral

Composició del PDI per règim jurídic

S'ha establert la classificació entre el personal laboral i el personal funcionari, i les dades són

les que es mostren a continuació.

El PDI suposa el 70,59% del total de la plantilla de la UPF. En nombres absoluts equivalen a 2.456 persones, de les quals el 42% són dones i 58%, homes. Pel que fa al règim jurídic, el 93% del PDI és laboral i el 7%, funcionari. L'anàlisi de les dades revela, doncs, diverses diferències significatives entre el personal laboral i el personal funcionari, tant en termes de quantitat absoluta com de percentatge de distribució.

PDI - règim jurídic	Dona	Home	Total general
Laboral	982	1290	2272
Funcionariat	50	134	184
Total general	1032	1424	2456

La distribució del personal laboral guarda cert equilibri entre homes i dones, amb una major presència d'homes (57%) respecte a les dones (43%). En canvi, la proporció de dones en el personal funcionari és significativament menor (27%), amb una gran majoria d'homes (73%). Quant al personal funcionari, que suposa el 7%, té una estructura desequilibrada pel que fa al sexe. No obstant això, els percentatges són similars en tant que homes i dones majoritàriament es troben dins del nivell professional de laboral.

PDI - règim jurídic	Dona	Home	Total general
Laboral	43%	57%	100%
Funcionariat	27%	73%	100%
Total general	42%	58%	100%

PDI - règim jurídic	Dona	Home	Total general
Laboral	95%	91%	93%
Funcionariat	5%	9%	7%
Total general	100%	100%	100%

Diferències i observacions:

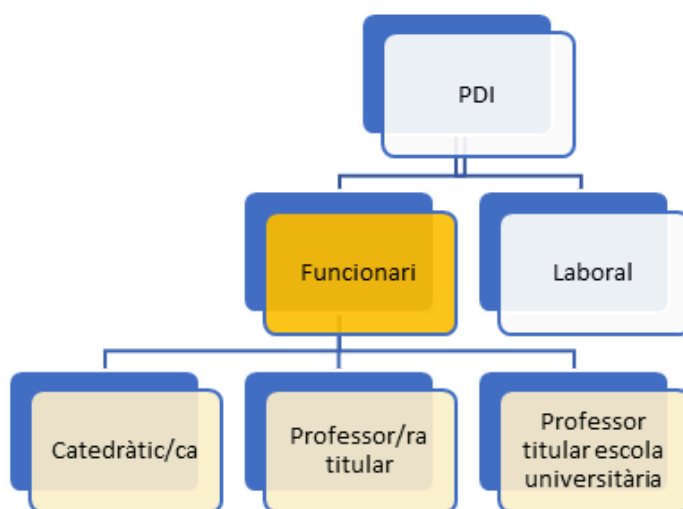
El PDI és el col·lectiu majoritari de la UPF (70,59%). Pel que fa a les dones, aquestes suposen el 61,57% del total. Pel que fa als homes, aquests representen el 78,97% del total.

PDI: les dades mostren, doncs, una distribució desigual entre dones i homes, especialment en

el règim jurídic de personal funcionari, en què les dones estan infrarepresentades. Mentre que en el personal laboral hi ha una proporció més equilibrada (43% dones i 57% homes), en el funcionari només el 27% són dones, en comparació amb el 73% d'homes.

La major part del personal, tant masculí com femení, es troba en règim de personal laboral. Aquesta distribució podria ser indicativa de dificultats en l'accés a la promoció interna o de la possible aplicació de polítiques de promoció que podrien no estar afavorint equitativament l'accés a la funció pública. Aquest aspecte requereix una anàlisi més detallada per saber si es tracta de factors estructurals o de pràctiques organitzatives específiques.

7.2 Composició del PDI per categories professionals



7.2.1 Composició del PDI funcionari per categories professionals i sexe

Per categoria professional, el PDI funcionari es distribueix en tres categories:

- Catedràtics/ques d'universitat
- Professors/es titulars d'universitat
- Professor/a titular d'escola universitària

Les dades són les que s'exposen a continuació:

PDI – funcionariat. Per Categories professionals			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic/a d'universitat	18	69	87

Professor/a titular d'universitat	32	63	95
Professor Titular escola universitària	0	2	2
Total general	50	134	184

PDI – funcionariat. Per Categories professionals			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic/a d'universitat	21%	79%	100%
Professor titular d'universitat	34%	66%	100%
Professor Titular escola universitària	0%	100%	100%
Total general	27%	73%	100%

PDI – funcionariat. Per Categories professionals			
	Dona	Homes	Total general
Catedràtic/a d'universitat	36%	51%	47%
Professor/a titular d'universitat	64%	49%	53%
Professor Titular escola universitària	0%	1%	0%
Total general	100%	100%	100%

Desigualtat en la categoria de catedràtic/a:

Només el 21% de les places de catedràtic/a d'universitat estan ocupades per dones, la qual cosa indica una representació molt baixa en aquesta categoria.

Segons les dades, s'evidencia una diferència significativa entre homes i dones: hi ha aproximadament 4 vegades més homes (69) que dones (18) en aquesta posició.

Del total de les dones, només el 36% ocupa la plaça de catedràtic/a, mentre que el 51% del total dels homes del PDI funcionari ocupen aquest tipus de plaça.

Desigualtat en els professors/es titulars:

La distribució dins de la plaça de professor/a titular continua sent desequilibrada, però coherent amb la presència de dones en el total del conjunt del PDI funcionari, en què les dones només representen el 27%. En aquest cas, les dones ocupen un 34% de les places de professor/a titular, una proporció lleugerament més equilibrada en comparació amb la de catedràtic/a, però encara molt lluny de la paritat.

Tanmateix, el percentatge canvia si la lectura la fem sobre el col·lectiu, en què les dones representen sobre elles mateixes el 64%, davant del 49% dels homes.

Els homes estan sobrerrepresentats tant entre catedràtics (79%) com entre professors titulars (67%), mentre que les dones estan infrarepresentades, amb només un 21% i un 33%, respectivament.

7.2.2 Composició del PDI laboral per categories professionals i sexe

La composició del personal docent i investigador (PDI) en règim laboral de la Universitat Pompeu Fabra es regeix pel Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes (vigent per al període del 10-10-2006 al 31-12-2009). Aquest conveni estableix diferents categories professionals segons la titulació, les funcions i el contingut general de la prestació laboral associada a cada modalitat de contracte.

Les categories professionals definides són:

Professorat catedràtic: professorat doctor, que suposa tenir una carrera docent i investigadora consolidada, en els termes que especifiqui en cada moment la legislació vigent.

Professorat agregat: professorat doctor, que suposa tenir una provada capacitat docent i investigadora, en els termes que especifiqui en cada moment la legislació vigent.

Professorat col·laborador: desenvolupa tasques de docència qualificada, amb caràcter de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia. Els requisits i les condicions específiques d'aquest personal poden ser regulats pels òrgans de govern de cadascuna de les universitats, prèvia negociació amb els corresponents òrgans de representació del PDI laboral, dins el marc acordat en aquest conveni.

Ajudants: investigadors en formació a temps complet, i amb caràcter temporal, que poden desenvolupar tasques docents. Les condicions específiques d'aquest personal poden ser regulades pels òrgans de govern de cadascuna de les universitats, prèvia negociació amb els òrgans de representació sindical, dins el marc acordat en aquest conveni.

Personal investigador en formació: investigadors predoctorals en formació que poden col·laborar en activitats docents i de recerca com a part de la seva formació. Aquest personal és contractat temporalment entre els estudiants de doctorat en el marc de programes de formació de personal docent o investigadors/es propis o externs o de projectes de recerca.

Per categoria professional, s'ha classificat el PDI laboral, segons les dades proporcionades, en 9 categories:



L'anàlisi elaborada és sobre 11 categories, i les taules que la mostren estan ordenades jeràrquicament.

L'anàlisi de gènere del personal docent i investigador (PDI) de la UPF destaca una distribució desigual entre dones i homes, especialment en les categories amb més responsabilitat acadèmica. Del total de 2.272 persones, **les dones representen només un 43%**, mentre que els homes arriben al 57%. Aquesta desproporció general es veu reflectida en diverses categories professionals, especialment en les de major estabilitat i jerarquia.

Una de les categories més importants pel seu volum de persones és la de **professorat associat**, que compta amb 1.196 persones en total. En aquesta categoria, les dones representen un 45% del total, mentre que els homes arriben al 55%. Tot i que la representació femenina és significativa, cal tenir en compte que aquesta és una categoria temporal, i per tant no garanteix l'estabilitat acadèmica a llarg termini, fet que limita les opcions de progressió professional per a les dones.

La categoria de predoctorals també és una de les més nombroses, amb 460 persones en total, de les quals el 45% són dones. Aquesta presència femenina relativament equilibrada en les etapes inicials de la carrera acadèmica és un punt positiu; però a mesura que s'avança en la jerarquia acadèmica, la presència de dones disminueix considerablement.

En posicions més estables i de més responsabilitat, **com la de professorat agregat**, hi ha un total de 126 persones; però només el 39% són dones. Aquest desequilibri és encara més marcat en categories com la de catedràtic/a contractat/ada, en què només el 27% són dones, dades que evidencien una bretxa de gènere significativa en les posicions de màxima responsabilitat acadèmica, alhora que indiquen que, tot i que les dones estan presents en etapes temporals i de formació, la seva progressió cap a posicions estables i de lideratge acadèmic està limitada per barreres estructurals.

En el **personal investigador**, que compta amb 265 persones, la proporció de dones és del 37%, mentre que la dels homes és del 63%. Aquesta diferència mostra que, en rols de recerca i desenvolupament acadèmic, les dones tenen un accés més limitat a rols de pes en comparació amb els seus companys masculins.

En general, les dones estan clarament infrarepresentades en les categories de lideratge acadèmic, com professors emèrits (només un 5% de dones) o catedràtics contractats; però

tenen una presència més equilibrada en categories com el professorat associat i els postdoctorals. Aquest patró reflecteix una segregació vertical, en la qual les dones estan concentrades en posicions més temporals i amb menys possibilitats d'estabilitat i lideratge.

PDI Laboral. Per categories professionals	Dona	Home	Total general
1. Catedràtic/a contractat/da	8	22	30
1. Professor/a emèrit/a	1	19	20
2. Professor/a col·laborador/a doctor	4	4	8
2. Professor/a Tenure Track	17	22	39
2. Professor/a agregat/da	49	77	126
3. Investigador/a	98	167	265
3. Postdoctoral	55	57	112
4. Professor/a lector/a	2	6	8
5. Professor/a associat/da	538	658	1196
6. Predocs	208	252	460
Professor/a visitant	2	6	8
Total general	982	1290	2272

PDI Laboral. Per categories professionals	Dona	Home	Total general
1. Catedràtic/a contractat/da	27%	73%	100%
1. Professor/a emèrit/a	5%	95%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%
2. Professor/a Tenure Track	44%	56%	100%
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-doctoral	49%	51%	100%
4. Professor/a lector/a	25%	75%	100%

5. Professor/a associat/da	45%	55%	100%
6. Pre-docs	45%	55%	100%
Professor/a visitant	25%	75%	100%
Total general	43%	57%	100%

PDI Laboral. Per categories professionals	Dona	Home	Total general
1. Catedràtic/a contractat/da	1%	2%	1%
1. Professor/a emèrit/a	0%	1%	1%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	0%	0%	0%
2. Professor/a Tenure Track	2%	2%	2%
2. Professor/a agregat/da	5%	6%	6%
3. Investigador/a	10%	13%	12%
3. Postdoctoral	6%	4%	5%
4. Professor/a lector/a	0%	0%	0%
5. Professor/a associat/da	55%	51%	53%
6. Predocs	21%	20%	20%
Professor/a visitant	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de la distribució percentual del personal docent i investigador (PDI) de la UPF revela que la majoria es concentra en categories temporals, especialment en el **professorat associat**, que constitueix el 53% del total del PDI. En aquesta categoria, les dones representen el 55%, mentre que els homes equivalen el 51%. Aquesta dada suggereix que, tot i que les dones tenen una presència significativa a la Universitat, aquestes es concentren majoritàriament en posicions temporals, fet que limita les seves opcions de progressió professional i estabilitat laboral a llarg termini.

Una altra categoria amb una presència important és la de **predoctorals**, que constitueix el 20% del total del PDI, amb una distribució de gènere força equilibrada: el 21% de dones i el 20% d'homes. Aquesta equitat és un punt positiu, ja que indica que les dones tenen una forta presència en les etapes inicials de la seva formació acadèmica. No obstant això, en les etapes

posteriors de la carrera, la presència femenina disminueix. En el **personal investigador** (que constitueix el 12% del total), les dones representen només el 10%, mentre que els homes arriben al 13%. Aquest patró es repeteix en el **postdoctoral**, en què les dones representen un 6% i els homes, un 4%, dades que destaquen una presència femenina relativament forta en aquesta etapa de transició acadèmica.

Quan analitzem les categories amb més estabilitat i prestigi, com la de **professorat agregat**, observem que només el 5% del total són dones, en comparació amb el 6% d'homes. Aquesta dada reflecteix un desequilibri en les posicions de lideratge i estabilitat acadèmica, en les quals les dones tenen més dificultats per accedir-hi. Aquesta desigualtat és encara més accentuada en categories com la de **catedràtic/a contractat/ada**, en què només l'1% són dones, mentre que els homes representen el 2%. En la categoria de **professor/a emèrit/a**, el desequilibri és més marcat, amb un 0% de dones i un 1% d'homes.

D'altra banda, categories com la de professorat **tenure-track** mostren un cert equilibri, amb el 2% tant per a dones com per a homes. Tot i això, la presència femenina és molt baixa en comparació amb la d'altres categories. Aquesta situació reflecteix una clara segregació vertical, en què les dones es troben concentrades en posicions menys estables i temporals, mentre que els homes dominen les categories de més prestigi i estabilitat.

7.3 Composició del PDI per departament

El col·lectiu del PDI es distribueix en 8 centres. Medicina i Ciències de la Vida és el departament més gran, amb un 24% del total del PDI. Economia i Empresa i Enginyeria representen cadascun un 14% del total del PDI, tot i tenir una proporció més baixa de dones. Dret i Comunicació representen al voltant del 12-13% del total cadascun. Humanitats i Traducció i Ciències del Llenguatge són departaments més petits, que representen entre un 8-9% del total. Ciències Polítiques i Socials és el departament més petit en termes de personal, amb un 6% del total del PDI.

Departaments - PDI	Dona	Home	Total general
Medicina i Ciències de la Vida	299	289	588
Economia i Empresa	91	253	344
Enginyeria	85	247	332
Dret	135	185	320
Comunicació	141	162	303
Ciències Polítiques i Socials	55	95	150
Humanitats	94	106	200

Traducció i Ciències del Llenguatge	132	87	219
Total general	1032	1424	2456

Departaments amb major representació de dones:

Medicina i Ciències de la Vida: les dones representen un 51%, xifra lleugerament per sobre de la dels homes.

El **Departament de Traducció i Ciències del Llenguatge** té la proporció més gran de dones, amb un 60% del total.

Departaments amb major infrarepresentació de dones:

Economia i Empresa i Enginyeria presenten la bretxa de gènere més gran, amb només un 26% de dones i un 74% d'homes.

Ciències Polítiques i Socials també té una clara desigualtat, amb només un 37% de dones.

Departaments més equilibrats:

Dret, Humanitats i Comunicació tenen una distribució més propera a la paritat, tot i que els homes encara superen lleugerament les dones.

PDI. Per departament	Dona	Home	Total general
Medicina i Ciències de la Vida	51%	49%	100%
Economia i Empresa	26%	74%	100%
Enginyeria	26%	74%	100%
Dret	42%	58%	100%
Comunicació	47%	53%	100%
Traducció i Ciències del Llenguatge	60%	40%	100%
Humanitats	47%	53%	100%
Ciències Polítiques i Socials	37%	63%	100%
Total general	42%	58%	100%

PDI. Per departament	Dona	Home	Total general
Medicina i Ciències de la Vida	29%	20%	24%
Economia i Empresa	9%	18%	14%
Enginyeria	8%	17%	14%
Dret	13%	13%	13%
Comunicació	14%	11%	12%
Traducció i Ciències del Llenguatge	13%	6%	9%
Humanitats	9%	7%	8%
Ciències Polítiques i Socials	5%	7%	6%
Total general	100%	100%	100%

Infrarepresentació de dones en departaments STEM (ciències, tecnologia, enginyeria, matemàtiques): els departaments d'Enginyeria mostren una notable infrarepresentació de dones, un patró coherent amb les tendències observades globalment en aquestes àrees.

Millor equilibri en ciències socials i humanitats: departaments com Dret, Comunicació, Humanitats, i Ciències Polítiques i Socials mostren un equilibri més proper entre homes i dones, tot i que les dones continuen estant lleugerament infrarepresentades en la majoria d'aquests àmbits.

Predominança femenina a Traducció i Ciències del Llenguatge: aquest departament és l'únic amb una majoria femenina clara, amb un 60% de dones.

Estructura equilibrada – (60%-40%)	Si	No	Infrarepresentació femenina
Medicina i Ciències de la Vida	x		
Economia i Empresa		x	x
Enginyeria		x	x
Dret	x		x

Comunicació	x		x
Humanitats	x		
Traducció i Ciències del Llenguatge	x		
Ciències Polítiques i Socials		x	x

7.3.1 Composició del PDI (sense associats) per departament i sexe

PDI (Sense Associats). Per departament			
	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	38	56	94
Comunicació	42	53	95
Dret	59	94	153
Economia i Empresa	38	131	169
Enginyeria	71	164	235
Humanitats	67	79	146
Medicina i Ciències de la Vida	111	142	253
Traducció i Ciències del Llenguatge	68	47	115
Total general	494	766	1260

PDI (Sense Associats). Per departament			
	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	40%	60%	100%
Comunicació	44%	56%	100%
Dret	39%	61%	100%
Economia i Empresa	22%	78%	100%
Enginyeria	30%	70%	100%

Humanitats	46%	54%	100%
Medicina i Ciències de la Vida	44%	56%	100%
Traducció i Ciències del Llenguatge	59%	41%	100%
Total general	39%	61%	100%

L'anàlisi de la composició per departaments del **personal docent i investigador (PDI), sense associats**, posa en evidència desigualtats significatives en la distribució de gènere, amb una presència global femenina del 39% i una masculina del 61%. Aquesta situació mostra una infrarepresentació generalitzada de les dones en diversos departaments, especialment en aquells vinculats a disciplines tradicionalment masculinitzades.

Departaments amb menor representació femenina:

- **Economia i Empresa:** les dones representen només el 22%, davant del 78% dels homes. Aquest desequilibri reflecteix una segregació horitzontal, amb una notable masculinització de disciplines econòmiques.
- **Enginyeria:** les dones són el 30% i els homes, el 70%, dades que evidencien una infrarepresentació femenina en un àmbit tradicionalment masculí i amb un alt component tècnic.

Departaments amb més equilibri de gènere:

- **Traducció i Ciències del Llenguatge:** amb un 59% de dones i un 41% d'homes, és l'únic departament en què les dones superen significativament els homes, un fenomen comú en disciplines associades tradicionalment a les humanitats i les llengües.
- **Medicina i Ciències de la Vida, i Comunicació:** les dones representen el 44% en ambdós casos, dades que indiquen una distribució més equilibrada però encara amb una presència masculina majoritària.

Departaments amb infrarepresentació moderada femenina:

- **Dret:** les dones representen el 39%, un percentatge similar al global, però que manté un desequilibri significatiu.
- **Humanitats, i Ciències Polítiques i Socials:** amb un 46% i un 40% de dones respectivament, aquests departaments es troben més a prop de la paritat, tot i que amb predomini masculí.

Conclusions:

Infrarepresentació estructural: els departaments d'Enginyeria i d'Economia i Empresa mostren una segregació horitzontal marcada, que perpetua estereotips de gènere associats a disciplines tècniques i econòmiques.

Focalització en disciplines feminitzades: la presència destacada de dones a Traducció i Ciències del Llenguatge evidencia patrons tradicionals que concentren les dones en disciplines percebudes com "socialment adequades" per al gènere femení.

7.4 Composició del PDI per departament i grup professional i per sexe

PDI. Per departament i grup professional	Dona	Home	Total, general
Ciències Polítiques i Socials	55	95	150
Catedràtic/a d'universitat	0	7	7
Professor titular d'universitat	0	5	5
Professor titular escola universitària	0	1	1
Investigador/a	11	10	21
Post-docs	5	4	9
Pre-docs	15	18	33
Professor/a agregat/da	3	6	9
Professor/a associat/da	17	39	56
Professor/a emèrit/a	0	1	1
Professor/a Tenure Track	4	4	8
Comunicació	141	162	303
Catedràtic/a d'universitat	1	6	7
Professor titular d'universitat	5	6	11
Investigador/a	7	4	11
Post-docs	2	3	5
Pre-docs	17	13	30
Professor/a agregat/da	7	17	24
Professor/a associat/da	99	109	208

Professor/a emèrit/a	0	2	2
Professor/a lector/a	2	1	3
Professor/a Tenure Track	1	1	2
Dret	135	185	320
Catedràtic/a d'universitat	5	19	24
Professor titular d'universitat	5	17	22
Professor titular escola universitària	0	1	1
Investigador/a	5	7	12
Post-docs	8	7	15
Pre-docs	21	30	51
Professor/a agregat/da	11	9	20
Professor/a associat/da	76	91	167
Professor/a emèrit/a	0	3	3
Professor/a Tenure Track	4	1	5
Economia i Empresa	91	253	344
Catedràtic/a d'universitat	1	10	11
Professor titular d'universitat	3	9	12
Catedràtic/a contractat/da	1	2	3
Investigador/a	8	29	37
Post-docs	2	4	6

Pre-docs	16	45	61
Professor/a agregat/da	4	13	17
Professor/a associat/da	53	122	175
Professor/a col·laborador/a doctor	1	2	3
Professor/a emèrit/a	0	5	5
Professor/a lector/a	0	1	1
Professor/a Tenure Track	1	7	8
Professor/a visitant	1	4	5

Enginyeria	85	247	332
Catedràtic/a d'universitat	2	4	6
Catedràtic/a contractat/da	2	8	10
Investigador/a	17	53	70
Post-docs	2	15	17
Pre-docs	43	66	109
Professor/a agregat/da	3	9	12
Professor/a associat/da	14	83	97
Professor/a col·laborador/a doctor	0	1	1
Professor/a lector/a	0	4	4
Professor/a Tenure Track	1	3	4
Professor/a visitant	1	1	2
Humanitats	94	106	200
Catedràtic/a d'universitat	2	8	10
Professor titular d'universitat	4	9	13
Catedràtic/a contractat/da	1	3	4
Investigador/a	13	19	32
Post-docs	13	10	23
Pre-docs	21	15	36
Professor/a agregat/da	9	8	17
Professor/a associat/da	27	27	54
Professor/a emèrit/a	1	4	5
Professor/a Tenure Track	3	2	5
Professor/a visitant	0	1	1
Medicina i Ciències de la Vida	299	289	588
Catedràtic/a d'universitat	4	13	17
Professor titular d'universitat	3	5	8
Catedràtic/a contractat/da	3	9	12
Investigador/a	30	35	65

Post-docs	17	11	28
Pre-docs	49	49	98
Professor/a agregat/da	2	14	16
Professor/a associat/da	61	63	124
Professor/a associat/da assistencial	127	84	211
Professor/a col·laborador/a doctor	2	0	2
Professor/a emèrit/a	0	4	4

Professor/a Tenure Track	1	2	3
Traducció i Ciències del Llenguatge	132	87	219
Catedràtic/a d'universitat	3	2	5
Professor titular d'universitat	12	12	24
Catedràtic/a contractat/da	1	0	1
Investigador/a	7	10	17
Post-docs	6	3	9
Pre-docs	26	16	42
Professor/a agregat/da	10	1	11
Professor/a associat/da	64	40	104
Professor/a col·laborador/a doctor	1	1	2
Professor/a Tenure Track	2	2	4
Total general	1032	1424	2456

PDI. Per departament i grup professional	Dona	Home	Total, general
Ciències Polítiques i Socials	37%	63%	100%
Catedràtic/a d'universitat	0%	100%	100%
Professor titular d'universitat	0%	100%	100%
Professor titular escola universitària	0%	100%	100%
Investigador/a	52%	48%	100%
Post-docs	56%	44%	100%

Pre-docs	45%	55%	100%
Professor/a agregat/da	33%	67%	100%
Professor/a associat/da	30%	70%	100%
Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
Professor/a Tenure Track	50%	50%	100%
Comunicació	47%	53%	100%
Catedràtic/a d'universitat	14%	86%	100%
Professor titular d'universitat	45%	55%	100%
Investigador/a	64%	36%	100%
Post-docs	40%	60%	100%
Pre-docs	57%	43%	100%
Professor/a agregat/da	29%	71%	100%
Professor/a associat/da	48%	52%	100%
Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
Professor/a lector/a	67%	33%	100%
Professor/a Tenure Track	50%	50%	100%
Dret	42%	58%	100%
Catedràtic/a d'universitat	21%	79%	100%
Professor titular d'universitat	23%	77%	100%
Professor titular escola universitària	0%	100%	100%
Investigador/a	42%	58%	100%
Post-docs	53%	47%	100%

Pre-docs	41%	59%	100%
Professor/a agregat/da	55%	45%	100%
Professor/a associat/da	46%	54%	100%
Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
Professor/a Tenure Track	80%	20%	100%
Economia i Empresa	26%	74%	100%

Catedràtic/a d'universitat	9%	91%	100%
Professor titular d'universitat	25%	75%	100%
Catedràtic/a contractat/da	33%	67%	100%
Investigador/a	22%	78%	100%
Post-docs	33%	67%	100%
Pre-docs	26%	74%	100%
Professor/a agregat/da	24%	76%	100%
Professor/a associat/da	30%	70%	100%
Professor/a col·laborador/a doctor	33%	67%	100%
Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
Professor/a lector/a	0%	100%	100%
Professor/a Tenure Track	13%	88%	100%
Professor/a visitant	20%	80%	100%
Enginyeria	26%	74%	100%
Catedràtic/a d'universitat	33%	67%	100%
Catedràtic/a contractat/da	20%	80%	100%
Investigador/a	24%	76%	100%
Post-docs	12%	88%	100%
Pre-docs	39%	61%	100%
Professor/a agregat/da	25%	75%	100%
Professor/a associat/da	14%	86%	100%
Professor/a col·laborador/a doctor	0%	100%	100%
Professor/a lector/a	0%	100%	100%
Professor/a Tenure Track	25%	75%	100%
Professor/a visitant	50%	50%	100%
Humanitats	47%	53%	100%
Catedràtic/a d'universitat	20%	80%	100%
Professor titular d'universitat	31%	69%	100%
Catedràtic/a contractat/da	25%	75%	100%

Investigador/a	41%	59%	100%
Post-docs	57%	43%	100%
Pre-docs	58%	42%	100%
Professor/a agregat/da	53%	47%	100%
Professor/a associat/da	50%	50%	100%
Professor/a emèrit/a	20%	80%	100%
Professor/a Tenure Track	60%	40%	100%
Professor/a visitant	0%	100%	100%
Medicina i Ciències de la Vida	51%	49%	100%
Catedràtic/a d'universitat	24%	76%	100%
Professor titular d'universitat	38%	63%	100%
Catedràtic/a contractat/da	25%	75%	100%
Investigador/a	46%	54%	100%
Post-docs	61%	39%	100%
Pre-docs	50%	50%	100%
Professor/a agregat/da	13%	88%	100%
Professor/a associat/da	49%	51%	100%
Professor/a associat/da assistencial	60%	40%	100%
Professor/a col·laborador/a doctor	100%	0%	100%
Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
Professor/a Tenure Track	33%	67%	100%
Traducció i Ciències del Llenguatge	60%	40%	100%
Catedràtic/a d'universitat	60%	40%	100%
Professor titular d'universitat	50%	50%	100%
Catedràtic/a contractat/da	100%	0%	100%
Investigador/a	41%	59%	100%
Post-docs	67%	33%	100%
Pre-docs	62%	38%	100%
Professor/a agregat/da	91%	9%	100%

Professor/a associat/da	62%	38%	100%
Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%
Professor/a Tenure Track	50%	50%	100%
Total general	42%	58%	100%

Segregació horitzontal per departament

1. Departaments amb majoria femenina:

- **Traducció i Ciències del Llenguatge:** 60% de dones i 40% d'homes.
- **Medicina i Ciències de la Vida:** 51% de dones i 49% d'homes (només lleugerament superior en el cas de les dones).

2. Departaments amb majoria masculina:

- **Economia i Empresa:** 26% de dones i 74% d'homes.
- **Enginyeria:** 26% de dones i 74% d'homes.
- **Dret:** 42% de dones i 58% d'homes.

3. Departaments equilibrats:

- **Humanitats:** 47% de dones i 53% d'homes.
- **Comunicació:** 47% de dones i 53% d'homes.

Segregació vertical per grup professional

1. Catedràtics/ques d'universitat (rang més alt):

- Els homes són clarament majoria: només el **24% de les dones són catedràtiques** a Medicina; a **Ciències Polítiques**, el 0%
- Departaments com Traducció (60%) i Humanitats (20%) tenen una representació femenina més significativa.

2. Professors/es titulars:

- **Sobredomini masculí** a Economia i Empresa (25% de dones) i Enginyeria (31% de dones).
- Departaments com Traducció (50%) i Medicina (38%) mostren una distribució més equilibrada.

3. Professorat associat:

- És el grup més nombrós, amb una lleugera majoria masculina en general, excepte a Traducció (62% de dones).

4. Postdocs i predocs:

- Predomina la **paritat** o una lleugera majoria femenina a Medicina, Humanitats i Traducció; però hi ha una majoria masculina a Enginyeria i a Economia.

Conclusions

1. **Segregació horitzontal:** els departaments tècnics com **Economia i Empresa** i

Enginyeria estan clarament masculinitzats, mentre que les dones predominen a departaments com el de **Traducció**. Aquesta segregació reflecteix estereotips de gènere persistents.

2. **Segregació vertical:** hi ha una **infrarepresentació femenina en els llocs més alts** (catedràtics i professors titulars), especialment en departaments tècnics i científics.

3. **Equilibri en nivells inferiors:** les posicions temporals (postdocs, predocs) mostren un major equilibri, però això no es tradueix en accés equitatiu a posicions més estables o prestigioses.

7.5 Composició del PDI per lloc de treball i sexe

El personal docent i investigador (PDI) està format per 1.032 dones (42%) i 1.424 homes (58%), dades que evidencien una sobrerrepresentació masculina en el conjunt global. Tot i això, la distribució varia significativament segons el lloc de treball, fet que reflecteix possibles patrons de segregació horitzontal i vertical.

PDI. Per lloc de treball	Dona	Home	Total general
Catedràtic contractat	8	22	30
Catedràtic d'universitat	18	69	87
Contracte Postdoctoral	21	25	46
Contracte Postdoctoral Cofinançat	3	1	4
Contracte Postdoctoral EUTOPIA	3	3	6
Contracte Postdoctoral -FPI	0	1	1
Contracte Postdoctoral Margarita Salas	21	17	38
Contracte Postdoctoral Maria Zambrano	7	10	17
Investigador Beatriu Pinós	5	3	8
Investigador Beatriz Galindo Júnior	1	2	3
Investigador Beatriz Galindo Sènior	1	0	1
Investigador CIBER + cont. associat	1	1	2
Investigador de convocatòries externes	2	4	6
Investigador de projectes	19	18	37
Investigador distingit	0	8	8
Investigador fons PRTR-NG	6	5	11
Investigador fons UE no competitus	4	11	15

Investigador ICREA + cont CC interí	0	1	1
Investigador ICREA + cont. cat.cont	1	4	5
Investigador ICREA + cont.associat/da	9	27	36
Investigador indefinit/ida	20	33	53
Investigador JCIerva- Formació	3	13	16
Investigador JCIerva- Incorporació	2	3	5
Investigador Júnior Leader (La Caixa)	1	2	3
Investigador Marie Curie	9	12	21
Investigador Programa Investigo-SEPE	1	1	2
Investigador/a Programa Investigo-AGAUR	5	6	11
Investigador/a Ramón y Cajal	8	13	21
Predctoral en Formació AGAUR- FISDUR20	3	6	9
Predctoral en Formació AGAUR-FI-JO-23	14	19	33
Predctoral en Formació AGAUR-FISDUR21	6	2	8
Predctoral en Formació AGAUR-FISDUR22	5	4	9
Predctoral en Formació FI (AGAUR)	41	27	68
Predctoral en Formació FPI	37	55	92
Predctoral en Formació FPU	10	10	20
Predctoral en Formació Fundació Caixa	3	2	5
Predctoral en Formació MCURIE	4	4	8

Predctoral en Formació UPF	85	123	208
Professor agregat	46	69	115
Professor agregat interí	3	8	11
Professor associat	411	574	985
Professor associat assistencial	127	84	211
Professor col·laborador doctor	4	4	8
Professor emèrit	1	19	20
Professor lector	2	6	8

Professor Tenure Track	17	22	39
Professor titular d'universitat	32	63	95
Professor titular escola universitària	0	2	2
Professor visitant	2	6	8
Total general	1032	1424	2456

PDI. Per lloc de treball	Dona	Home	Total general
Catedràtic contractat	27%	73%	100%
Catedràtic d'universitat	21%	79%	100%
Contracte Postdoctoral	46%	54%	100%
Contracte Postdoctoral Cofinançat	75%	25%	100%
Contracte Postdoctoral EUTOPIA	50%	50%	100%
Contracte Postdoctoral -FPI	0%	100%	100%
Contracte Postdoctoral Margarita Salas	55%	45%	100%
Contracte Postdoctoral Maria Zambrano	41%	59%	100%
Investigador/a Beatriu Pinós	63%	38%	100%
Investigador Beatriz Galindo Júnior	33%	67%	100%
Investigador Beatriz Galindo Sènior	100%	0%	100%
Investigador CIBER + cont. associat	50%	50%	100%
Investigador de convocatòries externes	33%	67%	100%
Investigador de projectes	51%	49%	100%
Investigador distingit	0%	100%	100%
Investigador fons PRTR-NG	55%	45%	100%
Investigador fons UE no competitus	27%	73%	100%
Investigador ICREA + cont CC interí	0%	100%	100%
Investigador ICREA + cont. cat.cont	20%	80%	100%
Investigador ICREA + cont.associat/da	25%	75%	100%
Investigador indefinit/ida	38%	62%	100%
Investigador JCierva- Formació	19%	81%	100%
Investigador JCierva- Incorporació	40%	60%	100%

Investigador Júnior Leader (La Caixa)	33%	67%	100%
Investigador Marie Curie	43%	57%	100%
Investigador Programa Investigo-SEPE	50%	50%	100%
Investigador/a Programa Investigo-AGAUR	45%	55%	100%
Investigador/a Ramón y Cajal	38%	62%	100%
Predoctoral en Formació AGAUR- FISDUR20	33%	67%	100%

Predoctoral en Formació AGAUR-FI-JO-23	42%	58%	100%
Predoctoral en Formació AGAUR-FISDUR21	75%	25%	100%
Predoctoral en Formació AGAUR-FISDUR22	56%	44%	100%
Predoctoral en Formació FI (AGAUR)	60%	40%	100%
Predoctoral en Formació FPI	40%	60%	100%
Predoctoral en Formació FPU	50%	50%	100%
Predoctoral en Formació Fundació Caixa	60%	40%	100%
Predoctoral en Formació MCURIE	50%	50%	100%
Predoctoral en Formació UPF	41%	59%	100%
Professor agregat	40%	60%	100%
Professor agregat interí	27%	73%	100%
Professor associat	42%	58%	100%
Professor associat assistencial	60%	40%	100%
Professor col·laborador doctor	50%	50%	100%
Professor emèrit	5%	95%	100%
Professor lector	25%	75%	100%
Professor Tenure Track	44%	56%	100%
Professor titular d'universitat	34%	66%	100%
Professor titular escola universitària	0%	100%	100%
Professor visitant	25%	75%	100%
Total general	42%	58%	100%

PDI. Per lloc de treball

[Dona](#)

[Home](#)

[Total general](#)

Catedràtic contractat	1%	2%	1%
Catedràtic d'universitat	2%	5%	4%
Contracte Postdoctoral	2%	2%	2%
Contracte Postdoctoral Cofinançat	0%	0%	0%
Contracte Postdoctoral EUTOPIA	0%	0%	0%
Contracte Postdoctoral -FPI	0%	0%	0%
Contracte Postdoctoral Margarita Salas	2%	1%	2%
Contracte Postdoctoral Maria Zambrano	1%	1%	1%
Investigador de projectes	2%	1%	2%
Investigador distingit	0%	1%	0%
Investigador fons PRTR-NG	1%	0%	0%
Investigador fons UE no competitus	0%	1%	1%
Investigador ICREA + cont CC interí	0%	0%	0%
Investigador ICREA + cont. cat.cont	0%	0%	0%
Investigador ICREA + cont.associat/da	1%	2%	1%
Investigador indefinit/ida	2%	2%	2%
Investigador JCIerva- Formació	0%	1%	1%
Investigador JCIerva- Incorporació	0%	0%	0%
Investigador Júnior Leader (La Caixa)	0%	0%	0%
Investigador Marie Curie	1%	1%	1%
Investigador Programa Investigo-SEPE	0%	0%	0%

Investigador/a Programa Investigo-AGAUR	0%	0%	0%
Investigador/a Ramón y Cajal	1%	1%	1%
Predocctoral en Formació AGAUR-FI-JO-23	1%	1%	1%
Predocctoral en Formació AGAUR-FISDUR21	1%	0%	0%
Predocctoral en Formació AGAUR-FISDUR22	0%	0%	0%
Predocctoral en Formació FI (AGAUR)	4%	2%	3%
Predocctoral en Formació FPI	4%	4%	4%

Predoctoral en Formació FPU	1%	1%	1%
Predoctoral en Formació Fundació Caixa	0%	0%	0%
Predoctoral en Formació MCURIE	0%	0%	0%
Predoctoral en Formació UPF	8%	9%	8%
Professor agregat	4%	5%	5%
Professor agregat interí	0%	1%	0%
Professor associat	40%	40%	40%
Professor associat assistencial	12%	6%	9%
Professor col·laborador doctor	0%	0%	0%
Professor emèrit	0%	1%	1%
Professor lector	0%	0%	0%
Professor Tenure Track	2%	2%	2%
Professor titular d'universitat	3%	4%	4%
Professor titular escola universitària	0%	0%	0%
Professor visitant	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

Segregació per lloc de treball

1. Posicions de lideratge acadèmic (catedràtics):

- **Catedràtic/a contractat:** 27% de dones i 73% d'homes (només l'1% del total del PDI).
- **Catedràtic/a d'universitat:** 21% de dones i 79% d'homes (4% del total).

Aquestes dades indiquen una **infrarepresentació significativa de dones en llocs de lideratge acadèmic**.

2. Contractes postdoctorals:

- **Equilibri moderat:** contractes com el postdoctoral Margarita Salas (55% de dones), el postdoctoral María Zambrano (41% de dones) o EUTOPIA (50% de dones) mostren una distribució més equitativa.
- **Diferències notables:** altres programes com el FPI i el Beatriz Galindo júnior/sènior presenten una menor presència femenina.

3. Investigadors/res:

- Els **homes són majoria en posicions associades a convocatòries externes i investigadors distingits (0% dones)**.

- Les dones tenen una presència significativa en contractes com els Beatriu de Pinós (63%) o investigadors de projectes (51%).

4. Predoctorals:

- Les dones són **majoria en alguns programes predoctorals**, com l'AGAUR FI (60%) i el FISDUR21 (75%), però menys representades en altres com el FPI (40% dones).

5. Professors/res:

- **Professorat agregat:** 40% de dones i 60% d'homes.
- **Professorat associat:** 42% de dones i 58% d'homes. És el grup amb més volum de persones (40% del total del PDI).
- **Professorat titular d'universitat:** 34% de dones i 66% d'homes. Això reflecteix una **infrarepresentació femenina en posicions acadèmiques estables i de rang superior**.

Segregació horitzontal

- Els **homes predominen en posicions de lideratge i estabilitat acadèmica**, com catedràtics d'universitat o professors titulars.
- Les **dones tenen una major presència en contractes temporals o predoctorals**, fet que pot limitar el seu accés a posicions més estables o de responsabilitat.

Segregació vertical

- Malgrat una presència equilibrada en alguns programes, les **dones continuen infrarepresentades en les posicions més altes del sistema acadèmic (catedràtics i professors titulars)**.

Conclusions

1. **Infrarepresentació femenina en llocs de lideratge:** només el 21-27% del personal catedràtic són dones, dades que destaquen una falta d'accés a les posicions més prestigioses.
2. **Concentració femenina en posicions temporals:** les dones són més presents en programes postdoctorals i predoctorals, el que pot representar un esglaió previ abans d'entrar al món acadèmic de manera permanent. Per això s'ha de fer un seguiment de si, efectivament, aquest fet es produeix en comparació amb els seus companys homes.
3. **Desafiaments en la promoció:** la menor presència de dones en nivells alts, malgrat l'equilibri en programes formatius, apunta a una **desigualtat en les oportunitats de promoció**.

7.6 Punts forts i punts de millora del PDI de l'àmbit de classificació professional i d'infrarepresentació femenina

PUNTS FORTS	● Presència femenina en etapes inicials i intermèdies: Les dones tenen una bona representació en les categories de predoctorals (45%) i postdoctorals (49%), reflectint un bon accés a les etapes de formació i recerca acadèmica. ● Equilibri de gènere en departaments clau: Departaments com Medicina i Ciències de la Vida (51% dones) i Traducció i Ciències del Llenguatge (60% dones) tenen una presència femenina majoritària, indicant una bona representació femenina en àrees de salut i humanitats. ● Paritat en categories intermèdies: En la categoria de professorat col·laborador doctor (50%-50%, PDI laboral), hi ha un equilibri entre dones i homes, la qual cosa és positiva en una categoria amb responsabilitats docents i de recerca. ● Presència femenina en el professorat Tenure Track: Amb un 44% de dones en la categoria de Tenure Track (PDI laboral), hi ha un potencial d'estabilitat per a les dones que poden avançar en la seva carrera acadèmica. ● Equilibri en departaments de ciències socials i humanitats: Departaments com Dret, Comunicació, i Humanitats tenen una distribució de gènere més equilibrada, amb xifres properes a la paritat. ● Presència femenina en rols de recerca destacats: Contractes com el postdoctoral Beatriu de Pinós (63% dones) i investigadors de projectes (51% dones) mostren una participació rellevant en recerca competitiva.
ÀREES DE MILLORA	● Infrarepresentació femenina en posicions de lideratge acadèmic: En la categoria de catedràtic/a (21% dones, PDI funcionari), la presència femenina és molt baixa. Això també es reflecteix en la categoria de professorat emèrit (5% dones, PDI funcionari). ● Bretxa de gènere en departaments STEM: El departament d'Enginyeria presenta un fort desequilibri de gènere, amb només un 26% de dones. Aquesta bretxa és consistent amb la tendència general d'infrarepresentació femenina en àrees STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). ● Concentració femenina en categories temporals: En la categoria de professorat associat (45% dones, PDI laboral), les dones estan concentrades en posicions temporals que no ofereixen estabilitat acadèmica a llarg termini, limitant les seves opcions de progressió. ● Dificultat per accedir a posicions permanents: Les dones tenen menys representació en categories més estables com el professorat agregat (39% dones, PDI laboral), la qual cosa posa en relleu les dificultats per accedir a rols acadèmics permanents i amb més responsabilitat. ● Infrarepresentació femenina en el funcionariat acadèmic: Només el 27% del PDI funcionari són dones, indicant que les dones tenen més dificultats per accedir a posicions amb estabilitat laboral dins del sistema funcional.

- **Desigualtat en ciències polítiques i socials:** Tot i estar relacionat amb les ciències socials, el departament de **Ciències Polítiques i Socials** té una baixa presència femenina (37%), la qual cosa indica una bretxa de gènere també en àmbits on tradicionalment les dones tenen més oportunitats.

8. Classificació professional i infrarepresentació femenina del PTGAS i del PSR

L'anàlisi de la classificació professional i la infrarepresentació femenina en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i el personal de suport a la recerca (PSR) és clau per entendre com es distribueixen les oportunitats laborals i com es manifesta la desigualtat de gènere dins d'aquests col·lectius, essencials per al bon funcionament de la institució.

Aquest apartat examina la presència de dones i homes en les diferents categories professionals, identificant desigualtats estructurals i patrons de segregació horitzontal i vertical. Tot i que en termes globals les dones representen una proporció significativa en el col·lectiu del PTGAS, és important analitzar com aquestes desigualtats es manifesten en funció de factors com:

- **Posicions de responsabilitat:** la concentració de dones en llocs de suport administratiu o tècnic *versus* la seva menor presència en llocs de lideratge.
- **Segregació horitzontal:** diferències en la representació de dones i homes segons els tipus de funcions o departaments.
- **Modalitats contractuals:** relació entre estabilitat laboral i gènere.

En el cas del PSR, tot i la paritat global observada en algunes dimensions, esdevé crucial avaluar si hi ha desigualtats en aspectes qualitatius com les condicions laborals, les oportunitats de promoció i l'accés a recursos. Això permet identificar barreres que afectin la igualtat d'oportunitats.

Aquest estudi busca proporcionar una diagnosi precisa per guiar accions encaminades a garantir un accés equitatiu i just a totes les categories professionals, per assegurar que les dones no només estiguin representades, sinó que també tinguin igualtat d'oportunitats en termes de responsabilitat, estabilitat i desenvolupament professional.

El total de **PTGAS i de PSR** és de 1.023 persones, mentre que el total de PDI és de 2.456.

En termes de proporció respecte al total:

- El 29,41% del personal total de la UPF és PTGAS i PSR.
- El 70,59% del personal total és PDI.

Això indica que el PDI representa una part més gran de la plantilla global de la Universitat en comparació amb el PTGAS i el PSR.

Pel que fa a la distribució del PTGAS i del PSR, és la següent:

- La proporció del PTGAS és del 75,46%, mentre que la del PSR és del 24,54% respecte al total general de personal.

La distribució segons el sexe és la que és mostra:

PTGAS:

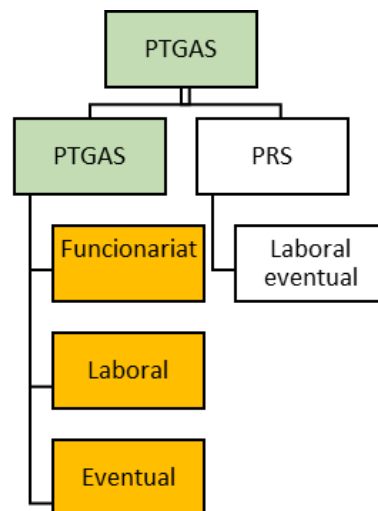
- Dones: 519 (50,73% del total)
- Homes: 253 (24,73% del total)
- Total: 772 persones

PSR:

- Dones: 125 (12,22% del total)
- Homes: 126 (12,32% del total)
- Total: 151 persones

8.1 Composició del PTGAS i del PSR segons el règim jurídic

8.1.1 Composició del PTGAS segons el règim Jurídic i sexe



PTGAS	Dona	Home	Total general
Per Règim jurídic			
Funcionari	415	142	557
Laboral	92	107	199
Eventual	12	4	16
Total general	519	253	772

PTGAS	Dona	Home	Total general
Per Règim jurídic			
Funcionari	75%	25%	100%
Laboral	46%	54%	100%
Eventual	75%	25%	100%
Total general	67%	33%	100%

PTGAS	Dona	Home	Total general
Per Règim jurídic			
Funcionari	80%	56%	72%
Laboral	18%	42%	26%
Eventual	2%	2%	2%
Total general	100%	100%	100%

En termes generals, les dones representen un **67%** del total del PTGAS, mentre que els homes són el **33%**. Aquesta proporció reflecteix una presència majoritària de dones.

Aquesta presència varia significativament segons el règim jurídic:

- **Funcionariat:** 75% de dones i 25% d'homes (representa el 72% del total del personal).
- **Laboral:** 46% de dones i 54% d'homes (representa el 26% del total del personal).
- **Eventual:** 75% de dones i 25% d'homes (només un 2% del total del personal).

Anàlisi percentual dins de cada règim

Funcionariat: les dones predominen, amb un **75%**. Aquest règim destaca com el més estable i amb una clara presència femenina.

- **Laboral:** aquest és l'únic règim en què els homes superen les dones, amb un **54% d'homes** i un **46% de dones**. Aquest desequilibri pot indicar una segregació horitzontal o diferències en l'accés a llocs laborals.
- **Eventual:** les dones predominen en aquest règim, amb un **75%** de representació. Tot i això, el règim eventual equival només al **2%** del total del personal, dades que mostren una incidència limitada en l'estructura general del PTGAS.

Presència relativa segons gènere i règim jurídic

• Dones:

- El **80%** del total de dones del PTGAS són funcionàries.
- El **18%** són laborals.
- Només el **2%** són eventuais.

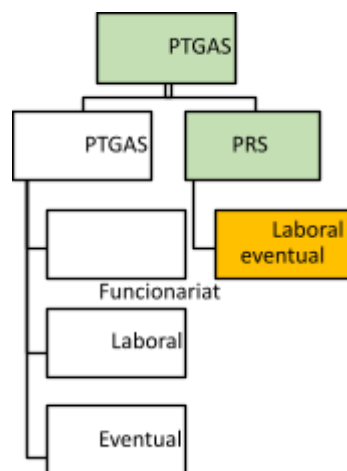
• Homes:

- El **56%** dels homes són funcionaris.
- El **42%** són laborals.
- Només el **2%** són eventuais.

Conclusions

Aquesta distribució evidencia que les dones estan **més representades en llocs de funcionariat**, que ofereixen més estabilitat, mentre que els homes predominen lleugerament en el règim laboral, un espai amb menor presència femenina.

8.1.2 Composició del PSR segons el règim jurídic i el sexe

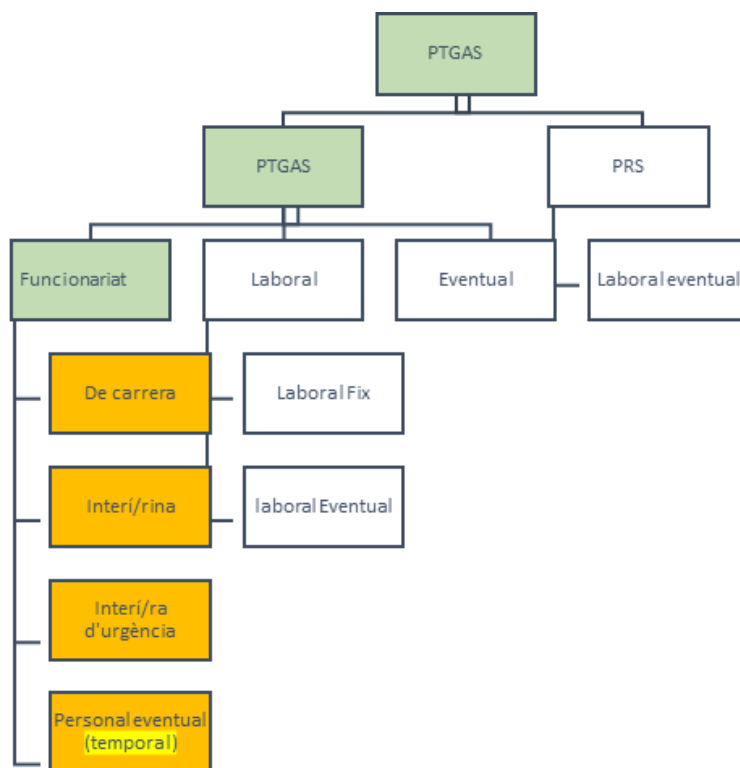


PSR. Per règim jurídic	Dona	Home	Total general
Laboral	125	126	251
Total general	125	126	251

PSR. Per règim jurídic	Dona	Home	Total general
Laboral	50%	50%	100%
Total general	50%	50%	100%

En termes generals, el PSR està equilibrat en termes de gènere, amb un 50% de dones i un 50% d'homes, dades que reflecteixen una distribució paritària.

8.1.3 Composició del PTGAS funcionari segons el règim jurídic i el sexe



A les tres taules següents es presenta la composició del PTGAS segons el seu règim jurídic (funcionari, laboral o eventual).

A la primera apareix el nombre de manera desagregada per sexe. A la segona, la distribució del percentatge entre homes i dones per cada règim jurídic. I a la tercera, la del col·lectiu de dones i el d'homes entre els tres règims jurídics.

PTGAS. Funcionariat. Règim jurídic	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	308	99	407
Funcionari/ària interí/rina	64	30	94
Funcionari/ària interí/rina de programa o urgència	42	13	55
Personal eventual	1	0	1
Total general	415	142	557

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	76%	24%	100%
Funcionari/ària interí/rina	68%	32%	100%
Funcionari/ària interí/rina de programa o urgència	76%	24%	100%
Personal eventual	100%	0%	100%
Total general	75%	25%	100%

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	74%	70%	73%
Funcionari/ària interí/rina	15%	21%	17%
Funcionari/ària interí/rina de programa o urgència	10%	9%	10%
Personal eventual	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

Descripció de les dades:

1. Presència global de dones i homes al règim de funcionariat:

- Les dones representen un 74,51% del total del personal funcionari del PTGAS, mentre que els homes ho fan en un 25,49%. Aquesta dada mostra una major presència femenina en aquest règim jurídic.
- En cada subcategoria (de carrera, interí/ina, interí/ina d'urgència), les dones també superen en nombre els homes.

2. Segregació per tipus de funció dins del règim de funcionariat:

- Els llocs de **funcionari/ària de carrera** concentren la majoria del personal (73,07% del total), amb un 74,22% de dones en aquesta subcategoria.
- En les posicions **interines** (urgència o no), les dones representen entre el 68,09% i el 76,36% del personal, dades que evidencien una presència significativa, però amb una lleugera disminució en comparació amb els funcionaris de carrera.
- Les posicions de **personal eventual (temporal)** són anecdòtiques (1 dona, cap home).

3. Proporcions dins de cada grup:

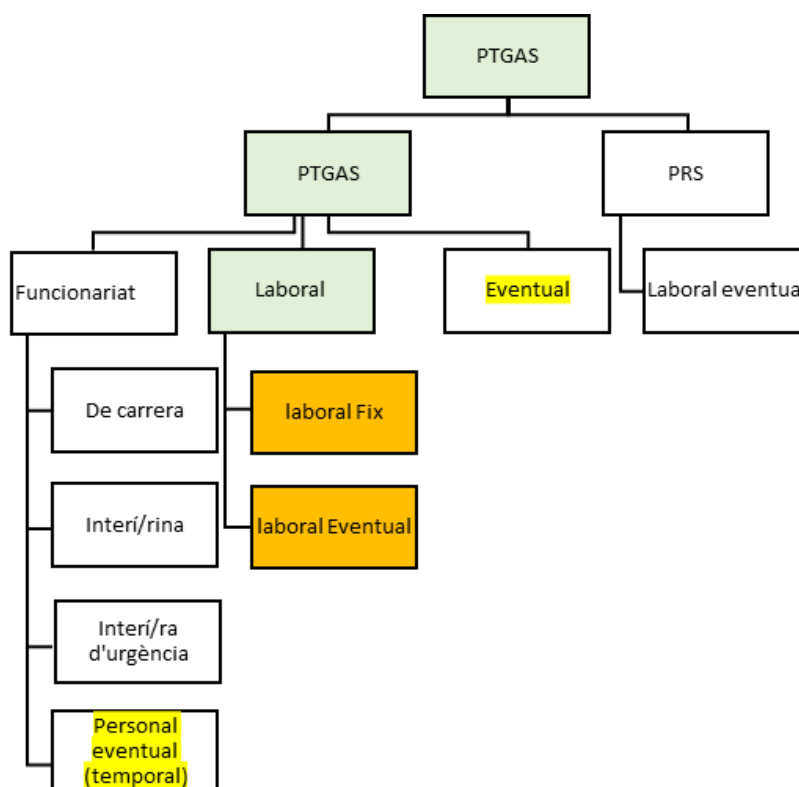
- Les dones són majoria en totes les categories analitzades, amb proporcions que oscil·len entre el 68,09% i el 100% (personal eventual).
- Aquesta situació pot indicar un patró de segregació vertical en què les dones són presents en nombre, però no ocupen llocs de màxima responsabilitat o lideratge en la mateixa proporció.

Conclusions:

1. Segregació vertical:

- Encara que les dones són majoria, és necessari aprofundir en si ocupen llocs de responsabilitat o lideratge dins d'aquest règim jurídic.
- La concentració majoritària de dones en llocs interins o d'urgència podria indicar una menor estabilitat laboral en comparació amb els llocs de carrera.

8.1.4 Composició del PTGAS laboral (fix i eventual) segons el règim jurídic i el sexe



A les tres taules següents es presenta la composició del PTGAS laboral segons el seu règim jurídic (laboral fix o laboral eventual).

A la primera apareix el nombre de manera desagregada per sexe. A la segona, la distribució del percentatge entre homes i dones per cada règim jurídic. I a la tercera, la del col·lectiu de dones i el d'homes entre els dos règims jurídics. Pertànyer al règim laboral fix representa una major estabilitat davant el règim de laboral eventual.

PTGAS LABORAL	Dona	Home	Total general
Per Règim jurídic			
Laboral fix	67	95	162
Laboral eventual	25	12	37

Total general	92	107	199

PTGAS LABORAL	Dona	Home	Total general
Per Règim jurídic			
Laboral fix	41%	59%	100%
Laboral eventual	68%	32%	100%
Total general	46%	54%	100%

PTGAS LABORAL	Dona	Home	Total general
Per Règim jurídic			
Laboral fix	73%	89%	81%
Laboral eventual	27%	11%	19%
Total general	100%	100%	100%

En termes generals, el PTGAS en règim laboral es distribueix de la manera següent:

- **Dones:** 92 (46%)
- **Homes:** 107 (54%)

Aquesta proporció mostra una **lleugera sobrerrepresentació masculina** en el règim laboral.

Aquesta presència varia segons la modalitat dins del règim laboral:

- **Laboral fix:** 41% de dones i 59% d'homes (representa el 81% del total del personal laboral).
- **Laboral eventual:** 68% de dones i 32% d'homes (representa el 19% del total del personal laboral).

Anàlisi percentual dins de cada modalitat

- **Laboral fix:** Les dones representen el **41%** i els homes el **59%**. Això evidencia una major presència masculina en posicions de major estabilitat dins del règim laboral.
- **Laboral eventual:** Les dones representen el **68%**, superant clarament el percentatge dels homes (32%). Això pot indicar que **les dones tenen una presència més alta en posicions eventuais**, associades a menor estabilitat laboral.

Presència relativa segons gènere i modalitat laboral

• **Dones:**

- El **73%** de les dones en el règim de laboral tenen contractes fixos.
- El **27%** tenen contractes eventuais.

• **Homes:**

- El **89%** dels homes en el règim de laboral tenen contractes fixos.
- L'**11%** tenen contractes eventuais.

Aquestes dades mostren que **els homes tenen una proporció més alta de contractes fixos (89%) en comparació amb les dones (73%)**, mentre que **les dones tenen una presència més alta en contractes eventuais (27%) que els homes (11%)**.

Conclusions

1. Segregació per estabilitat laboral:

- Els homes predominen en la modalitat de contractes fixos, que ofereix més estabilitat.
- Les dones tenen una major presència en contractes eventuais, que impliquen una situació laboral més precària.

2. Distribució general:

- Tot i que la proporció general és propera a l'equilibri (46% de dones i 54% d'homes), cal tenir en compte les diferències significatives en estabilitat laboral entre els dos sexes.

8.2 Composició del PTGAS per grups de classificació professional

8.2.1 Composició del PTGAS funcionari per grup professional i sexe

Per analitzar les categories professionals del PTGAS basades en el conveni col·lectiu, s'han identificat els grups professionals establerts al text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).

"Article 76. Grups de classificació professional del personal funcionari de carrera

Grups de classificació professional del personal funcionari de carrera. Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés a aquests, en els següents grups:

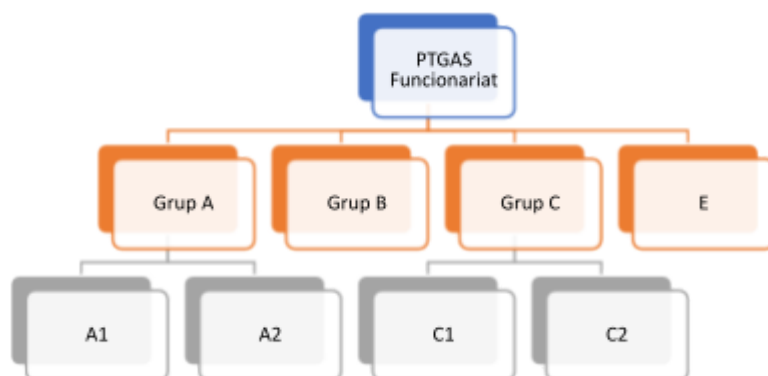
Grup A: *Dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per a l'accés als cossos o escales d'aquest grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau. En aquells supòsits en els quals la llei exigeixi un altre títol universitari serà aquest el que es tingui en compte. La classificació dels cossos i escales en cada Subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés.*

Grup B. *Per a l'accés als cossos o escales del Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.*

Grup C. *Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés. C1: Títol de Batxiller o Tècnic. C2: Títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria.*

A les dades proporcionades per la UPF, hi ha el grup professional E, que correspon al lloc de treball d'escala auxiliar de serveis.

L'estructura seria la següent:



El col·lectiu del PTGAS funcionari està format per 557 persones, xifra que representa el 72% del total de la plantilla d'aquest grup, que es classifica en 5 categories professionals. Totes les dades es mostren a continuació:

PTGAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
Per nivell i grup professional			
1. A1	17	11	28
2. A2	135	38	173
3. C1	233	61	294
4. C2	16	9	25
5. E	14	23	37
Total general	415	142	557

PTGAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
1. A1	61%	39%	100%
2. A2	78%	22%	100%

3. C1	79%	21%	100%
4. C2	64%	36%	100%
5. E	38%	62%	100%
Total general	75%	25%	100%

PTGAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
1. A1	4%	8%	5%
2. A2	33%	27%	31%
3. C1	56%	43%	53%
4. C2	4%	6%	4%
5. E	3%	16%	7%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de la plantilla del PTGAS, excloent-ne el PSR, mostra una forta presència femenina en gairebé totes les categories professionals, amb un 75% de dones i un 25% d'homes en el conjunt total. Aquesta distribució suggereix una clara preponderància femenina en les funcions administratives i de suport tècnic dins de la Universitat, especialment en les categories de nivell intermedi.

En la categoria més alta (A1), que inclou el personal amb més responsabilitats i sou, les dones representen el 61%, mentre que els homes són el 39%. Tot i que les dones són majoria en aquesta categoria, el nombre total de persones és relativament baix (28), dada que limita l'impacte general d'aquest equilibri. No obstant això, és un signe positiu que les dones accedeixin a posicions de lideratge i decisió dins l'estructura universitària.

La categoria següent (A2) és la segona amb més nombre de persones (173) i presenta una majoria femenina molt marcada, amb un 78% de dones davant del 22% d'homes. Aquesta és una de les categories més importants, no només per la seva dimensió, sinó també perquè representa un nivell de responsabilitat intermèdia que permet oportunitats de desenvolupament i consolidació de carrera per a les dones.

La categoria amb més volum de personal és la C1, amb un total de 294 persones, de les quals el 79% són dones, dades que converteixen aquesta categoria en la que té més dones. Les xifres subratllen que la majoria del personal administratiu i de gestió està format per dones, una situació que no és inusual a les

institucions públiques, on les dones sovint es concentren en funcions administratives i de suport. També planteja, però, reptes pel que fa a la segregació de rols per gènere.

Pel que fa a la **categoria C2**, tot i que és més reduïda, amb només 25 persones, també hi ha una majoria femenina, amb un 64% de dones i un 36% d'homes. Aquesta categoria representa un nivell més operatiu, on les dones continuen tenint una presència destacada.

Finalment, la **categoria E** és l'única on els homes superen clarament les dones, amb un 62% d'homes i només un 38% de dones. Aquest grup correspon al lloc de treball de l'escala auxiliar de serveis.

Resum de l'anàlisi

L'anàlisi de la plantilla del PTGAS, excloent-ne el PSR, evidencia una presència majoritària de dones en gairebé totes les categories professionals, amb un 75% de dones i un 25% d'homes, especialment en funcions administratives i de suport tècnic.

El percentatge de la presència de dones també és majoritari en categories de nivell intermedi i alt, com l'A1 (61% dones) i l'A2 (78% dones), que inclouen posicions de lideratge i responsabilitat, tot i que el nombre total de persones a la categoria A1 és baix. La categoria C1, amb un 79% de dones, és la que ostenta un percentatge més elevat de dones, dada que reflecteix la concentració de dones en rols administratius; mentre que la categoria E és l'única on predominen els homes (62%).

Aquestes dades posen de manifest la segregació de gènere en rols i responsabilitats dins de la plantilla, malgrat la presència significativa de dones en posicions rellevants. Així doncs, es reproduïx el rol en què les dones s'ocupen especialment de funcions administratives i, en canvi, encara costa que ocupin les posicions de lideratge i responsabilitat en la mateixa proporció, malgrat que la seva presència és majoritària al PTGAS.

8.2.2. Composició del PTGAS laboral (fix i eventual) per grup professional i per sexe

Segons el conveni col·lectiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) laboral de la Universitat Pompeu Fabra i altres universitats públiques catalanes, la classificació professional del personal laboral es divideix en diversos grups, segons la titulació i la capacitat requerida per a cada lloc de treball. Són els següents:

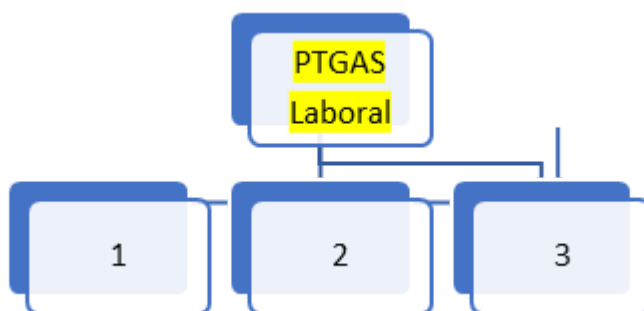
Grup I: personal amb titulació universitària superior (graus universitaris, màsters universitaris oficials) o amb capacitat provada. Aquest grup inclou llocs de responsabilitat elevada.

Grup II: personal amb titulació universitària de grau mitjà o equivalent, amb funcions de caràcter tècnic o administratiu que requereixen una qualificació mitjana.

Grup III: personal tècnic amb formació professional de grau superior (FP2) o equivalent, incloent-hi treballadors amb cicles formatius de grau mitjà i batxillerat, que ocupen llocs amb certa qualificació tècnica.

Grup IV: personal especialitzat amb formació professional de grau mitjà (FP1) o equivalent, amb funcions més operatives o especialitzades que requereixen menys qualificació que les dels grups superiors.

Aquesta classificació professional estableix, doncs, un ordre jeràrquic basat en el nivell de titulació i de responsabilitat, des del grup I –amb les funcions més qualificades–, fins al grup IV, amb funcions més especialitzades o operatives, sovint associades a tasques de suport tècnic o manteniment.



PTGAS laboral	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
I	43	39	82
II	23	38	61
III	26	30	56
IV	0	0	0

PTGAS laboral	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
I	52%	48%	100%
II	38%	62%	100%
III	46%	54%	100%
IV	0%	0%	0%

PTGAS laboral	Dona	Home	Total general

Per grup professional			
I	47%	35%	38%
II	25%	34%	28%
III	28%	27%	26%
IV	0%	0	0%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi del PTGAS laboral de la UPF mostra una distribució gairebé equilibrada entre dones i homes, amb un 48% de dones i un 52% d'homes, en el conjunt de 215 persones. No obstant això, les dades mostren una clara segregació per sexe en funció de les categories professionals. En aquest sentit, destaca per volum de persones el grup professional II, on hi ha una distribució desequilibrada, amb un 38% de dones respecte al 62% d'homes.

8.2.3. Composició del PTGAS laboral fix per grup professional i sexe

El **personal laboral fix** està classificat en tres categories: 1, 2, i 3, on la categoria 1 és la més alta.

PTGAS laboral fix	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
I	43	39	82
II	23	38	61
III	26	30	56
Total general	92	107	199

PTGAS laboral fix	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
I	52%	48%	100%

II	38%	62%	100%
III	46%	54%	100%
Total general	46%	54%	100%

PTGAS laboral fix	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
I	48%	36%	41%
II	25%	36%	31%
III	28%	28%	28%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi del **PTGAS laboral fix** de la UPF mostra una distribució gairebé equilibrada entre dones i homes, amb un 46% de dones i un 54% d'homes, en el conjunt de 199 persones. Igualment per categories, la categoria I, que és la més elevada del PTGAS laboral fix, amb un total de 82 persones, el 52% són dones i el 48%, homes, dades que mostren una distribució força equilibrada, que evidencia un bon nivell d'igualtat en aquesta categoria alta.

La categoria III, amb 56 persones, també mostra una distribució equilibrada, amb un 46% de dones i un 54% d'homes. Representa el 26% de la plantilla i, tot i que els homes són lleugerament majoria, la representació femenina és significativa.

Finalment, en relació amb la categoria II, amb 61 persones, hi ha un clar desequilibri de gènere, amb només el 38% de dones en comparació amb el 62% d'homes. Aquesta categoria representa el 28% de tota la plantilla, i la menor presència de dones podria suggerir la necessitat d'implementar polítiques que fomentin una major equitat de gènere en aquesta categoria intermèdia.

8.2.4. Composició del PTGAS eventual per grup professional i sexe

El **personal eventual** està classificat en les categories A, A1 i A2, on la categoria A és la més alta.

PTGAS laboral eventual	Dona	Home	Total general
Per grup professional			

A	2	1	3
A1	7	3	10
A2	3	0	3
Total general	12	4	16

PTGAS laboral eventual	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
A	67%	33%	100%
A1	70%	30%	100%
A2	100%	0%	100%
Total general	75%	25%	100%

PTGAS laboral eventual	Dona	Home	Total general
Per grup professional			
A	17%	25%	19%
A1	58%	75%	62%
A2	25%	0%	19%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi del PTGAS laboral eventual de la UPF mostra una distribució desequilibrada entre dones i homes, amb un 75% de dones i un 25% d'homes, en el conjunt de 16 persones. Igualment per categories, totes es mostren desequilibrades: en el cas de la A, que és la més alta del personal eventual, hi ha una distribució del 67% de dones i del 33% d'homes. Tot i que el nombre total de persones és molt reduït (3), la presència femenina dominant suggereix que les dones tenen accés a posicions altes en aquesta classificació.

En el cas de la categoria A1, amb 10 persones en total, el 70% són dones i el 30%, homes. Això indica una clara majoria femenina en aquesta categoria intermèdia dins del personal eventual, un senyal positiu per a la igualtat de gènere en posicions més altes però no permanents. Finalment, la categoria A2, que és la més baixa, mostra només la presència de dones (100%), amb només 3 persones. Tot i ser una categoria reduïda, la presència femenina mostra que les dones desenvolupen les funcions corresponents de manera predominant.

8.3 Composició del PSR per grup professional i sexe

El personal de suport a la recerca (PSR) està classificat en tres categories: 1, 2, i 3, on la categoria 1 és la més alta. A més hi ha la categoria R4, que tendeix a desaparèixer segons informació de la UPF.

PSR	Dona	Home	Total general
Per nivell i grup professional			
1	23	25	48
2	24	28	52
3	65	66	131
R4	13	7	20
Total general	125	126	251

PSR	Dona	Home	Total general
Per nivell i grup professional			
1	48%	52%	100%
2	46%	54%	100%
3	50%	50%	100%
R4	65%	35%	100%
Total general	50%	50%	100%

PSR	Dona	Home	Total general
Per nivell i grup professional			
1	18%	20%	19%

2	19%	22%	21%
3	52%	52%	52%
R4	10%	6%	8%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi del PSR de la UPF, basat en les dades proporcionades, mostra una paritat gairebé perfecta entre dones i homes, amb un 50% de dones i un 50% d'homes, en un total de 251 persones. Aquest equilibri global és un aspecte positiu des d'una perspectiva d'igualtat de gènere, tot i que hi ha algunes diferències dins de les categories específiques.

Distribució per categories

Grup 1

Amb 48 persones (un 19% del total del PSR), aquesta categoria mostra una distribució equilibrada entre dones (48%) i homes (52%), xifres que suggereixen que, tot i una lleugera majoria masculina, aquesta és una categoria en la qual s'ha aconseguit una bona paritat de gènere. La concentració de personal en aquesta categoria també indica que és rellevant dins de l'estructura del PSR.

Grup 2

Amb 52 persones, aquesta categoria representa el 21% del total, i aquí es veu un lleuger desequilibri en favor dels homes, amb un 46% de dones i un 54% d'homes, dades que poden suggerir que els homes tenen una major presència en funcions associades a aquest grup, que podrien ser tècniques o especialitzades. El desequilibri, doncs, no és tan accentuat com per generar preocupació significativa; tot i que aquesta categoria necessita atenció per assegurar que el desequilibri no s'ampliï amb el temps.

Grup 3

Amb 131 persones, aquest grup és el més gran, ja que representa el 52% del total del PSR, i mostra una paritat perfecta entre dones i homes, amb un 50%-50%. Aquesta dada és molt positiva i indica que el grup amb més pes dins de la plantilla ha aconseguit una distribució totalment equilibrada, fet que pot ser un signe de bones pràctiques en la contractació i la distribució de funcions, especialment en àmbits tècnics o de suport a la recerca.

Categoria R4

Aquesta categoria, amb 20 persones, és la més reduïda, i presenta un fort desequilibri en favor de les dones, amb un 65% de dones i un 35% d'homes. La categoria R4 tendeix a desaparèixer segons la informació proporcionada per la UPF, fet que podria canviar aquesta situació. Caldrà estar atents a com es redistribueixen aquestes funcions dins d'altres categories, i garantir que la seva desaparició no suposi una pèrdua de presència femenina en funcions importants.

Resum i anàlisi

En conjunt, la plantilla del PSR de la UPF presenta un equilibri global molt positiu en termes de distribució de

gènere, especialment en el grup 3, que és el més nombrós i on hi ha una paritat total. Això reflecteix una bona pràctica en la distribució de tasques i funcions dins d'aquest grup.

Els grups 1 i 2 mostren una lleugera majoria masculina, però no de manera preocupant. Aquests grups tenen una presència significativa dins de la plantilla i podrien ser àrees en les quals caldria continuar treballant per mantenir o millorar la paritat.

Finalment, la categoria R4 té una major presència de dones, però la seva desaparició futura planteja interrogants sobre com es mantindrà la representació femenina en altres categories després de la seva eliminació. Aquest aspecte és crucial per garantir que les dones no perdin oportunitats en funcions importants dins del PSR.

8.4 Composició del PTGAS per departament⁴ i sexe

La plantilla del PTGAS (sense incloure-hi el PSR) de la UPF es distribueix entre 29 àrees i serveis diferents, cadascun amb funcions específiques dins de l'administració i el suport universitari. Aquestes àrees inclouen tant serveis acadèmics com de gestió, informàtics, infraestructures i serveis de suport a la comunitat universitària.

Entre les àrees més nombroses es troben l'Àrea de Projecció Transversal i Comunitat Universitària, la Biblioteca i el Servei d'Informàtica, que concentren un gran percentatge del total del PTGAS. A més, hi ha altres àrees amb una composició menys significativa però també essencials per al funcionament global de la Universitat, com el Servei de Recerca, la Gerència i el Servei d'Infraestructures i Patrimoni.

Aquesta àmplia distribució d'àrees permet una estructura diversificada dins de la Universitat, on cadascuna té un paper clau en el suport a les funcions acadèmiques i administratives.

PTGAS - Per àrea	Dona	Home	Total general
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	138	23	161
Gabinet del Rectorat	10	3	13
Biblioteca	74	25	99
Servei d'Informàtica	26	66	92
Campus del Mar	39	12	51
Campus de la Ciutadella	21	12	33

⁴ S'utilitza el concepte de departament en sentit ampli de manera que en el cas del PTGAS s'adapta a la nomenclatura de la UPF corresponent a àrees, serveis i altres.

Gerència	29	8	37
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	10	21	31
Servei de Recerca	27	10	37
Campus del Poblenou	13	14	27
Servei de Gestió Acadèmica	14	6	20
Servei de Relacions Internacionals	17	4	21
Secretaria General	11	6	17
Servei de Pressupostos i Finances	10	6	16
Servei de PDI	9	3	12
U. de Comunicació i Projecció Institucionals	9	8	17
Servei de PAS	7	4	11
Pool de Personal	7	2	9
Ofic. de Nòmines, Pressupost i Sist. Informa.	2	7	9
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	6	1	7
Oficina d'Organització i Desenvolupament	6	0	6
Àrea Econòmica	3	2	5
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	4	1	5
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	3	3	6
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	2	2	4
Consell Social	3	0	3
Servei de Projecció Institucional	4	0	4
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	8	2	10
S. Sostenibil., Atenció i Compromís Univ.	2	0	2
Oficina de Comunicació	1	0	1
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	1	0	1
Oficina d'EUTOPIA	1	0	1

Serveis Jurídics	2	2	4
Total general	51	25	772
	9	3	

PTGAS - Per departament	Dona	Home	Total general
Àrea de Proj. Transv. i de Comunitat Univ.	85,7%	14,3%	100%
Gabinet del Rectorat	76,9%	23,1%	100%
Biblioteca	74,7%	25,3%	100%
Servei d'Informàtica	28,3%	71,7%	100%
Campus del Mar	76,5%	23,5%	100%
Campus de la Ciutadella	63,6%	36,4%	100%
Gerència	78,4%	21,6%	100%
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	32,3%	67,7%	100%
Servei de Recerca	73,0%	27,0%	100%
Campus del Poblenou	48,1%	51,9%	100%
Servei de Gestió Acadèmica	70,0%	30,0%	100%
Servei de Relacions Internacionals	81,0%	19,0%	100%
Secretaria General	64,7%	35,3%	100%
Servei de Pressupostos i Finances	62,5%	37,5%	100%
Servei de PDI	75,0%	25,0%	100%
U. de Comunicació i Projecció Institucional	52,9%	47,1%	100%
Servei de PAS	63,6%	36,4%	100%
Pool de Personal	77,8%	22,2%	100%
Ofic. de Nòmines, Pressupost i Sist. Informa.	22,2%	77,8%	100%
Servei d'Atenció Comunitat Universitària	85,7%	14,3%	100%
Oficina d'Organització i Desenvolupament	100,0%	0,0%	100%

Àrea Econòmica	60,0%	40,0%	100%
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	80,0%	20,0%	100%
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	50,0%	50,0%	100%
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	50,0%	50,0%	100%
Consell Social	100,0%	0,0%	100%
Servei de Projecció Institucional	100,0%	0,0%	100%
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	80,0%	20,0%	100%
S. de Sostenibil., Atenció i Compromís Univ.	100,0%	0,0%	100%
Oficina de Comunicació	100,0%	0,0%	100%
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	100,0%	0,0%	100%
Oficina d'EUTOPIA	100,0%	0,0%	100%
Serveis Jurídics	50,0%	50,0%	100%
Total general	67,2%	32,8%	100%

PTGAS - Per departament	Dona	Home	Total general
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	26,6%	9,1%	20,9%
Gabinet del Rectorat	1,9%	1,2%	1,7%
Biblioteca	14,3%	9,9%	12,8%
Servei d'Informàtica	5,0%	26,1%	11,9%
Campus del Mar	7,5%	4,7%	6,6%
Campus de la Ciutadella	4,0%	4,7%	4,3%
Gerència	5,6%	3,2%	4,8%
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	1,9%	8,3%	4,0%
Servei de Recerca	5,2%	4,0%	4,8%
Campus del Poblenou	2,5%	5,5%	3,5%

Servei de Gestió Acadèmica	2,7%	2,4%	2,6%
Servei de Relacions Internacionals	3,3%	1,6%	2,7%
Secretaria General	2,1%	2,4%	2,2%
Servei de Pressupostos i Finances	1,9%	2,4%	2,1%
Servei de PDI	1,7%	1,2%	1,6%
U. de Comunicació i Projecció Institucionals	1,7%	3,2%	2,2%
Servei de PAS	1,3%	1,6%	1,4%
Pool de Personal	1,3%	0,8%	1,2%
Ofic. de Nòmines, Pressupost i Sist. Informa.	0,4%	2,8%	1,2%
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	1,2%	0,4%	0,9%
Oficina d'Organització i Desenvolupament	1,2%	0,0%	0,8%
Àrea Econòmica	0,6%	0,8%	0,6%
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	0,8%	0,4%	0,6%
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	0,6%	1,2%	0,8%
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	0,4%	0,8%	0,5%
Consell Social	0,6%	0,0%	0,4%
Servei de Projecció Institucional	0,8%	0,0%	0,5%
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	1,5%	0,8%	1,3%
S. de Sostenibilitat, Atenció i i Compromís Univ.	0,4%	0,0%	0,3%
Oficina de Comunicació	0,2%	0,0%	0,1%
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	0,2%	0,0%	0,1%
Oficina d'EUTOPIA	0,2%	0,0%	0,1%
Serveis Jurídics	0,4%	0,8%	0,5%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%

Àrea de Projectió Transversal i Comunitat Universitària

Aquesta és l'àrea més gran de la plantilla del PTGAS, amb 161 persones, que representen el 21% del total de la plantilla. La distribució de gènere és molt desigual, amb un 86% de dones i un 14% d'homes. Aquesta àrea gestiona funcions transversals dins de la Universitat, com ara projectes comunitaris i d'atenció a la comunitat universitària.

Biblioteca

La Biblioteca és la segona àrea més nombrosa, amb 99 persones, que representen el 13% de la plantilla total del PTGAS. El 75% del personal són dones i el 25%, homes, fet que subratlla la major presència femenina en àrees de gestió de la informació i suport acadèmic. Això segueix la tendència que es troba en moltes altres institucions, on les funcions bibliotecàries i de gestió del coneixement estan majoritàriament ocupades per dones.

Servei d'Informàtica

El Servei d'Informàtica té un total de 92 persones i és una de les àrees amb una clara majoria masculina, amb un 72% d'homes i un 28% de dones. Aquest desequilibri pot reflectir la naturalesa tècnica de les funcions informàtiques, que sovint han estat dominades per homes, tant dins com fora del sector acadèmic. Aquesta àrea representa el 12% del total de la plantilla, i és clau per al manteniment de les infraestructures tecnològiques de la Universitat.

Campus del Mar

El campus del Mar té 51 persones, amb una distribució de gènere clarament favorable a les dones, que representen el 76,5% del total, mentre que els homes en són el 23,5%. Aquest campus representa el 7% del total de la plantilla del PTGAS. El fet que les dones siguin majoria en aquest campus pot estar relacionat amb el tipus de tasques administratives i de suport que s'hi fan.

Gerència

La Gerència té un total de 37 persones, de les quals el 78% són dones i el 22%, homes. Aquest alt percentatge de dones reflecteix la importància de les dones en la gestió administrativa d'alt nivell dins de la Universitat. La Gerència té un paper central en la supervisió i la gestió global dels recursos i les operacions de la Universitat.

Servei d'Infraestructures i Patrimoni

Aquest servei té 31 persones, amb un 68% d'homes i un 32% de dones. És una de les àrees amb més presència masculina, i això probablement es deu al fet que gestiona tasques relacionades amb el manteniment, les infraestructures i la logística, àrees que tradicionalment han estat dominades per homes. Aquesta àrea representa el 4% de la plantilla total del PTGAS.

Servei de Recerca

El Servei de Recerca compta amb 38 persones, de les quals el 73% són dones i el 27%, homes. Aquest servei és essencial per gestionar i donar suport als projectes de recerca de la Universitat, i la major presència femenina reflecteix una concentració de dones en funcions de suport a la investigació, àmbit que tradicionalment ha tingut una alta representació femenina en posicions administratives.

Campus de la Ciutadella

Aquest campus té 33 persones, amb un 64% de dones i un 36% d'homes. Aquesta distribució és favorable a les dones i és coherent amb la tendència general dins de la UPF, on les dones són més en la majoria de funcions administratives i de suport. El campus de la Ciutadella representa el 4% de la plantilla total del PTGAS.

Resum i anàlisi

En resum, la plantilla del PTGAS de la UPF està clarament dominada per les dones en la majoria d'àrees, especialment en funcions administratives, de gestió i de suport acadèmic. Les àrees tècniques com el Servei d'Informàtica i el Servei d'Infraestructures i Patrimoni són les úniques on els homes tenen una majoria clara. Aquesta segregació de gènere per funció és un patró habitual en moltes organitzacions, i tot i que la UPF ha aconseguit un bon equilibri global en moltes àrees, caldria continuar treballant per fomentar una representació més equitativa en els serveis tècnics.

8.5 Composició del PSR per departament i sexe

L'anàlisi del personal de suport a la recerca (PSR) mostra una distribució de gènere força equilibrada en el conjunt global, amb un 49,80% de dones i un 50,20% d'homes, i concentrat en l'àrea de personal de suport a la recerca.

PSR - Per departament	Dona	Home	Total general
Personal de suport a la recerca	125	125	250
Secretaria General	0	1	1
Total general	125	126	251

PSR - Per departament	Dona	Home	Total general
Personal de suport a la recerca	50,00%	50,00%	100,00%
Secretaria General	0,00%	100,00%	100,00%
Total general	49,80%	50,20%	100,00%

PSR - Per departament	Dona	Home	Total general
Personal de suport a la recerca	100,00%	99,20%	99,60%
Secretaria General	0,00%	0,79%	0,40%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Personal de suport a la recerca (PSR)

El personal de suport a la recerca és la categoria que concentra aquest tipus de personal, amb 250 persones, que representen el 99,60% del total del PSR. Aquí, la distribució de gènere és paritària, amb un 50% de dones i un 50% d'homes. Aquesta dada és molt positiva perquè indica que hi ha una distribució equitativa en la categoria que engloba la majoria del PSR. Aquest equilibri de gènere reflecteix un accés igualitari a les funcions de suport a la recerca, la qual cosa és un bon indicador per a la igualtat d'oportunitats dins de la Universitat.

Secretaria General

La Secretaria General és l'àrea que només té 1 persona, que és home.

Anàlisi global

En conjunt, el personal de suport a la recerca (PSR) de la UPF presenta una distribució de gènere pràcticament paritària en el conjunt total, amb una lleugera majoria masculina global del 50,20% d'homes en comparació amb el 49,80% de dones. Això indica que la Universitat ha aconseguit una bona representació de gènere en les funcions de suport a la recerca, concentrada en la categoria de personal de suport a la recerca pròpiament dit.

8.6 Composició del PTGAS per lloc de treball i sexe

PTGAS. Per lloc de treball	Dona	Home	Total general
Analista	11	20	31
Cos superior d'Administració (GENCAT)	0	2	2
Delineant projectista	1	0	1
Dissenyador/a gràfic/a	3	1	4
Escala administrativa	231	61	292
Escala administrativa UAB	2	0	2
Escala auxiliar administrativa	15	7	22
Escala auxiliar administrativa de suport	1	2	3

Escala auxiliar de serveis	14	23	37
Escala d'ajudants d'arxiu i biblioteques	34	10	44
Escala de gestió	101	28	129
Escala facultativa d'arxius i biblioteques	6	1	7
Escala tècnica	11	7	18
Eventual grup A	2	1	3
Eventual subgrup A1	7	3	10
Eventual subgrup A2	3	0	3
Facultatiu escala de suport Mossos Esquadra	0	1	1
Operador informàtic	5	17	22
Programador	3	16	19
Psicòleg	1	0	1
Tècnic	0	1	1
Tècnic d'audiovisuals	1	10	11
Tècnic de manteniment	1	6	7
Tècnic de sistemes	0	1	1
Tècnic d'instal·lacions	0	1	1
Tècnic especialista	3	0	3
Tècnic especialista d'audiovisuals	0	6	6
Tècnic especialista de laboratori	17	0	17
Tècnic especialista de manteniment	0	4	4
Tècnic especialista de so	0	1	1
Tècnic especialista de suport a la recerca	0	0	0
Tècnic superior lingüístic	0	1	1
Tècnic mitjà	15	5	20
Tècnic mitjà de suport a la recerca	0	0	0
Tècnic superior	31	15	46
Xofer	0	1	1
Xofer del Rectorat	0	1	1
Total general	519	253	772

PTGAS. Per lloc de treball	Dona	Home	Total general
Analista	35%	65%	100%
Cos superior d'Administració (GENCAT)	0%	100%	100%
Delineant projectista	100%	0%	100%
Dissenyador/a gràfic/a	75%	25%	100%
Escala administrativa	79%	21%	100%
Escala administrativa UAB	100%	0%	100%
Escala auxiliar administrativa	68%	32%	100%
Escala auxiliar administrativa de suport	33%	67%	100%
Escala auxiliar de serveis	38%	62%	100%
Escala d'ajudants d'arxiu i biblioteques	77%	23%	100%
Escala de gestió	78%	22%	100%
Escala facultativa d'arxius i biblioteques	86%	14%	100%
Escala tècnica	61%	39%	100%
Eventual grup A	67%	33%	100%
Eventual subgrup A1	70%	30%	100%
Eventual subgrup A2	100%	0%	100%
Facultatiu escala suport Mossos Esquadra	0%	100%	100%
Operador informàtic	23%	77%	100%
Programador	16%	84%	100%
Psicòleg	100%	0%	100%
Tècnic	0%	100%	100%
Tècnic d'audiovisuals	9%	91%	100%
Tècnic de manteniment	14%	86%	100%
Tècnic de sistemes	0%	100%	100%
Tècnic d'instal·lacions	0%	100%	100%
Tècnic especialista	100%	0%	100%
Tècnic especialista d'audiovisuals	0%	100%	100%

Tècnic especialista de laboratori	100%	0%	100%
Tècnic especialista de manteniment	0%	100%	100%
Tècnic especialista de so	0%	100%	100%
Tècnic lingüístic	0%	100%	100%
Tècnic mig	75%	25%	100%
Tècnic superior	67%	33%	100%
Xofer	0%	100%	100%
Xofer del Rectorat	0%	100%	100%
Total general	67%	33%	100%

PTGAS. Per lloc de treball	Dona	Home	Total general
Analista	2%	8%	4%
Dissenyador/a gràfic/a	1%	0%	1%
Escala administrativa	45%	24%	38%
Escala auxiliar administrativa	3%	3%	3%
Escala auxiliar administrativa de suport	0%	1%	0%
Escala auxiliar de serveis	3%	9%	5%
Escala d'ajudants d'arxiu i biblioteques	7%	4%	6%
Escala de gestió	19%	11%	17%
Escala facultativa d'arxius i biblioteques	1%	0%	1%
Escala tècnica	2%	3%	2%
Eventual grup A	0%	0%	0%
Eventual subgrup A1	1%	1%	1%
Eventual subgrup A2	1%	0%	0%
Operador informàtic	1%	7%	3%
Programador	1%	6%	2%
Tècnic d'audiovisuals	0%	4%	1%
Tècnic de manteniment	0%	2%	1%
Tècnic especialista d'audiovisuals	0%	2%	1%

Tècnic especialista de laboratori	3%	0%	2%
Tècnic especialista de manteniment	0%	2%	1%
Tècnic mig	3%	2%	3%
Tècnic superior	6%	6%	6%
Total general	100%	100%	100%

Segregació per lloc de treball

1. Llocs predominantment femenins:

- **Escala administrativa (38% del total):** 79% de dones i 21% d'homes, dades que fan destacar aquest grup com el que té més volum i major presència femenina.
- **Escala d'ajudants d'arxiu i biblioteques (6% del total):** 77% de dones.
- **Escala de gestió (17% del total):** 78% de dones.
- **Tècnic especialista de laboratori:** 100% de dones.
- **Tècnic mig:** 75% dones.

Aquestes dades mostren que **les dones dominen les posicions administratives i de suport tècnic**, que sovint es consideren funcions més "feminitzades".

2. Llocs predominantment masculins:

- **Tècnics d'instal·lacions, manteniment i sistemes:** 100% d'homes.
- **Operadors informàtics:** 77% d'homes.
- **Programadors:** 84% d'homes.
- **Tècnics d'audiovisuals:** 91% d'homes.

Aquestes funcions, sovint associades a tasques tècniques i d'infraestructura, mostren una clara **masculinització**, que podria estar relacionada amb estereotips de gènere i barreres d'accés per a les dones.

3. Equilibri moderat:

- **Tècnic superior:** 67% dones i 33% homes, dades que reflecteixen una presència femenina significativa en funcions més qualificades.
- **Analistes:** 35% de dones i 65% d'homes, una distribució més equilibrada però amb major presència masculina.

Segregació horitzontal i vertical

• Segregació horitzontal:

- Les dones es concentren en rols administratius i de suport tècnic (escala administrativa, ajudants d'arxiu i biblioteques).
- Els homes dominen funcions tècniques especialitzades (programadors, tècnics d'audiovisuals, instal·lacions i manteniment).

• Segregació vertical:

- Els llocs amb major estabilitat i responsabilitat, com l'**escala de gestió** (78% dones) o **tècnic superior** (67% dones), mostren una representació significativa de dones, però els homes continuen dominant funcions estratègiques tècniques.

Conclusions

- Segregació per funció:**
 - Les dones tenen una presència destacada en llocs administratius i de suport, mentre que els homes predominen en funcions tècniques i d'infraestructura.
- Diferències en estabilitat laboral:**
 - Les dones són majoria en rols administratius més estables, però es troben infrarepresentades en funcions tècniques de més alt nivell.
- Desafiaments d'accés:**
 - La masculinització de funcions tècniques indica possibles barreres d'accés per a les dones, que podrien derivar de factors estructurals o culturals.

8.7 Composició del PSR per lloc de treball i sexe

PSR. Per lloc de treball	Dona	Homes	Total general
Auxiliar de suport a la recerca	13	7	20
Tècnic especialista de suport a la recerca	65	66	131
Tècnic mig de suport a la recerca	24	28	52
Tècnic superior de suport a la recerca	23	25	48
Total general	125	126	251

PSR. Per lloc de treball	Dona	Homes	Total general
Auxiliar de suport a la recerca	65%	35%	100%
Tècnic especialista de suport a la recerca	50%	50%	100%
Tècnic mig de suport a la recerca	46%	54%	100%
Tècnic superior de suport a la recerca	48%	52%	100%
Total general	50%	50%	100%

PSR. Per lloc de treball	Dona	Homes	Total general

Auxiliar de suport a la recerca	10%	6%	8%
Tècnic especialista de suport a la recerca	52%	52%	52%
Tècnic mig de suport a la recerca	19%	22%	21%
Tècnic superior de suport a la recerca	18%	20%	19%
Total general	100%	100%	100%

Distribució per lloc de treball:

1. **Auxiliar de suport a la recerca (8% del total):**

- Dones: 65%
- Homes: 35%

Aquest lloc té una clara **majoria femenina**, amb les dones ocupant més de la meitat dels llocs d'aquest grup.

2. **Tècnic especialista de suport a la recerca (52% del total):**

- Dones i homes: 50% cadascun

Aquest lloc presenta un **equilibri perfecte de gènere**, i és el grup amb més volum dins del PSR.

3. **Tècnic mig de suport a la recerca (21% del total):**

- Dones: 46%
- Homes: 54%

Els homes tenen una **lleugera majoria** en aquest grup.

4. **Tècnic superior de suport a la recerca (19% del total):**

- Dones: 48%
- Homes: 52%

Aquest lloc també té un **lleuger domini masculí**, tot i mantenir-se pròxim a l'equilibri.

Segregació horitzontal

- Els llocs amb menor responsabilitat aparent, com **auxiliar de suport a la recerca**, mostren una **forta presència femenina**.
- Els llocs tècnics amb nivells més alts de qualificació, com **tècnic superior de suport a la recerca**, presenten una **lleugera majoria masculina**, tot i mantenir una distribució equilibrada.

Conclusions

1. **Presència equilibrada global:** el PSR presenta una distribució de gènere paritària, amb lleugeres diferències segons el lloc de treball.
2. **Concentració femenina en llocs auxiliars:** les dones són majoria en el grup d'auxiliar de suport a la recerca, un lloc amb menys responsabilitat i qualificació aparent.

3. **Lleugera majoria masculina en llocs més tècnics:** els homes tenen una lleugera predominança en els llocs tècnics de mig i alt nivell (tècnic mig i tècnic superior de suport a la recerca).

8.8 Punts forts i àrees de millora del PTGAS de l'àmbit de classificació professional i d'infrarepresentació femenina

PUNTS FORTS	● Presència femenina dominant: el 67% del PTGAS són dones, una dada que destaca la forta representació femenina en aquest col·lectiu. Àrees clau com l'Àrea de Projecció Transversal i Comunitat Universitària i Gerència tenen una presència femenina superior al 75%, dada que mostra un clar accés de les dones a funcions de responsabilitat administrativa i de gestió. ● Paritat en categories altes del personal laboral fix: en la categoria I del personal laboral fix, que és la més alta d'aquest col·lectiu, les dones representen el 52% del total. Això és un indicador molt positiu de la participació femenina en posicions amb un alt grau de responsabilitat dins del personal laboral fix. ● Equilibri en àrees de suport acadèmic: àrees com Biblioteca i el Servei de Recerca compten amb una representació femenina del 75% i el 73%, respectivament. Això demostra que les dones són les principals gestores en àmbits que donen suport directament a les funcions acadèmiques i de recerca. ● Presència femenina en categories eventuais altes: en les categories A i A1 del personal eventual, que són les més altes, les dones representen el 67% i el 70%, respectivament. Això suggereix que les dones tenen accés a posicions eventuais de gran responsabilitat. ● Presència significativa de dones en la gestió universitària: àrees com Secretaria General, el Servei de Relacions Internacionals i el Servei de Gestió Acadèmica tenen una forta presència femenina, que oscil·la entre el 65% i el 81%, dades que demostren que les dones tenen un paper fonamental en la gestió i l'administració de la Universitat.
ÀREES DE MILLORA	● Infrarepresentació femenina en àrees tècniques: al Servei d'Informàtica, els homes representen el 72% del total, i al Servei d'Infraestructures i Patrimoni, el 68% són homes. Aquestes àrees tècniques continuen estant clarament dominades per homes; per tant, és necessari fomentar la presència femenina en aquests sectors. ● Menor presència femenina en la categoria 2 del personal laboral fix: en aquesta categoria, només el 38% són dones en comparació amb el 62% d'homes. Això suggereix que, malgrat el bon equilibri en les categories altes, les dones tenen menys presència en posicions intermèdies dins del personal laboral fix. ● Necessitat de millorar la paritat en àrees d'infraestructures: tot i la bona representació femenina en moltes àrees, el Servei d'Infraestructures i Patrimoni encara presenta una majoria masculina significativa, fet que reflecteix una segregació en funcions de manteniment i gestió d'espais, que caldria equilibrar.

8.9 Punts forts i àrees de millora del PSR de l'àmbit de classificació professional i d'infrarepresentació femenina

PUNTS FORT	● Equilibri de gènere en el personal de suport a la recerca: el 50,46% de dones del personal de suport a la recerca mostra una distribució equitativa entre homes i dones en aquesta àrea, que concentra el PSR. Això és un punt fort important, ja que assegura un accés igualitari en les funcions essencials de suport a la recerca.
ÀREES DE MILLORA	● Consolidar l'equilibri en àrees de suport a la recerca: tot i la paritat en el personal de suport a la recerca, és important assegurar que aquest equilibri es mantingui a mesura que l'estructura creix i es reorganitza, per garantir oportunitats igualitàries per a dones i homes en totes les funcions de suport a la recerca. ● Classificació del PTGAS per nivells professionals: incorporar l'anàlisi per nivells.

9. Procés de selecció i contractació general del conjunt de la plantilla

L'àmbit de selecció i contractació analitza integralment com es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de captació i d'incorporació de talent a l'organització. L'objectiu principal d'aquesta anàlisi és identificar possibles desigualtats en la selecció i la contractació per tal de promoure un sistema basat en criteris objectius que valorin les competències i les habilitats de les persones candidates, independentment del seu sexe. D'aquesta manera, es busca fomentar un entorn laboral equitatiu i just, on tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats d'accedir als llocs de treball i de mantenir-s'hi.

Mitjançant aquesta anàlisi es pretén no només evidenciar desigualtats, sinó també proposar accions correctores que fomentin un entorn més equitatiu i inclusiu dins l'organització.

9.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació⁵

	SÍ	NO
● S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal	☒	☐

⁵ Segons s'ha assenyalat a la pàgina 12, se segueix la metodologia del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya. En aquest cas s'incorporen preguntes de la Guia per a la diagnosi.

Al títol 4 del Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes (DOGC 4821 -14/02/2007), s'hi preveu el procés de selecció del professorat. En l'article 17, apartat 3, sobre la Comissió de Selecció s'estableix el següent: "Sempre que la composició de la plantilla del camp de coneixement ho permeti, en igualtat de condicions es prioritzaran la presència de personal docent i investigador laboral i la igualtat de gènere en les comissions de selecció."

Tanmateix, no es preveu expressament que els membres disposin de formació en igualtat de gènere.

A més a més, a la disposició addicional primera, sobre política de gènere, en el seu apartat 2 es diu: "Particularment, en allò que afecta aquest conveni, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones."

Igualment, al **Conveni col·lectiu** del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat Pompeu Fabra i altres universitats públiques de Catalunya (DOGC 7039-18/01/2016), si bé no es regula de manera expressa, en l'àmbit de la contractació es refereix als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i a la disposició addicional primera es declara que "Els comitès d'empresa i les gerències es comprometen a impulsar el desenvolupament de totes les mesures previstes a la Llei d'igualtat i a les altres normatives d'aplicació amb l'objectiu d'eliminar qualsevol classe de discriminació per raó de gènere. De manera particular, s'assegurarà la participació dels comitès d'empresa en l'elaboració dels plans d'igualtat de cada universitat."

• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball	☐	☒
• Hi ha un protocol de selecció No hi ha pròpiament un protocol de selecció. Malgrat això, hi ha diferents normatives que regulen la selecció del personal: Conveni del personal laboral, bases generals del personal funcionari, normativa de creació i funcionament de les borses de treball.	☐	☒
• A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu En general, s'utilitza un llenguatge inclusiu, si bé algunes vegades s'alternen les referències a l'oferta en masculí i, en altres, les formes dobles abreujades. D'altra banda, s'ha observat que un gran nombre d'ofertes per al PDI es publiquen en anglès, versió en què els substantius no tenen gènere gramatical associat.	☒	☐
Exemples (PDI):		

-Departament de Medicina i Ciències de la Vida:

-Investigador/a postdoctoral (Ref. MELIS-INV-INDF-2024-17)

-Categoria: Investigador/a ordinari/ària tipus 3.

Requisits que han de complir les persones candidates

-Departament d'Enginyeria

-Investigador postdoctoral per a l'execució de la línia de recerca Projectes Erasmus sobre competència digital docent – 2024-09

-Categoria: Investigador/a ordinari/ària tipus 1

-Requisits que han de complir les persones candidates

Exemples (PTGAS):

-Promotor/a de Projectes Internacionals

-Presentació de candidatures. Les persones interessades han d'inscriure's al procés selectiu a través del formulari corresponent.

-Director/a de Campus.

-Sistema de provisió: les persones aspirants hauran d'adjuntar a la instància un *curriculum vitae* actualitzat i una carta de motivació.

- **En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), se li exigeix que vetlli per la igualtat de dones i homes**

No s'encarrega a empreses externes.

9.2 Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

	SÍ	NO
• Les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat entre dones i homes i en els biaixos inconscients de gènere No es disposa de la informació completa. I, malgrat que algunes de les persones sí que han rebut formació, no hi ha un seguiment de tothom que hi participa.	☐	☒
• Les entrevistes les fa i les valora més d'una persona (dona i home) A les convocatòries s'inclou un apartat sobre la Comissió de Selecció assegurant que es formalitzen d'acord amb l'article 107 dels Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra, i que el seu funcionament s'ajusta a la	☒	☐

Normativa sobre el funcionament a distància de les sessions dels òrgans col·legiats de la Universitat Pompeu Fabra (acord de Consell de Govern de 9 de desembre del 2020) i al que disposa el capítol II del títol I de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, sense perjudici de les normes bàsiques establertes a l'article 17 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. S'analitzen diversos processos de selecció, i la Comissió de Selecció està formada de manera paritària per dones i homes.		
• Els continguts de les proves i les entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional	☒	☐
• Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures	☐	☒
• Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball	☐	☒
• Quins són els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció? Tota la informació es publica a la intranet del PTGAS i a la web de transparència de la UPF. També es pot consultar: https://www.upf.edu/web/personal/treballar-a-la-upf.		
• Creieu que tenen accés a aquesta informació, en igual mesura, dones i homes?	☒	☐
• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho	☐	☒

9.3 Contractacions de dones i homes del conjunt de la plantilla

9.3.1 Contractacions portades a terme l'últim any

Durant l'any 2023, a la plantilla de la UPF s'han incorporat 476 persones, 239 dones i 237 homes, dades que mostren paritat, amb un 50% de dones. I, de fet, un percentatge més equilibrat de la representació global de dones i homes de la UPF, que és del 48% de dones i el 52% d'homes.

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	239	237	476

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	50%	50%	100%

9.3.2 Composició segons contractació per col·lectiu i sexe

Les dades proporcionades mostren una evolució positiva en les contractacions quant a reducció de la segregació horitzontal entre col·lectius.

En termes globals, la contractació de dones i homes és molt equilibrada, amb un 50% de dones i un 50% d'homes en les noves incorporacions totals, fet que és molt positiu per a la paritat en l'organització.

La majoria de les contractacions són de PDI (64% del total de contractacions), en què hi ha una lleugera majoria d'homes (53%).

Al col·lectiu del PTGAS, les dones tenen una presència similar a la dels homes (49% dones i 51% homes).

En el PSR, la distribució també és molt propera a la paritat, amb un petit avantatge per als homes (52%).

Nombre de persones			
Contractacions any 2023	Dona	Home	Total general
PDI	142	163	305
PTGAS	97	74	65
PSR	51	55	106
Total general	239	237	476

Nombre de persones			
Contractacions 2023	Dona	Home	Total general

PDI	47%	53%	100%
PTGAS	49%	51%	100%
PSR	48%	52%	100%
Total general	50%	50%	100%

Nombre de persones			
Contractacions 2023	Dona	Home	Total general
PDI	59%	69%	64%
PTGAS	41%	31%	36%
PSR	21%	23%	22%
Total general	100%	100%	100%

9.4 Cessaments de l'últim any del conjunt de la plantilla

9.4.1 Cessaments del conjunt de la plantilla per col·lectiu i sexe

La gran majoria dels cessaments, tant de dones com d'homes, es produeix en el col·lectiu del PDI⁶ (82% per a dones i 89% per a homes). Aquest col·lectiu representa el 86% dels cessaments totals.

Una proporció menor de cessaments es produeix en el col·lectiu del PTGAS, amb un 18% dels cessaments de dones i un 11% dels d'homes, dades que representen el 14% dels cessaments totals.

Els cessaments es concentren majoritàriament en el PDI per a tots dos gèneres, degut al fet que el professorat associat és de caràcter temporal i, coincidint amb l'inici i finalització dels cursos, es produeix un nombre important de cessaments i de noves contractacions.

En el cas del PTGAS, que no respon a l'anterior dinàmica dels cursos i, per tant, té una menor rotació, és interessant observar que hi ha una proporció més alta de dones que han cessat (18%) en comparació amb els homes (11%). Això pot suggerir la necessitat de revisar els motius de cessament en aquest col·lectiu per garantir que no hi hagi cap biaix de gènere o desigualtat en les condicions laborals.

Seria útil analitzar els motius específics dels cessaments per col·lectiu, ja que aquest desequilibri en el PTGAS podria revelar patrons que s'han de tenir en compte en el futur, especialment si afecten majoritàriament les dones. Els motius i les causes dels cessaments es tenen en compte més endavant, quan es tracta cada col·lectiu específic, apartats 10.3.4 (PDI); 11.7.3 (PTGAS) i 11.10.3 (PSR).

⁶ Per entendre aquesta dada s'han d'analitzar els cessaments que responen als professorat associat. Apartat 2 del present document.

Cessaments a tota la plantilla			
	Dona	Home	Total general
PDI	434	596	1030
PTGAS	98	71	169
Total general	532	667	1199

Cessaments a tota la plantilla	Dona	Home	Total general
PDI	82%	89%	86%
PTGAS	18%	11%	14%
Total general	100%	100%	100%

Cessaments a tota la plantilla	Dona	Home	Total general
PDI	42%	58%	100%
PTGAS	58%	42%	100%
Total general	44%	56%	100%

10. Procés de selecció i contractació del PDI

10.1 Contractacions de dones i homes del PDI funcionari

No es disposen de dades.

10.2 Contractacions de dones i homes del PDI laboral i associats

Contractacions PDI laboral			
	Dona	Home	Total general

PDI laboral	140	161	301
PDI associats	2	2	4
Total general	142	163	305

Contractacions PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
PDI laboral	47%	53%	100%
PDI associats	50%	50%	100%
Total general	47%	53%	100%

En la majoria dels casos, els homes tenen una lleugera majoria percentual i numèrica, amb una diferència del 6% (53% homes vs. 47% dones).

Paritat en el cas del PDI associat: aquesta categoria presenta una distribució exactament igualitària, si bé el nombre absolut de contractacions és molt reduït (només 4 persones).

La desigualtat percentual pot semblar moderada (6%); però en un context de polítiques d'igualtat i promoció del talent femení, podria considerar-se un reflex de barreres estructurals o biaixos de gènere en la selecció de PDI laboral.

10.2.1 Contractacions del PDI laboral per edat i sexe

PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
Mitjana d'edat	36	35	35
Total general	36	35	35

La mitjana d'edat dels homes contractats és un any menys que la de les dones. Comparativament, la mitjana d'edat dels membres del PDI és de 44 anys, fet que suggereix que les noves contractacions són considerablement més joves. Aquesta diferència de 9 anys en la mitjana d'edat pot indicar un rejueniment de la plantilla amb les noves incorporacions.

10.2.2 Contractacions del PDI laboral per franja d'edat i sexe

PDI laboral			
Franges d'edat de les contractacions	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	43	49	92
De 30 a 49 anys	86	103	189
De 50 anys o més	13	11	24
Total general	142	163	305

PDI laboral			
Franges d'edat de les contractacions	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	47%	53%	100%
De 30 a 49 anys	46%	54%	100%
De 50 anys o més	54%	46%	100%
Total general	47%	53%	100%

PDI laboral			
Franges d'edat de les contractacions	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	30%	30%	30%
De 30 a 49 anys	61%	63%	62%
De 50 anys o més	9%	7%	8%
Total general	100%	100%	100%

La distribució per franges d'edat és força equilibrada entre dones i homes. La majoria de les contractacions (62%) es concentren en la franja de 30 a 49 anys, on hi ha una lleugera majoria d'homes (54%). És interessant veure que en la franja de 50 anys o més, les dones representen el 54% de les contractacions, dada que contrasta amb la presència majoritària d'homes en la plantilla existent.

En relació amb la presència a la plantilla, cal dir que les contractacions contribueixen a equilibrar la franja de 30 a 49 anys, en la qual hi ha 5 punts percentuals de diferència a favor de les dones, i la franja de 50 anys o més, en la qual hi ha un 10% més d'homes.

10.2.3 Contractacions del PDI laboral per tipus de contracte i sexe

Contractacions PDI laboral			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Laboral docent temporal	122	142	264
Laboral indefinit	20	21	41
Total general	142	163	305

Contractacions PDI laboral			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Laboral docent temporal	46%	54%	100%
Laboral indefinit	49%	51%	100%
Total general	47%	53%	100%
Contractacions PDI laboral			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Laboral docent temporal	86%	87%	87%
Laboral indefinit	14%	13%	13%
Total general	100%	100%	100%

La modalitat contractual que aglutina més persones és la de “Laboral docent temporal” (87%), amb una contractació equilibrada de dones i homes (46%-54%). Respecte a la presència a la plantilla, aquesta contractació representa el 81% i la distribució entre dones i homes és de 44%-56%. Per tant, la contractació és molt semblant a la presència de la plantilla.

El 86% de les dones del PDI és temporal, mentre que en el cas dels homes és del 87%. Aquesta contractació coincidiria amb la modalitat predominant de vinculació de les dones del PDI (85%), mentre que en el cas dels homes seria superior (78%). A continuació es mostra l’estructura del PDI del total de la plantilla segons tipus de contracte.

PDI. Condicions contractuals			
	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	5%	9%	7%
Funcionari/ària interí/ina	0%	0%	0%
Laboral docent temporal	85%	78%	81%
Laboral fix	6%	7%	7%
Laboral indefinit	5%	6%	5%
Total general	100%	100%	100%

Pel que fa a les modalitats que suposen més estabilitat laboral, únicament consta la contractació de “Laboral indefinit”, en només un 13%, distribuïda de manera equilibrada entre dones i homes. En aquest cas difereix en 5 punts percentuals respecte a la presència de la plantilla, en què les modalitats més estables sumen 19% (“Funcionari de carrera”, 7%; “Laboral fix”, 7%, i “Laboral indefinit”, 5%). I per sexe, en el cas de les dones, hi ha una diferència de 2 punts percentuals, mentre que en el cas dels homes hi hauria una major diferència, concretament de 9 punts percentuals (22%).

10.2.4 Contractacions del PDI laboral per departament i sexe

El Departament de **Medicina i Ciències de la Vida** ha fet una gran part de les contractacions (22% del total), amb una majoria de dones. Això ha reforçat la presència femenina, que ja era notable, i ha ajudat a mantenir una presència equilibrada entre homes i dones. Aquest resultat, doncs, és positiu per a la paritat de gènere.

El Departament de **Comunicació** ha experimentat incorporacions molt favorables a les dones, amb un 64% de noves contractacions femenines. Això ha contribuït a mantenir-hi un equilibri de gènere o, fins i tot, a augmentar la presència femenina.

La distribució de noves contractacions al Departament de **Dret** és relativament equilibrada, amb una lleugera majoria d’homes (55%). Aquesta proporció està en línia amb la distribució de la plantilla en aquest departament, on també hi ha un equilibri proper entre homes i dones.

Similar a Dret, el Departament d'**Humanitats** ha tingut una distribució equilibrada de les noves contractacions, amb una petita majoria d'homes. Això contribueix a mantenir un equilibri general en la plantilla existent.

El Departament d'**Economia i Empresa** (11% de les contractacions) presenta una infrarepresentació notable de dones en les noves contractacions, amb només un 29%. Això reforça la infrarepresentació femenina ja existent en la plantilla d'aquest departament, sense canviar la dinàmica de desequilibri de gènere.

Al Departament d'**Enginyeria**, les contractacions han afavorit clarament els homes (67%), fet que manté, o fins i tot reforça, la infrarepresentació de dones. Aquesta és una àrea clara d'atenció, ja que l'objectiu hauria de ser augmentar la presència femenina en aquest camp tradicionalment masculinitzat.

Les contractacions al Departament de **Ciències Polítiques i Socials** no han modificat significativament la distribució de gènere, ja que s'hi ha mantingut una major presència d'homes. Això reflecteix que no hi ha hagut un canvi en la distribució ja existent en la plantilla.

El Departament de **Traducció i Ciències del Llenguatge** (10% de les contractacions) té una infrarepresentació de dones en les noves contractacions (47%), en comparació amb la distribució existent a la plantilla, on les dones representen un 60%. Això suposa un retrocés en termes d'equilibri de gènere en aquest departament.

Contractacions PDI laboral			
Per departament	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	8	11	19
Comunicació	27	15	42
Dret	15	18	33
Economia i Empresa	10	25	35
Enginyeria	19	39	58
Humanitats	9	11	20
Medicina i Ciències de la Vida	39	27	66
Traducció i Ciències del Llenguatge	15	17	32
Total general	142	163	305

Contractacions PDI laboral			
Per departament	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	42%	58%	100%

Comunicació	64%	36%	100%
Dret	45%	55%	100%
Economia i Empresa	29%	71%	100%
Enginyeria	33%	67%	100%
Humanitats	45%	55%	100%
Medicina i Ciències de la Vida	59%	41%	100%
Traducció i Ciències del Llenguatge	47%	53%	100%
Total general	47%	53%	100%

Contractacions PDI laboral			
Per departament	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	6%	7%	6%
Comunicació	19%	9%	14%
Dret	11%	11%	11%
Economia i Empresa	7%	15%	11%
Enginyeria	13%	24%	19%
Humanitats	6%	7%	7%
Medicina i Ciències de la Vida	27%	17%	22%
Traducció i Ciències del Llenguatge	11%	10%	10%
Total general	100%	100%	100%

Conclusió general sobre les contractacions per departament:

Departaments amb més presència de dones: Medicina i Ciències de la Vida així com Comunicació han vist una major incorporació de dones, i hi han mantingut o augmentat la seva presència.

Departaments amb més presència d'homes: Economia i Empresa i Enginyeria continuen amb una clara infrarepresentació femenina, ja que la majoria de les noves contractacions són d'homes.

Departaments equilibrats: Dret i Humanitats han tingut una distribució força equilibrada de noves contractacions, gràcies a la qual han mantingut l'equilibri ja existent a la plantilla.

Excepcions: el cas de Traducció i Ciències del Llenguatge és notable, ja que, malgrat que la plantilla té un 60% de dones, les noves contractacions han estat més favorables als homes (53%), fet que disminueix l'equilibri de gènere.

10.2.5 Contractacions del PDI laboral per categoria professional i sexe

La categoria professional on hi ha un major nombre d'incorporacions és la de professorat associat. Coincideix amb la que té una major presència a la plantilla de PDI (53%). Si sumem les dues categories de professorat associat, la distribució entre dones i homes s'equilibra: 88 dones (51%) i 84 homes (49%); o sigui, 172 persones en total (56%).

Les altres dues categories on hi ha un major nombre d'incorporacions són la de predocs i personal investigador, que també és la segona i tercera categoria amb més presència de PDI. En el cas de la categoria predocs, en què la presència és equilibrada entre homes i dones, però favorable als homes (55%), les incorporacions reforcen aquesta presència masculina (57%). En el cas del personal investigador, on la presència és desequilibrada a favor dels homes (63%), les incorporacions són favorables als homes, però en un 59%.

Contractacions PDI laboral			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1. Professor/a <i>tenure-track</i>	0%	100%	100%
2. Postdoctoral	22%	78%	100%
3. Investigador/a	41%	59%	100%
4. Professor/a associat/ada	47%	53%	100%
5. Professor/a associat/ada assistencial	69%	31%	100%
6. Predoctoral	43%	57%	100%
7. Professor/a visitant	50%	50%	100%
Total general	47%	53%	100%

Contractacions PDI laboral			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1. Professor/a <i>tenure-track</i>	0	2	2
2. Postdoctoral	2	7	9
3. Investigador/a	17	24	41
4. Professor/a associat/ada ⁷	66	74	140
5. Professor/a associat/ada assistencial	22	10	32
6. Predoctoral	33	44	77
7. Professor/a visitant	2	2	4
Total general	142	163	305

Contractacions PDI laboral			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1. Professor/a <i>tenure-track</i>	0%	1%	1%
2. Postdoctoral	1%	4%	3%
3. Investigador/a	12%	15%	13%
4. Professor/a associat/ada	46%	45%	46%
5. Professor/a associat/ada assistencial	15%	6%	10%
6. Predoctoral	23%	27%	25%
7. Professor/a visitant	1%	1%	1%
Total general	100%	100%	100%

⁷ Dintre del professorat associat s'ha diferenciat el professorat associat i el professorat associat assistencial perquè si bé és la mateixa categoria el segon correspon a Medicina i Ciències de la Vida i s'aprecia una contractació major de dones a diferència de la resta.

10.3 Cessaments del PDI i associats

10.3.1 Cessaments de l'últim any

Les xifres de cessaments i contractacions del PDI han de situar-se en el context d'un elevat nombre de professorat associat que, per la seva naturalesa, tenia un caràcter temporal durant l'any 2023. El professorat associat té com a objectiu incorporar a la universitat professionals amb expertesa que poden transmetre als estudiants coneixements i experiències directament vinculats a l'exercici de la seva professió.

PDI laboral i associats			
Cessaments últims	Dona	Home	Total general
PDI	98	165	263
PDI associats	336	431	767
Total general	434	596	1030

PDI laboral i associats			
Cessaments últims	Dona	Home	Total general
PDI	37%	63%	100%
PDI associats	44%	56%	100%
Total general	42%	58%	100%

Les dades sobre els cessaments del personal docent i investigador (PDI) durant el darrer any reflecteixen una desigualtat significativa entre dones i homes. En el total general, dels 1.030 cessaments registrats, un 42% corresponen a dones i un 58%, a homes. Aquesta tendència s'observa tant en el PDI general com en el PDI associat, tot i que amb diferències d'intensitat.

En el cas del PDI general, dels 263 cessaments, el 37% són dones i el 63%, homes. En canvi, entre el PDI associat, amb un total de 767 cessaments, el 44% són dones i el 56%, homes.

10.3.2 Cessaments del PDI per edat i sexe

Mitjana d'edat	Dona	Home	Total general
PDI	42	44	43

La mitjana d'edat de les persones que han cessat és molt similar a la mitjana general de la plantilla del PDI (42 anys per a dones i 45 per a homes). No hi ha grans diferències, només una variació de 2 anys entre dones i homes, la qual cosa suggereix que els cessaments es distribueixen de manera similar a la distribució per edat a la plantilla.

10.3.3 Cessaments del PDI segons la distribució per franges d'edat i sexe

Nombre de persones			
Cessaments per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	59	60	119
De 30 a 49 anys	284	356	640
De 50 anys o més	91	180	271
Total general	434	596	1030

Nombre de persones			
Cessaments per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	50%	50%	100%
De 30 a 49 anys	44%	56%	100%
De 50 anys o més	34%	66%	100%
Total general	100%	100%	100%

Nombre de persones			
Cessaments per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	14%	10%	12%
De 30 a 49 anys	65%	60%	62%
De 50 anys o més	21%	30%	26%
Total general	100%	100%	100%

- **Franja de 16 a 29 anys:** les dones representen un **14%** dels cessaments, en comparació amb un **10% d'homes**. Això indica que, **proporcionalment, hi ha més cessaments de dones joves** en comparació amb els homes.
- **Franja de 30 a 49 anys:** aquesta és la franja amb més cessaments per a tots dos gèneres. Les dones representen el **65% dels cessaments** en aquesta franja, i els homes, el **60%**. La majoria de cessaments es concentren aquí.
- **Franja de 50 anys o més:** els homes tenen un percentatge més alt en aquesta franja (30%) en comparació amb les dones (21%), la qual cosa és coherent amb la major presència d'homes en la franja d'edat més elevada dins del PDI.

Hi ha una **major proporció de cessaments d'homes** a la franja d'edat de 50 anys o més, coincidint amb la seva **major presència en aquesta franja** a la plantilla. En canvi, les dones tenen un pes relativament més alt en els cessaments de persones joves (16-29 anys).

10.3.4 Cessaments del PDI per motiu (causa) i sexe

Cessaments per sexe i motiu	Dona	Home	Total general
Cessament per jubilació voluntària funcionari	2	2	4
Fi del contracte per acabament del termini	396	510	906
Extinció de contracte per renúncia	28	66	94
Fi del contracte per causes objectives	6	4	10
Cessament per canvi de categoria	0	3	3
Extinció pel compliment de l'edat de jubilació	0	1	1
Rescissió contracte per lectura de tesi	1	1	2
Cessament per jubilació forçosa funcionari	1	8	9
Excedència voluntària	0	1	1
Total general	434	596	1.030

Cessaments per sexe i motiu	Dona	Home	Total general
Cessament per jubilació voluntària funcionari	50%	50%	100%
Fi del contracte per acabament del termini	44%	56%	100%
Extinció de contracte per renúncia	30%	70%	100%
Fi del contracte per causes objectives	60%	40%	100%
Cessament per canvi de categoria	0%	100%	100%
Extinció pel compliment de l'edat de jubilació	0%	100%	100%
Rescissió contracte per lectura de tesi	50%	50%	100%
Cessament per jubilació forçosa funcionari	11%	89%	100%
Excedència voluntària	0%	100%	100%
Total general	42%	58%	100%

Cessaments per sexe i motiu	Dona	Home	Total general
Cessament per jubilació voluntària funcionari	0%	0%	0%
Fi del contracte per acabament del termini	91%	86%	88%
Extinció de contracte per renúncia	6%	11%	9%
Fi del contracte per causes objectives	1%	1%	1%
Cessament per canvi de categoria	0%	1%	0%
Extinció pel compliment de l'edat de jubilació	0%	0%	0%
Rescissió contracte per lectura de tesi	0%	0%	0%
Cessament per jubilació forçosa funcionari	0%	1%	1%
Excedència voluntària	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

La majoria dels cessaments (88%) són per finalització de contracte. Això afecta una proporció similar de dones (44%) i homes (56%), i és coherent amb la distribució general de la plantilla.

Renúncia voluntària: els homes representen el 70% de les renúncies voluntàries, en comparació amb el 30% de dones. Això suggereix que més homes que dones opten per renunciar voluntàriament.

Cessament per jubilació forçosa: aquest tipus de cessament afecta majoritàriament els homes (89%). Això és coherent amb la major presència d'homes en franges d'edat superiors i amb l'estructura de la plantilla.

Altres motius (causes objectives, canvi de categoria, lectura de tesi, etc.): aquests motius representen una petita part dels cessaments i tenen una distribució equilibrada entre dones i homes, excepte en els casos de canvi de categoria o jubilació per edat, que afecten només els homes.

10.3.5 Cessaments del PDI segons el tipus de contracte i sexe

Nombre de persones			
Tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	3	10	13
Laboral docent temporal	424	578	1.002
Laboral fix	0	2	2
Laboral indefinit	7	6	13
Total general	434	596	1.030

Nombre de persones			
Tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	23%	77%	100%
Laboral docent temporal	42%	58%	100%
Laboral fix	0%	100%	100%
Laboral indefinit	54%	46%	100%
Total general	42%	58%	100%

Nombre de persones			
Tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	1%	2%	1%
Laboral docent temporal	98%	97%	97%

Laboral fix	0%	0%	0%
Laboral indefinit	2%	1%	1%
Total general	100%	100%	100%

La majoria dels cessaments (97% del total) corresponen a contractes laborals docents temporals, amb una distribució gairebé idèntica a la de gènere de la plantilla del PDI (42% de dones, 58% d'homes). Això és coherent amb la forta presència de contractes temporals en aquest col·lectiu, on la inestabilitat contractual és predominant tant per a dones com per a homes.

Els cessaments de contractes laborals fixos afecten només homes, i són casos molt puntuals (només 2 persones). Això pot reflectir una distribució de gènere desigual en aquest tipus de contracte més estable dins del PDI, amb poca presència femenina en contractes laborals fixos dins aquest col·lectiu.

10.4 Cessaments del PDI funcionari per categoria professional i sexe

Cessaments PDI funcionari	Dona	Home	Total general
Per categoria professional			
1. Catedràtic/a d'universitat	1	4	5
2. Professor/a titular d'universitat	2	6	8
Total general	3	10	13
Cessaments PDI funcionari	Dona	Home	Total general
Per categoria professional			
1. Catedràtic/a d'universitat	20%	80%	100%
2. Professor/a titular d'universitat	25%	75%	100%
Total general	23%	77%	100%

Cessaments PDI funcionari	Dona	Home	Total general
Per categoria professional			
1. Catedràtic/a d'universitat	33%	40%	38%
2. Professor/a titular d'universitat	67%	60%	62%
Total general	100%	100%	100%

Catedràtic/a d'universitat: el 80% dels cessaments en aquesta categoria corresponen a homes, amb només un 20% de dones. Això és coherent amb la infrarepresentació femenina en posicions de catedràtic, que tradicionalment han estat dominades per homes.

Professor/a titular d'universitat: en aquesta categoria hi ha una situació similar, amb un 75% de cessaments d'homes i un 25% de dones.

Els cessaments en el PDI funcionari afecten majoritàriament homes (77%). Tot i això, és important destacar que les dones continuen estant infrarepresentades en les posicions més altes del professorat funcionari, com catedràtic/a d'universitat.

10.5 Cessaments del PDI laboral per categoria professional i sexe

Cessaments PDI laboral	Dona	Home	Total general
Per categoria professional			
Professor/a emèrit/a	1	2	3
Professor/a col·laborador/a doctor	0	1	1
Professor/a <i>tenure-track</i>	2	5	7
Professor/a agregat/ada	0	4	4
Investigador/a	29	40	69
Postdocs	14	20	34
Professor/a lector/a	0	2	2
Professor/a associat/ada	336	431	767
Predocs	47	77	124
Professor/a visitant	2	4	6
Total general	431	586	1.017

Cessaments PDI laboral	Dona	Home	Total general
Per categoria professional			
Professor/a emèrit/a	33%	67%	100%
Professor/a col·laborador/a doctor/a	0%	100%	100%

Professor/a <i>tenure-track</i>	29%	71%	100%
Professor/a agregat/ada	0%	100%	100%
Investigador/a	42%	58%	100%
Postdocs	41%	59%	100%
Professor/a lector/a	0%	100%	100%
Professor/a associat/ada	44%	56%	100%
Predocs	38%	62%	100%
Professor/a visitant	33%	67%	100%
Total general	42%	58%	100%

Cessaments PDI laboral	Dona	Home	Total general
Per categoria professional			
Professor/a emèrit/a	0%	0%	0%
Professor/a col·laborador/a doctor	0%	0%	0%
Professor/a <i>tenure-track</i>	0%	1%	1%
Professor/a agregat/ada	0%	1%	0%
Investigador/a	7%	7%	7%
Postdocs	3%	3%	3%
Professor/a lector/a	0%	0%	0%
Professor/a associat/ada	78%	74%	75%
Predocs	11%	13%	12%
Professor/a visitant	0%	1%	1%
Total general	100%	100%	100%

Professor/a associat/ada: aquesta categoria acumula el 75% dels cessaments totals, amb una lleugera majoria d'homes (56%) sobre la de dones (44%). Aquesta distribució és força equilibrada i reflecteix la presència de gènere en aquesta categoria.

Investigador/a i postdoc: tant en investigadors com en postdocs, els homes representen el 58% i el 59% dels cessaments, respectivament. Tot i que hi ha una major presència masculina, la diferència de gènere no és extrema.

Predocs: els cessaments en aquesta categoria també mostren una lleugera majoria d'homes (62%), fet que és coherent amb una infrarepresentació femenina en aquests nivells inicials de recerca.

Professor/a emèrit/a i professor/a visitant: aquests cessaments són pocs en nombre, però mostren també una majoria masculina (67% d'homes).

Professor/a col·laborador/a doctor/a, agregat/ada i *tenure-track*: els cessaments en aquestes categories més estables són dominats per homes, especialment en agregat/ada i *tenure-track*, on no hi ha cap dona que hagi cessat en professorat agregat/ada ni col·laborador/a.

10.6 Punts forts i àrees de millora del PDI de l'àmbit del procés de selecció i contractació

**PUNTS
FORTS**

- **Llenguatge inclusiu en les ofertes acadèmiques:** les ofertes de contractació i promoció acadèmica utilitzen un llenguatge inclusiu que respecta la diversitat de gènere, per assegurar que les convocatòries siguin accessibles i evitar la perpetuació d'estereotips.
- **Transparència en els processos de selecció:** les convocatòries i els processos de selecció es publiquen de manera transparent a la intranet i a la web institucional, per garantir la igualtat d'accés a la informació per a tots els candidats i candidates.
- **Diversitat en els tribunals de selecció:** s'ha garantit una presència equilibrada de dones i homes en els tribunals de selecció per a places de PDI, per promoure la diversitat de perspectives i reduir possibles biaixos.
- **Increment de la presència femenina en determinats departaments:**
 - **Departament de Medicina i Ciències de la Vida:** en aquest departament, les noves incorporacions han contribuït a reforçar la presència de dones respecte dels homes (59%-41%), dades que representen un 27% de presència femenina respecte del total de dones en el conjunt de departaments, i que mantenen la presència equilibrada entre dones i homes al departament (51%-49%).
 - **Departament de Dret:** les noves contractacions han augmentat la presència femenina en categories intermèdies (professorat col·laborador i professorat lector) fins a un 48%, dades que mostren la millora de la paritat en les posicions de desenvolupament acadèmic d'aquest departament.
 - **Departament de Comunicació:** s'ha equilibrat la representació de dones i homes en categories com la de professorat agregat, i s'ha assolit un 50% de presència femenina en les noves contractacions d'aquesta categoria acadèmica, fet que contribueix a una major equitat en posicions de rellevància acadèmica.
 - **Departament d'Economia i Empresa:** en aquest departament, on tradicionalment les dones han estat infrarepresentades, les noves contractacions han aconseguit augmentar la presència de dones fins a un 26%, tot i que encara hi ha marge de millora per arribar a la paritat.
 - **Departament de Ciències Polítiques i Socials:** les noves incorporacions han permès augmentar la presència de dones en les categories de professorat lector i professorat agregat fins a un 37%. Això ha ajudat a millorar la representació femenina en un departament on també hi ha un biaix de gènere a favor dels homes en categories superiors.

**ÀREES
DE
MILLORA**

- **Infrarepresentació femenina en categories acadèmiques superiors:** les dones estan infrarepresentades en posicions com la catedràtics/ques d'universitat i professorat agregat, fet que limita el seu accés a posicions d'alta responsabilitat i visibilitat institucional.
- **Falta de referents femenins:** la manca de dones en posicions de lideratge acadèmic pot desincentivar altres dones a aspirar a càrrecs superiors.
- **Absència de programes afirmatius:** no hi ha accions afirmatives o programes de promoció interna específics per a dones que millorin la seva representació en categories superiors.
- **Manca de suport formatiu i mentories:** no hi ha programes sistemàtics de formació, acompanyament o mentoria dirigits a dones que aspiren a posicions superiors, fet que augmenta les barreres per accedir a càrrecs més estables i amb major responsabilitat.
- **Desigualtat en els contractes permanents:** les dones tenen una presència inferior en els contractes permanents dins el col·lectiu del PDI, especialment en categories de catedràtics/ques permanents o contractats/des. Això contribueix a la perpetuació de la bretxa de gènere i salarial.
- **Infrarepresentació en ciències experimentals i STEM:** en departaments STEM, les dones tenen una presència inferior i solen ocupar contractes temporals o menys estables.
- **Infrarepresentació a Economia i Empresa:** presència minoritària de dones malgrat les noves incorporacions; per això caldria establir accions que ajudessin a augmentar la seva presència.
- **Formació insuficient en igualtat de gènere per als tribunals:** els tribunals de selecció no reben formació sistemàtica en perspectiva de gènere, fet que pot perpetuar biaixos inconscients en l'avaluació de candidatures, especialment en aspectes qualitius com lideratge i participació en recerca.

11. Procés de selecció i contractació del PTGAS i del PSR

11.1 Contractacions portades a terme l'últim any del PTGAS i del PSR

11.1.1 Nombre de contractacions del PTGAS i del PSR per sexe

Nombre de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS	46	19	65

PSR	51	55	106
Total general	97	74	171

Nombre de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS	21%	23%	22%
NO PSR	19%	8%	14%
Total general	41%	31%	36%

Nombre de persones			
	Dona	Home	Total general
PTGAS	71%	29%	100%
PSR	48%	52%	100%
Total general	57%	43%	100%

Les **contractacions en el cas del PTGAS** sense PSR mostren un fort desequilibri de gènere a favor de les dones, amb un 71% de dones contractades davant d'un 29% d'homes. Això reflecteix una forta presència femenina en aquest col·lectiu administratiu.

Pel que fa al **col·lectiu del PSR**, la distribució és molt més equilibrada, amb un 48% de dones i un 52% d'homes, la qual cosa és coherent amb la distribució general de la plantilla del PSR.

En l'àmbit global, les contractacions de dones superen les dels homes (57%-43%, respectivament), fet que ajuda a equilibrar la presència femenina a la plantilla total del PTGAS, on les dones són majoria.

11.1.2 Contractacions del PTGAS i del PSR per edat i sexe

Mitjana d'edat			
	Dona	Home	Total general
PTGAS	36	29	34
PSR	30	29	29
Total general	33	29	31

Els homes contractats del PTGAS són més joves que les dones, amb una diferència de 7 anys (36 anys per a dones davant de 29 per a homes). Aquesta dada podria indicar que els homes més joves tenen més oportunitats en aquest col·lectiu.

En el cas del PSR, les contractacions són més equilibrades per edat, amb una mitjana de 29-30 anys per a tots dos gèneres, dades que reflecteixen que tant homes com dones joves s'incorporen de manera similar a aquest col·lectiu.

En general, els homes són 4 anys més joves que les dones en les contractacions globals (29 anys davant de 33).

11.1.3 Contractació del PTGAS i del PSR per distribució de franges d'edat i sexe

Contractacions PTGAS i PSR			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	51	49	100
De 30 a 49 anys	37	22	59
De 50 anys o més	9	3	12
Total general	97	74	171

Contractacions PTGAS i PSR			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general

De 16 a 29 anys	53%	66%	58%
De 30 a 49 anys	38%	30%	35%
De 50 anys o més	9%	4%	7%
Total general	100%	100%	100%

La franja d'edat de 16 a 29 anys concentra el 58% de les contractacions, amb una major proporció d'homes (66%) en comparació amb les dones (53%). Això reflecteix que hi ha més homes joves entrant a treballar en el PTGAS i el PSR.

Contractacions PTGAS I PSR			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	-	-	-
Funcionari/ària interí/ina	64%	36%	100%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	75%	25%	100%
Laboral eventual	50%	50%	100%
Laboral fix	-	-	-
Personal eventual	100%	0%	100%
Total general	57%	43%	100%
Contractacions PTGAS I PSR			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	-	-	-
Funcionari/ària interí/ina	14%	11%	13%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	25%	11%	19%
Laboral eventual	60%	78%	68%
Laboral fix	-	-	-

Personal eventual	1%	-	0%
Total general	100%	100%	100%
Contractacions PTGAS i PSR			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària interí/ina	14	8	22
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	24	8	32
Laboral eventual	58	58	116
Personal eventual	1	0	1
Total general	97	74	171

En la franja de 30 a 49 anys, la presència de dones és més alta (38% dones en comparació amb el 30% d'homes), mentre que en la franja de 50 anys o més, les dones també dominen, amb un 9% de les contractacions davant del 4% dels homes. Això suggereix que mentre els homes joves són contractats més sovint, les dones tendeixen a ser contractades a edats més avançades, pràctica que pot implicar més oportunitats de desenvolupar una carrera professional dins de la institució en el cas de les incorporacions a una edat més jove.

11.1.4 Contractacions del PTGAS i del PSR per tipus de contracte i sexe

La majoria de contractacions són laborals eventuales (68% del total), amb una distribució totalment equilibrada (50% de dones i 50% d'homes). Això mostra una igualtat de gènere en aquest tipus de contractació temporal.

Els contractes de funcionari/ària interí/ina i interí/ina de programa/urgència mostren una major presència femenina, amb un 64% i un 75% de dones, respectivament. Això podria indicar que les dones tenen més accés a contractes administratius i temporals en aquestes àrees.

Les contractacions en posicions eventuales reflecteixen una igualtat de gènere en general, excepte en contractes molt puntuals com el personal eventual, on només hi ha hagut una dona contractada.

11.2 Contractacions del PTGAS (sense PRS)

11.2.1 Nombre de contractacions del PTGAS per sexe

Les contractacions de l'any 2023 del PTGAS han estat 65 persones, de les quals el 71% són dones.

Nombre de persones			
	Don a	Hom e	Total general
PTGAS	46	19	65
PTGAS	71%	29%	100%

11.2.2 Contractacions del PTGAS (sense PSR) per franja d'edat i sexe

Contractacions PTGAS (Sense PSR)			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	19	13	32
De 30 a 49 anys	19	5	24
De 50 anys o més	8	1	9
Total general	46	19	65

Contractacions PTGAS (Sense PSR)			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	59%	41%	100%
De 30 a 49 anys	79%	21%	100%
De 50 anys o més	89%	11%	100%
Total general	71%	29%	100%

Contractacions PTGAS (sense PSR)			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	41%	68%	49%
De 30 a 49 anys	41%	26%	37%
De 50 anys o més	17%	5%	14%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de les contractacions del PTGAS (sense PSR) per franges d'edat mostra una marcada feminització, amb un 71% de dones i un 29% d'homes en el total general. Aquesta desigualtat de gènere es manté constant en totes les franges d'edat, però s'accentua en les edats més avançades. En la de 50 anys o més, les dones representen un 89% de les contractacions, mentre que els homes, només un 11%.

Aquesta tendència reflecteix possibles diferències en els sectors d'activitat o els tipus de contractació en què participen dones i homes, ja que les dones poden estar concentrades en àrees tradicionalment feminitzades o amb menor estabilitat laboral. Per altra banda, en la franja de 30 a 49 anys, un període de màxima productivitat laboral, les dones també dominen, amb un 79%, dada que pot indicar una major capacitat d'incorporació femenina en aquestes edats; però també pot reflectir una manca d'oportunitats per als homes en aquest col·lectiu.

11.2.3 Contractacions del PTGAS (sense PSR) per departament i sexe

Contractacions PTGAS (sense PSR)			
Per àrees	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	1	0	1
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	16	4	20
Biblioteca	6	1	7
Campus de la Ciutadella	2	1	3
Campus del Poblenou	1	0	1

Campus del Mar	5	0	5
Gabinet del Rectorat	0	1	1
Gerència	2	1	3
Oficina de Comunicació	1	0	1
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	1	0	1
Pool de Personal	2	0	2
Secretaria General	3	1	4
Servei de PTGAS	0	1	1
Servei de Personal Docent i Investigador	0	1	1
Servei de Pressupostos i Finances	1	0	1
Servei de Recerca	2	4	6
Servei de Relacions Internacionals	2	2	4
Servei d'Informàtica	0	2	2
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	1	0	1
Total general	46	19	65

Contractacions PTGAS (sense PSR)

Per departaments	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	100%	0%	100%
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	80%	20%	100%
Biblioteca	86%	14%	100%
Campus de la Ciutadella	67%	33%	100%
Campus del Poblenou	100%	0%	100%
Campus del Mar	100%	0%	100%
Gabinet del Rectorat	0%	100%	100%

Gerència	67%	33%	100%
Oficina de Comunicació	100%	0%	100%
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	100%	0%	100%
Pool de Personal	100%	0%	100%
Secretaria General	75%	25%	100%
Servei de PTGAS	0%	100%	100%
Servei de Personal Docent i Investigador	0%	100%	100%
Servei de Pressupostos i Finances	100%	0%	100%
Servei de Recerca	33%	67%	100%
Servei de Relacions Internacionals	50%	50%	100%
Servei d'Informàtica	0%	100%	100%
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	100%	0%	100%
Total general	71%	29%	100%

Contractacions PTGAS (sense PSR)

Per departaments	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	2%	0%	2%
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	35%	21%	31%
Biblioteca	13%	5%	11%
Campus de la Ciutadella	4%	5%	5%
Campus del Poblenou	2%	0%	2%
Campus del Mar	11%	0%	8%
Gabinet del Rectorat	0%	5%	2%
Gerència	4%	5%	5%
Oficina de Comunicació	2%	0%	2%

Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	2%	0%	2%
Pool de Personal	4%	0%	3%
Secretaria General	7%	5%	6%
Servei de PTGAS	0%	5%	5%
Servei de Personal Docent i Investigador	0%	5%	2%
Servei de Pressupostos i Finances	2%	0%	2%
Servei de Recerca	4%	21%	9%
Servei de Relacions Internacionals	4%	11%	6%
Servei d'Informàtica	0%	11%	3%
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	2%	0%	2%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de
les

contractacions del PTGAS (sense PSR) mostra una distribució desigual per àrees, amb algunes que destaquen per una presència majoritària de dones o homes.

Àrea de Projectes Transversals i Comunitat Universitària: és la que té més incorporacions (31% del total), amb un 80% de dones contractades, dada que en reforça el predomini femení en aquesta àrea, on ja hi havia un 86% de dones prèviament.

La **Biblioteca** també mostra un desequilibri de gènere a favor de les dones, amb un 86% de dones contractades, dada que reflecteix la seva forta presència en aquest servei.

Al **campus del Mar** només s'han contractat dones (100%), dada que mostra la continuació del desequilibri a favor de les dones.

Per contra, al **Servei de Recerca** s'han contractat més homes (67%) que dones (33%), fet que ajuda a reduir la presència dominant femenina en aquest servei, que inicialment estava desequilibrat, en termes de gènere, en favor de les dones.

El **Servei de Recerca** i el **Servei d'Informàtica** han vist incrementada la presència masculina, amb un 67% i un 100% de contractacions d'homes, respectivament. Aquest fet ajuda a reequilibrar la plantilla en àrees tradicionalment masculinitzades com el Servei d'Informàtica.

11.3 Contractacions del PTGAS funcionari (sense PSR) per grup professional i sexe

Col·lectiu PTGAS funcionari (sense PSR)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
A1	1	0	1
A2	2	3	5
C1	31	12	43
C2	5	1	6
Total general	39	16	55

Col·lectiu PTGAS funcionari (sense PSR)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
A1	100%	0	100%
A2	40%	60%	100%
C1	72%	28%	100%
C2	83%	17%	100%
Total general	71%	29%	100%

Col·lectiu PTGAS funcionari (sense PSR)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
A1	3%	0%	3%
A2	5%	19%	9%
C1	79%	75%	78%
C2	13%	6%	11%
Total general	100%	100%	100%

Col·lectiu PTGAS laboral (sense PSR)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	2	1	3
2	4	0	4
3	1	2	3
Total general	7	3	10

La majoria de les contractacions es concentren en les categories administratives inferiors (C1 i C2), on les dones tenen una presència dominant: 72% a C1 i 83% a C2.

En les categories superiors, com A1 i A2 (més tècniques i amb responsabilitat), la presència femenina disminueix. Tot i que a A1 només s'ha contractat una dona (100%); a A2 els homes representen el 60% de les contractacions, dada que indica un major accés masculí a les posicions superiors.

Hi ha un fort desequilibri de gènere a favor de les dones en les tasques administratives inferiors, mentre que les categories superiors són més accessibles per als homes. La contractació de dones en les categories superiors (A1, A2) és baixa, comparada amb la seva presència global dins del PTGAS.

11.4 Contractacions del PTGAS laboral (sense PSR) per grup professional i sexe

Col·lectiu PTGAS laboral (sense PSR)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	67%	33%	100%
2	100%	0%	100%

3	33%	67%	100%
Total general	70%	30%	100%

Col·lectiu PTGAS laboral (sense PSR)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	29%	33%	30%
2	57%	0%	40%
3	14%	67%	30%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de la contractació per grups professionals en el col·lectiu del PTGAS laboral (sense PSR) mostra una clara feminització, amb un 70% de dones i un 30% d'homes en el total general. Aquesta distribució varia segons el grup professional, i en destaca especialment el grup 2, on totes les contractacions (100%) són de dones. En canvi, al grup 3, els homes són majoria (67%), mentre que les dones només representen el 33%.

Aquesta desigualtat pot reflectir una segregació ocupacional per gènere, amb les dones concentrades en determinats nivells professionals i amb una presència limitada en grups on els homes són més presents, com el 3.

11.5 Contractacions del PSR

11.5.1 Nombre de contractacions del PSR per sexe

Les contractacions de l'any 2023 del col·lectiu del PSR han estat de 106 persones, de les quals el 48% han estat dones.

Nombre de persones			
	Dona	Home	Total general
PSR	51	55	106
Total general	48%	52%	100%

11.5.2 Contractacions del PSR per franja d'edat i sexe

Contractacions PSR			
Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	47%	53%	100%
De 30 a 49 anys	51%	49%	100%
De 50 anys o més	33%	67%	100%
Total general	48%	52%	100%

Contractacions PSR			
Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	32	36	68
De 30 a 49 anys	18	17	35
De 50 anys o més	1	2	3
Total general	51	55	106

Contractacions PSR			
Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	63%	65%	64%
De 30 a 49 anys	35%	31%	33%
De 50 anys o més	2%	4%	3%
Total general	100%	100%	100%

Hi ha, doncs, equilibri entre dones i homes en les dues principals franges de contractació del col·lectiu del PSR.

11.5.3 Contractacions del PSR per tipus de contractació i sexe

Totes les contractacions han estat de laboral eventual, coincidint amb la modalitat de vinculació habitual del PSR, amb una distribució equilibrada entre dones i homes (48%-52%, respectivament).

11.5.4 Contractacions del PSR per departament i sexe

L'anàlisi del personal de suport a la recerca (PSR) mostra que les contractacions mantenen una distribució de gènere equilibrada en el conjunt global. Les contractacions són majoritàries a l'àrea de personal de suport a la recerca.

Contractacions del PSR			
Per departament	Dona	Home	Total general
Personal de Suport a la Recerca	50	54	104
Secretaria General	1	1	2
Total general	51	55	106
Contractacions del PSR			
Per departament	Dona	Home	Total general
Personal de Suport a la Recerca	98%	98%	98%
Secretaria General	2%	2%	2%
Total general	100%	100%	100%

11.5.5 Contractacions del PSR per grup professional i sexe

El col·lectiu del PSR presenta una distribució equilibrada en general; però en les categories més altes els homes tenen un avantatge clar, mentre que les dones predominen en les categories més administratives o intermèdies.

Col·lectiu	PSR		
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	7	14	21
2	9	15	24
3	35	26	61
Total general	51	55	106

Col·lectiu PSR			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	33%	67%	100%
2	38%	63%	100%
3	57%	43%	100%
Total general	48%	52%	100%
Col·lectiu PSR			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	14%	25%	20%
2	18%	27%	23%
3	69%	47%	58%
Total general	100%	100%	100%

11.6 Cessaments del PTGAS i del PSR

11.6.1 Cessaments del PTGAS i del PSR de l'últim any i per sexe

Cessaments PTGAS i PSR			
	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	98	71	169

Cessaments PTGAS i PSR			
	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	58%	42%	100%

Els cessaments en el col·lectiu del PTGAS i del PSR mostren un desequilibri a favor de les dones: el 58% dels cessaments han estat de dones, mentre que el 42% corresponen a homes.

Això reflecteix que les dones, que són majoritàries a la plantilla del PTGAS i del PSR, també ho són en els cessaments, la qual cosa podria indicar una major rotació o canvis laborals entre les dones en comparació amb els homes.

11.6.2 Cessaments del PTGAS i del PSR per edat i sexe

Mitjana d'edat - anys	Dona	Home	Total general
PTGAS (sense PSR)	40	42	41
PSR	34	31	33
Total general	37	36	37

La mitjana d'edat dels cessaments en el col·lectiu del PTGAS és força similar entre dones (37 anys) i homes (36 anys). En el PTGAS sense PSR, la mitjana d'edat de les dones que han cessat era lleugerament inferior (40 anys) en comparació amb els homes (42 anys). En el col·lectiu del PSR, els homes que van cessar tenien una mitjana d'edat inferior (31 anys) que les dones (34 anys), fet que indica que la rotació d'homes en aquest col·lectiu afecta treballadors més joves.

11.6.3 Cessaments del PTGAS i PSR segons la distribució per franges d'edat i sexe

Cessaments PTGAS i PSR			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	34	26	60
De 30 a 49 anys	48	36	84
De 50 anys o més	16	9	25
Total general	98	71	169

Cessaments PTGAS i PSR			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	35%	37%	36%
De 30 a 49 anys	49%	51%	50%
De 50 anys o més	16%	13%	15%
Total general	100%	100%	100%

La majoria dels cessaments es concentren en la franja d'edat de 30 a 49 anys, amb un 50% del total de les persones que han cessat, sense una gran diferència entre dones (49%) i homes (51%).

Els cessaments en la franja de 16 a 29 anys són també significatius (36% del total), amb una presència lleugerament superior d'homes (37%) respecte a dones (35%).

En la franja de 50 anys o més, les dones tenen un percentatge lleugerament superior de cessaments (16%) en comparació amb els homes (13%); però aquesta franja és la que menys persones inclou (15% del total).

11.7 Cessaments del PTGAS (sense PSR)

11.7.1 Nombre de cessaments del PTGAS (sense PSR) per sexe

PTGAS - sense PSR			
Cessaments	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	51	28	79
PTGAS - sense PSR			
Cessaments	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	65%	35%	100%

Al col·lectiu del PTGAS sense PSR, els cessaments de dones són encara més pronunciats (65% de dones vs. 35% d'homes).

Aquest percentatge és significativament més alt que la distribució general del PTGAS (71% dones), el que suggereix una major rotació femenina en el col·lectiu administratiu, especialment en les posicions no vinculades al PSR.

11.7.2 Cessaments del PTGAS (sense PSR) per franja d'edat i sexe

Cessaments PTGAS			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	15	4	19
De 30 a 49 anys	24	16	40
De 50 anys o més	12	8	20
Total general	51	28	79

Cessaments PTGAS			
Per franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	29%	14%	24%
De 30 a 49 anys	47%	57%	51%
De 50 anys o més	24%	29%	25%
Total general	100%	100%	100%

Al PTGAS sense PSR, la franja de 30 a 49 anys concentra la majoria de cessaments (51% del total), amb una presència superior d'homes (57%) respecte a dones (47%).

En la franja de 16 a 29 anys, les dones han patit més cessaments (29%) en comparació amb els homes (14%), dades que suggereixen una major rotació de dones joves en aquest col·lectiu.

En la franja de 50 anys o més, la diferència és menor; però els homes tenen un percentatge lleugerament superior (29%) en comparació amb les dones (24%).

11.7.3 Cessaments del PTGAS (sense PSR) per motiu (causa)

Cessaments PTGAS			
Per motiu	Dona	Home	Total general
Extinció de contracte per renúncia	5	0	5
Cessament per lliure separació d'eventual	7	3	10
Fi del contracte per causes objectives	1	0	1
Cessament per renúncia	10	2	12
Cessament per canvi de lloc de treball	12	9	21
Fi del contracte per canvi de lloc de treball	1	3	4
Cessament per jubilació forçosa funcionari (PTGAS)	3	1	4
Cessament per incorporació d'un funcionari	1	3	4

Cessament per supressió del lloc de treball	1	0	1
Cessament per defunció	0	1	1
Extinció de contracte per jubilació anticipada	1	0	1
Jubilació	1	0	1
Excedència voluntària	4	3	7
Canvi lloc de treball	3	3	6
Excedència voluntària	1	0	1
Total general	51	28	79

Cessaments PTGAS			
Per motiu	Dona	Home	Total general
Extinció de contracte per renúncia	100%	0%	100%
Cessament per lliure separació d'eventual	70%	30%	100%
Fi del contracte per causes objectives	100%	0%	100%
Cessament per renúncia	83%	17%	100%
Cessament per canvi de lloc de treball	57%	43%	100%
Fi del contracte per canvi de lloc de treball	25%	75%	100%
Cessament per jubilació forçosa funcionari (PTGAS)	75%	25%	100%
Cessament per incorporació d'un funcionari	25%	75%	100%
Cessament per supressió del lloc de treball	100%	0%	100%
Cessament per defunció	0%	100%	100%
Extinció de contracte per jubilació anticipada	100%	0%	100%
Jubilació	100%	0%	100%
Excedència voluntària	57%	43%	100%
Canvi lloc de treball	50%	50%	100%

Excedència voluntària	100%	0%	100%
Total general	65%	35%	100%

Cessaments PTGAS			
Per motiu	Dona	Home	Total general
Extinció de contracte per renúncia	10%	0%	6%
Cessament per lliure separació d'eventual	14%	11%	13%
Fi del contracte per causes objectives	2%	0%	1%
Cessament per renúncia	20%	7%	15%
Cessament per canvi de lloc de treball	24%	32%	27%
Fi del contracte per canvi de lloc de treball	2%	11%	5%
Cessament per jubilació forçosa funcionari (PTGAS)	6%	4%	5%
Cessament per incorporació d'un funcionari	2%	11%	5%
Cessament per supressió del lloc de treball	2%	0%	1%
Cessament per defunció	0%	4%	1%
Extinció de contracte per jubilació anticipada	2%	0%	1%
Jubilació	2%	0%	1%
Excedència voluntària	8%	11%	9%
Canvi lloc de treball	6%	11%	8%
Excedència voluntària	2%	0%	1%
Total general	100%	100%	100%

En el cas del PTGAS sense PSR, el principal motiu tant en dones com en homes seria cessament per canvi de lloc de treball, que no seria pròpiament un acabament de la vinculació de la persona amb la Universitat. Respecte a la segona causa de cessament, que és per renúncia, sí que hi ha un major nombre de casos de dones (20%) respecte dels homes (7%).

En el cas del PTGAS sense PSR, caldria analitzar a què són deguts els cessaments per renúncia en les dones, i en el cas dels PSR el nombre major de finalitzacions del contracte per causes objectives de les dones (66%-47%).

11.7.4 Cessaments del PTGAS (sense PSR) per tipus de contracte i sexe

Cessaments PTGAS			
Per tipus de contractació	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	10	7	17
Funcionari/ària interí/ina	13	11	24
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	18	5	23
Laboral eventual	6	1	7
Laboral fix	3	3	6
Personal eventual	1	1	2
Total general	51	28	79
Cessaments PTGAS			
Per tipus de contractació	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	59%	41%	100%
Funcionari/ària interí/ina	54%	46%	100%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	78%	22%	100%
Laboral eventual	86%	14%	100%
Laboral fix	50%	50%	100%
Personal eventual	50%	50%	100%
Total general	65%	35%	100%

Cessaments PTGAS			
Per tipus de contractació	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	20%	25%	22%
Funcionari/ària interí/ina	25%	39%	30%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	35%	18%	29%
Laboral eventual	12%	4%	9%
Laboral fix	6%	11%	8%
Personal eventual	2%	4%	3%
Total general	100%	100%	100%

L'anàlisi de gènere dels cessaments al col·lectiu del PTGAS (sense PSR) durant l'últim any mostra que les dones representen el 65% dels cessaments, mentre que els homes n'assumeixen el 35%. Aquesta dada indica que les dones estan proporcionalment més afectades pels cessaments en comparació amb els homes.

Si analitzem els tipus de contracte o vinculació, observem que entre els funcionaris/àries de carrera, els cessaments estan lleugerament més concentrats en dones (59%) que en homes (41%), i representen un 22% del total de cessaments. Els funcionaris/àries interins/es constitueixen el 30% dels cessaments, amb una distribució relativament equilibrada entre dones (54%) i homes (46%). En canvi, en els funcionaris/àries interins/es de programa o urgència, la situació es decanta clarament cap a les dones, que representen el 78% dels cessaments en aquesta modalitat, mentre que els homes només n'assumeixen el 22%. Aquesta diferència posa de manifest una major inestabilitat per a les dones en aquesta categoria.

En els contractes laborals eventuais, les dones també tenen un pes molt superior, amb un 86% dels cessaments davant d'un 14% d'homes, fet que reforça la percepció d'una precarietat laboral més gran per al col·lectiu femení en aquestes posicions. En contrast, els cessaments en categories més estables, com laborals fixos i personal eventual, estan distribuïts de manera equitativa (50%-50%), fet que no evidencia diferències significatives entre sexes en aquests casos.

Si ens fixem en la proporció dins de cada sexe, un 39% dels cessaments masculins es concentren en funcionaris/àries interins/es, mentre que només un 18% es donen en funcionaris/àries interins/es de programa o urgència. Per contra, les dones mostren un perfil diferent, amb un 35%

dels seus cessaments en funcionaris/àries interins/es de programa o urgència, seguits d'un 25% en funcionaris/àries interins/es. Aquesta distribució evidencia que les dones experimenten una concentració més gran de cessaments en categories amb menor estabilitat.

11.8 Cessaments del PTGAS funcionari per categoria professional i sexe

Cessaments PTGAS funcionari			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	3	2	5
A2	5	5	10
C1	22	7	29
C2	6	4	10
E	5	5	10
Total general	41	23	64

Cessaments PTGAS funcionari			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	60%	40%	100%
A2	50%	50%	100%
C1	76%	24%	100%
C2	60%	40%	100%
E	50%	50%	100%
Total general	64%	36%	100%

Cessaments PTGAS funcionari			
Per categoria professional	Dona	Home	Total, general
A1	7%	9%	8%
A2	12%	22%	16%
C1	54%	30%	45%
C2	15%	17%	16%
E	12%	22%	16%
Total general	100%	100%	100%

En el **col·lectiu de funcionaris**, les dones representen el 64% dels cessaments, mentre que els homes en sumen el 36%, dades que indiquen un impacte desigual cap al col·lectiu femení. Pel que fa a les categories específiques:

- En la **categoria A1**, els cessaments són majoritàriament femenins (60%), tot i que amb una distribució relativament equilibrada entre dones i homes (40%).
- La **categoria A2** presenta una distribució igualitària, amb un 50% de dones i un 50% d'homes entre els cessaments.
- En canvi, a la **categoria C1**, el 76% dels cessaments corresponen a dones, mentre que els d'homes només representen el 24%, dades que evidencien una clara sobrerrepresentació femenina en aquesta categoria.
- La **categoria C2** mostra un 60% de dones i un 40% d'homes en els cessaments, mentre que a la categoria E la distribució torna a ser equitativa (50%-50%).

11.9 Cessaments del PTGAS Laboral per categoria professional i sexe

Cessaments PTGAS laboral			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1	3	0	3
2	5	1	6
3	1	3	4
A1 (eventual)	1	1	2
Total general	10	5	15

Cessaments PTGAS laboral			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1	100%	0%	100%
2	83%	17%	100%
3	25%	75%	100%
A1 (eventual)	50%	50%	100%
Total general	67%	33%	100%
Cessaments PTGAS laboral			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1	30%	0%	20%
2	50%	20%	40%
3	10%	60%	27%
A1 (eventual)	10%	20%	13%
Total general	100%	100%	100%

En el **col·lectiu de personal laboral**, les dones representen el 67% dels cessaments, mentre que els homes arriben al 33%, dades que destaquen una major presència de dones entre els cessaments també en aquesta modalitat. Per categories:

- En la categoria 1, els cessaments han estat exclusivament femenins (100%).
- En la categoria 2, el 83% dels cessaments corresponen a dones i només el 17% a homes.
- A la categoria 3, s'observa la tendència inversa, amb un 75% dels cessaments masculins i només un 25% de femenins.
- Finalment, en la categoria A1 (eventual), la distribució és equilibrada, amb un 50% de dones i un 50% d'homes.

11.10 Cessaments del PSR

11.10.1 Nombre de cessaments del PSR per sexe

Cessaments PSR	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	47	43	90

Cessaments PSR	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	52%	48%	100%

En el PSR, la distribució dels cessaments és més equilibrada, amb un 52% de dones i un

48% d'homes. Això indica que en aquest col·lectiu hi ha una menor diferència de rotació entre homes i dones en comparació amb el PTGAS no PSR.

Aquesta distribució reflecteix millor la composició global del PSR, que ja era força equilibrada en termes de presència femenina i masculina.

11.10.2 Cessaments del PSR per franja d'edat i sexe

Cessaments PSR			
Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	19	22	41
De 30 a 49 anys	24	20	44
De 50 anys o més	4	1	5
Total general	47	43	90
Cessaments PSR			
Per franja d'edat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	40%	51%	46%
De 30 a 49 anys	51%	47%	49%

De 50 anys o més	9%	2%	6%
Total general	100%	100%	100%

Al PSR, la franja de 16 a 29 anys concentra gairebé la meitat dels cessaments (46%), amb una major proporció d'homes (51%) en comparació amb les dones (40%).

Els cessaments a la franja de 30 a 49 anys representen el 49% del total, amb una distribució gairebé equilibrada entre dones (51%) i homes (47%).

En la franja de 50 anys o més, els cessaments són poc freqüents (6% del total), amb un major percentatge de dones (9%) en comparació amb els homes (2%).

11.10.3 Cessaments del PSR per motiu (causa) i sexe

Cessaments PSR			
Per causa o motiu	Dona	Home	Total general
Fi del contracte per acabament del termini	10	9	19
Extinció de contracte per renúncia	6	11	17
Fi del contracte per causes objectives	31	20	51
Extinció pel compliment de l'edat de jubilació	0	1	1
Extinció de contracte per mutu acord	0	1	1
Extinció de contracte durant el període de prova	0	1	1
Total general	47	43	90

Cessaments PSR			
Per causa o motiu	Dona	Home	Total general
Fi del contracte per acabament del termini	53%	47%	100%

Extinció de contracte per renúncia	35%	65%	100%
Fi del contracte per causes objectives	61%	39%	100%
Extinció pel compliment de l'edat de jubilació	0%	100%	100%
Extinció de contracte per mutu acord	0%	100%	100%
Extinció de contracte durant el període de prova	0%	100%	100%
Total general	52%	48%	100%
Cessaments PSR			
Per causa o motiu	Dona	Home	Total general
Fi del contracte per acabament del termini	21%	21%	21%
Extinció de contracte per renúncia	13%	26%	19%
Fi del contracte per causes objectives	66%	47%	57%
Extinció pel compliment de l'edat de jubilació	0%	2%	1%
Extinció de contracte per mutu acord	0%	2%	1%
Extinció de contracte durant el període de prova	0%	2%	1%
Total general	100%	100%	100%

En el cas del PSR, les dones han extingit la relació per fi del contracte per causes objectives en un 66% i els homes, en un 47%; mentre que a l'inrevés han extingit la vinculació per renúncia en un 26% els homes i en un 13% les dones.

11.10.4 Cessaments del PSR per tipus de contracte i sexe

Cessaments PSR			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Laboral eventual	47	43	90
Total general	47	43	90

Cessaments PSR			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Laboral eventual	52%	48%	100%
Total general	52%	48%	100%

11.10.5 Cessaments del PSR per categoria professional i sexe

Cessaments PSR			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1 / R1	9	10	19
2 / R2	8	8	16
3 / R3	20	21	41
R4	10	4	14
Total general	47	43	90

Cessaments PSR			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1 / R1	47%	53%	100%
2 / R2	50%	50%	100%
3 / R3	49%	51%	100%
R4	71%	29%	100%
Total general	52%	48%	100%

Cessaments PSR			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
1 / R1	19%	23%	21%
2 / R2	17%	19%	18%

3 / R3	43%	49%	46%
R4	21%	9%	16%
Total general	100%	100%	100%

Tot i que la distribució general de cessaments per sexe és equilibrada, hi ha desequilibris significatius en categories com a R4, en què les dones estan notablement més afectades. A la resta de categories, les proporcions són més homogènies, fet que reflecteix una distribució relativament justa. Aquestes dades podrien ser útils per avaluar possibles factors que influeixen en les diferències, especialment en categories amb una presència femenina superior.

11.10.6 Cessaments del PSR per situació familiar

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Caldrà incorporar-la com a mesura del Pla per obtenir l'anàlisi dels cessaments per situació familiar.

11.11 Punts forts i àrees de millora del PTGAS del l'àmbit del procés de selecció i contractació

PUNTS FORTS	● Criteris d'igualtat en selecció: els processos de selecció del PTGAS apliquen criteris sistemàtics d'igualtat, per assegurar que les candidatures siguin avaluades exclusivament pels seus mèrits i competències, independentment del gènere. ● Llenguatge inclusiu en ofertes: totes les ofertes de treball per al PTGAS es redacten amb un llenguatge inclusiu i no sexista, per promoure una comunicació igualitària i evitar qualsevol discriminació per raó de gènere. ● Equilibri en noves contractacions de PSR: les noves contractacions de PSR han aconseguit mantenir un equilibri de gènere, amb un 48% de dones i un 52% d'homes, fet que contribueix a tenir una plantilla més paritària i diversa en l'àmbit del suport a la recerca. ● Diversitat de gènere en gestió i suport: la UPF ha assegurat una representació equilibrada de dones i homes en les àrees de gestió administrativa i suport, amb una diversitat de gènere destacable en posicions d'administració i tècniques. ● Presència femenina en càrrecs de lideratge: les accions recents de selecció han facilitat l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat dins de l'administració, com direccions de servei i coordinacions de projectes, fet que ha millorat la representació femenina en posicions de lideratge del PTGAS.

ÀREES DE MILLORA	• Diferència d'edat en les contractacions: els homes contractats dins del col·lectiu del PTGAS són, de mitjana, 4 anys més joves que les dones, una bretxa que arriba fins a 7 en el PTGAS no PSR. Aquesta situació pot reflectir una desigualtat en l'accés inicial a les oportunitats laborals. • Concentració de dones en tasques administratives: l'Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària, amb un 86% de dones en plantilla, continua reforçant aquest desequilibri en les noves contractacions (80% dones, 20% homes). Aquesta segregació horitzontal perpetua la divisió per gènere segons les tasques executades. • Alta temporalitat en contractacions: el 68% de les contractacions al col·lectiu del PTGAS són temporals, i afecten un 78% dels homes i un 60% de les dones. • Desigualtat en l'accés a categories superiors: només el 8% de les dones del PTGAS funcionari accedeixen a les categories A1 i A2, en comparació amb el 19% dels homes. Aquesta desigualtat limita l'accés de les dones a posicions de lideratge i responsabilitat dins del personal funcionari. • Renúncies més altes en dones: les renúncies són la segona causa de cessament laboral al col·lectiu del PTGAS, amb un 20% de dones que renuncien davant del 7% d'homes. • Extincions en categories amb més responsabilitat: les extincions laborals són més freqüents entre les dones de les categories 1 i 2 (categories amb més estabilitat i responsabilitat), mentre que els homes tenen més extincions en la categoria 3, associada a tasques de menor responsabilitat. Aquesta inestabilitat en posicions superiors pot contribuir a una major rotació femenina en categories més altes.

11.12 Punts forts i àrees de millora del PSR de l'àmbit del procés de selecció i contractació

PUNTS FORT	• Equilibri en les contractacions: s'han incorporat 106 persones, amb 51 dones i 55 homes, dades que reflecteixen un equilibri de gènere lleugerament inferior a la presència femenina del PSR a la plantilla, que és del 50%. • Distribució equilibrada en les franges principals: hi ha equilibri entre dones i homes en les dues principals franges d'edat de contractació, que representen el 97% de les contractacions totals. • Manteniment de la paritat: l'anàlisi del personal de suport a la recerca (PSR) mostra que les contractacions mantenen una distribució de gènere equilibrada en el conjunt global. • Cessaments equilibrats: la distribució de cessaments per sexe és proporcional a la seva presència a la plantilla, fet que indica una dinàmica equilibrada en les finalitzacions de contractes.

**ÀREES DE
MILLORA**

- **Contractació eventual predominant:** el col·lectiu del PSR està íntegrament contractat de manera eventual, fet que pot limitar l'estabilitat i el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores d'aquest grup.
- **Diferències en les causes de cessament:** les finalitzacions de contracte per causes objectives són més freqüents en dones (66%) que en homes (47%). Caldria fer una anàlisi més profunda per comprendre les causes d'aquesta diferència i establir mesures per corregir-la.

12. Promoció professional

L'àmbit de promoció professional analitza les oportunitats d'ascens dins l'organització, així com la manera com es garanteix la igualtat d'accés a càrrecs de més responsabilitat per a dones i homes. Aquesta anàlisi inclou l'estudi dels criteris utilitzats en els processos de promoció, les barreres que poden afectar la progressió professional i la representació de gènere en les diferents categories professionals i posicions de lideratge.

Aquest àmbit és clau per identificar possibles desigualtats en el desenvolupament de la carrera professional, així com per promoure mesures que assegurin una participació equitativa en les posicions de decisió i de responsabilitat. L'objectiu és garantir que tant dones com homes disposin de les mateixes oportunitats per avançar en les seves trajectòries professionals, i fomentar un entorn inclusiu i just dins de l'organització.

12.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional

	SÍ	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna Per al personal docent i investigador (PDI): el conveni per al PDI especifica que la promoció interna es regeix mitjançant concursos de mèrits, amb criteris d'avaluació establerts per cada universitat en col·laboració amb els representants sindicals. Tot i que es promou la igualtat d'accés als concursos, el conveni no esmenta explícitament la igualtat de gènere com un objectiu prioritari en la promoció interna per al PDI. Per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS): el conveni del PTGAS estableix la promoció interna com a mitjà per proveir vacants, i es	☐	☐

regeix per criteris de mèrit i antiguitat. Encara que la promoció es basa en criteris objectius, no s'especifica la inclusió de la igualtat de gènere com a objectiu dins el procés de promoció interna per al PTGAS, però s'aplica amb criteris equitatius, segons la normativa vigent.		

	SÍ	NO
● L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional PDI: el conveni del PDI permet a les universitats fer concursos de promoció interna basats en criteris de mèrit i antiguitat, amb el compromís de negociar els mèrits i criteris d'avaluació amb la representació legal de treballadors. Tot i que aquest procediment de promoció pot fomentar l'equitat, no hi ha un protocol específic que inclogui formalment la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un requisit dins del procés de promoció interna per al PDI. PTGAS: el conveni del PTGAS també regula la promoció interna a través de concursos de mèrits i antiguitat per ocupar vacants, però no incorpora un protocol o procediment formal que asseguri la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la promoció o desenvolupament professional. Així, el procés és objectiu; però no fa referència explícita a la inclusió de mesures d'igualtat de gènere en aquest àmbit.	☐	☒
● L'organització ha dissenyat plans de carrera professional. Per al personal docent i investigador (PDI): el conveni del PDI no defineix un pla de carrera professional formalitzat. Tot i que inclou processos de promoció interna basats en criteris de mèrits i antiguitat, no especifica cap pla de carrera ni protocols per valorar el potencial o implementar plans de successió amb perspectiva de gènere. Per al personal tècnic, de gestió d'administració i serveis (PTGAS): el conveni del PTGAS estableix la creació d'un pla plurianual de promoció amb l'objectiu de facilitar el desenvolupament professional dins de la Universitat, seguint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Aquest pla inclou accions de formació orientades a la promoció dins de les categories professionals del PTGAS i és supervisat en col·laboració amb el Comitè d'Empresa. No obstant això, el conveni no recull un pla de carrera o successió amb criteris d'igualtat de gènere explícits.		

12.2 Com vetllen la gestió de la promoció i el desenvolupament professional per la igualtat d'oportunitats

	SÍ	NO
La persona que exerceix com a superior immediat, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats? S'han fet formacions, però són voluntàries i no n'hi ha un registre.	☐	☒
- Quins mèrits es valoren en la promoció? Personal docent i investigador (PDI) La promoció per al PDI es fa a través d'un sistema d'acreditacions gestionat per agències externes com l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) o l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA). Aquestes acreditacions tenen en compte mèrits com: - Publicacions i investigació: articles en revistes científiques, participació en projectes de recerca. - Experiència docent: temps i qualitat de la docència impartida. - Formació acadèmica i desenvolupament professional: titulacions avançades o cursos de perfeccionament. - Gestió acadèmica i participació institucional: participació en tasques de gestió a la Universitat i comissions acadèmiques. Personal tècnic, de gestió d'administració i serveis (PTGAS) Pel que fa al PTGAS, els documents i les bases de convocatòries estableixen que els mèrits es valoren en funció de diversos criteris segons el tipus de concurs (general o específic). Alguns exemples de mèrits valorats són: - Antiguitat: es valora el temps de servei prestat en funcions similars dins de la Universitat, a raó de punts per cada any de servei continuat. - Grau consolidat i nivell de carrera: el nivell i el grau consolidats són valorats amb punts específics, depenent del grau assolit. - Formació addicional: es consideren les titulacions acadèmiques superiors o cursos de formació relacionats amb les funcions del lloc de treball, amb més valor per a cursos extensius. - Coneixements lingüístics: el domini de la llengua catalana (si és superior al nivell requerit), altres idiomes i, en alguns casos, l'anglès són punts valorats en funció del nivell assolit.		

● Creieu que aquests criteris/mèrits són neutres des de la perspectiva de gènere? Els criteris i mèrits establerts per a la promoció del PDI i del PTGAS podrien no ser completament neutres des de la perspectiva de gènere, si no s'han analitzat des d'aquesta perspectiva.	☐	☐
A continuació es detallen alguns d'aquests mèrits que poden afavorir o desfavorir determinats grups, especialment en el context de la igualtat de gènere: Personal docent i investigador (PDI) ● Publicacions i experiència investigadora: tot i que aparentment neutre, aquest criteri pot tenir un biaix de gènere si tenim en compte que, en moltes disciplines, les dones acostumen a tenir menys publicacions i participació en projectes de recerca a causa de càrregues familiars o responsabilitats de cura que poden limitar el temps dedicat a la recerca. ● Experiència docent: aquest criteri pot ser més equitatiu, ja que l'experiència docent sovint depèn del temps de servei, però pot ser més difícil per a dones amb permisos de maternitat o reduccions de jornada. ● Gestió acadèmica: les posicions de gestió acadèmica poden estar menys accessibles per a les dones si hi ha una infrarepresentació femenina en posicions de responsabilitat dins la institució. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) ● Antiguitat i grau consolidat: aquest criteri és neutre en aparença, però les dones que s'hagin aollit a permisos de maternitat o que hagin tingut interrupcions per càrregues familiars poden veure afectada la seva antiguitat. Això pot provocar un desavantatge en comparació amb col·legues masculins. ● Formació addicional: tot i ser neutre, pot resultar més difícil d'obtenir per a les dones si aquestes assumeixen més responsabilitats familiars i tenen menys temps per a activitats de formació addicional. ● Coneixements lingüístics: aquest criteri sol ser neutre de gènere, però la facilitat d'accés a formacions lingüístiques també pot variar segons les circumstàncies personals.		
● Quin pes se li atorga a l'antiguitat en els processos de promoció? Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS)		

- En els concursos generals, l'antiguitat es valora a raó de 0,1 punts per any de servei, amb un màxim d'1 punt en molts casos, tot i que el valor pot variar segons les bases específiques de cada convocatòria. - En els concursos específics, l'antiguitat també es valora, però amb un pes ajustat segons el tipus de convocatòria i el perfil requerit, com es descriu en cada convocatòria particular. Personal docent i investigador (PDI) - Per al PDI, l'antiguitat pot tenir un pes indirecte, ja que sovint influeix en el nombre de publicacions, projectes i experiència docent acumulada, factors que les agències com l'ANECA o l'AQU valoren en les acreditacions. Això no obstant, l'antiguitat no sol aparèixer com a mèrit avaluat directament en el procés d'acreditació.		
Segons la mitjana d'anys d'antiguitat de dones i homes, creieu que aquest criteri afecta de manera diferent a dones i homes? No hi ha dades.		
Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat No hi ha garanties explícites als convenis que assegurin que la situació familiar de les persones candidates no influirà de manera negativa en la seva promoció a llocs de responsabilitat, ni per al PDI ni per al PTGAS. Tot i que el criteri de promoció es basa en mèrits i antiguitat, el sistema no preveu mesures per neutralitzar l'impacte de la situació familiar, com poden ser permisos per cura o reduccions de jornada, que poden afectar l'avaluació dels mèrits acumulats. Això pot significar que, de manera indirecta, les persones amb responsabilitats familiars —sovint dones— es trobin en una situació de desavantatge respecte a candidats que no han tingut aquestes interrupcions o limitacions.	☐	☐
Considereu que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció a l'organització? Per què? No hi ha dades estadístiques ni mesures per evitar possibles biaixos de gènere en les promocions per responsabilitats familiars.	☐	☐
Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció? Segons les bases específiques i generals analitzades, en els processos de promoció dins de la Universitat Pompeu Fabra, les persones i els òrgans que intervenen en la decisió d'una promoció són els següents:		

Tribunal de selecció o comitè avaluador: per a cada convocatòria de promoció, es designa un tribunal o comitè avaluador, que inclou membres amb experiència i idoneïtat per avaluar els candidats. Els tribunals es componen sovint de directius o responsables de l'àrea del lloc que s'ha de cobrir, personal de recursos humans i altres membres qualificats segons l'àmbit de la promoció. Aquest tribunal és l'encarregat de valorar els mèrits i experiència dels candidats segons els criteris establerts.

Junta de mèrits (si escau): en algunes convocatòries específiques per al PTGAS, una junta de mèrits pot intervenir en la valoració inicial dels mèrits aportats pels candidats, particularment en concursos específics en què es necessiten competències concretes per a llocs de treball especialitzats. Aquesta junta pot recomanar una puntuació o fer una valoració preliminar per ajudar el tribunal a prendre una decisió.

Rector/a de la UPF: com a màxima autoritat acadèmica, emet la resolució final basada en la proposta del tribunal de selecció. Aquesta resolució es publica, és oficialment vinculant i completa el procés de promoció i nomenament del candidat seleccionat.

Aquest procés implica la col·laboració entre el comitè avaluador o tribunal, la junta de mèrits (si n'hi ha), i el rector/a, per assegurar una decisió basada en criteris objectius, però també subjecta a la interpretació del tribunal en funció de les necessitats del lloc que s'ha de proveir.

● Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? Sí, la UPF comunica les vacants disponibles a la seva plantilla i al públic en general. Les ofertes de treball per al personal docent i investigador (PDI) i per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) es publiquen a la secció "Treballar a la UPF" del lloc web oficial. A més, la UPF disposa d'una Borsa de Treball accessible per a estudiants i alumnat en general, on es poden consultar ofertes de feina actualitzades diàriament.	☒	☐
● Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? Segons els documents revisats i la informació disponible, no es descriuen mecanismes específics per fomentar la participació de persones del sexe amb menys presència en els processos de promoció a llocs de responsabilitat per al PDI ni per al PTGAS a la UPF. Tot i que els processos de promoció estan basats en mèrits i antiguitat, no s'esmenten mesures concretes per promoure la participació equitativa en funció del gènere, com podria ser una acció afirmativa	☐	☒

o un procés de sensibilització per augmentar la representació del sexe infrarepresentat en posicions de lideratge.		
S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)	☐	☒

12.3 Promoció de dones i homes del PDI

No hi ha dades disponibles.

12.4 Promoció de dones i homes del PTGAS

12.4.1 Nombre de persones que han promocionat del PTGAS per sexe

Col·lectiu PTGAS			
Promoció	Dona	Home	Total general
Any 2022	51	15	66
Any 2023	70	23	93
Total general	121	38	159

Col·lectiu PTGAS			
Promoció	Dona	Home	Total general
Any 2022	77%	23%	100%
Any 2023	75%	25%	100%
Total general	76%	24%	100%

Durant els anys 2021 i 2022, un total de 159 persones han estat promocionades dins del col·lectiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) a la Universitat Pompeu Fabra.

Aquest col·lectiu està format per 1.023 persones, de les quals el 63% són dones (644) i el 37%, homes (379).

Les dades de promoció reflecteixen aquesta distribució de gènere, ja que les dones han rebut una proporció major de les promocions (aproximadament el 76% del total de promocions), mentre que els homes han representat el 24%. Aquesta coherència suggereix que els processos de promoció mantenen una correspondència amb la composició general de la plantilla en termes de gènere, per assegurar que la distribució de promocions sigui representativa de la presència de dones i homes dins del PTGAS.

12.5 Promocions de dones i homes del PTGAS funcionari

12.5.1 Nombre de persones del PTGAS funcionari que han promocionat segons el sexe

Promocions PTGAS guncionari			
Any 2022	40	8	48
Any 2023	61	18	79
Total general	101	26	127

Entre el 2022 i el 2023, les dones van representar el 80% de les promocions (101 de 127) en el PTGAS funcionari, mentre que els homes van obtenir el 20% de les promocions (26 de 127).

Aquesta proporció és coherent amb la composició del col·lectiu del PTGAS funcionari, que inclou una presència elevada de dones.

12.5.2 Promocions del PTGAS funcionari per categoria professional i sexe

Promocions PTGAS funcionari			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	5	1	6
A2	44	8	52

C1	45	13	58
C2	7	4	11
Total general	101	26	127

Promocios PTGAS funcionari			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	83%	17%	100%
A2	85%	15%	100%
C1	78%	22%	100%
C2	64%	36%	100%
Total general	80%	20%	100%

Promocios PTGAS funcionari			
Per categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	5%	4%	5%
A2	44%	31%	41%
C1	45%	50%	46%
C2	7%	15%	9%
Total general	100%	100%	100%

En general, les promocions en el **PTGAS funcionari** reflecteixen la distribució de dones i homes existent en cada grup professional del global de la plantilla. Per exemple, al grup A1, les dones representen el 61% de la plantilla i han obtingut el 83% de les promocions. Aquesta tendència es repeteix en altres grups, on les dones, que ja són majoria, també obtenen una proporció més alta de promocions. Això suggereix que les promocions estan alineades amb la composició de gènere de la plantilla, i es manté o fins i tot augmenta la representació femenina en aquests grups.

12.5.3 Promoció del PTGAS funcionari per grup professional i sexe

Les dades que es mostren a continuació estan desglossades per sexe i grup professional, així com pels nivells associats a cada categoria. L'objectiu és identificar les dinàmiques de promoció per tal d'avaluar la representació de gènere en els processos de desenvolupament professional i verificar si contribueixen a la paritat dins de l'organització.

Promoció PTGAS funcionari				
Per grup professional	NIVELL	Dona	Home	Total general
C2	14	6	4	10
C1, C2	16	34	11	45
A2, C1	18	11	1	12
A2, C1	20	31	6	37
A2	22	7	1	8
A2	24	6	1	7
A1	26	3	2	5
A1	27	1	0	1
A1	29	1	0	1
A1	30	1	0	1
Total general		101	26	127

Promoció PTGAS funcionari				
Per grup professional	Nivell	Dona	Home	Total general
C2	14	60%	40%	100%
C1, C2	16	76%	24%	100%
A2, C1	18	92%	8%	100%
A2, C1	20	84%	16%	100%

A2	22	88%	13%	100%
A2	24	86%	14%	100%
A1	26	60%	40%	100%
A1	27	100%	0%	100%
A1	29	100%	0%	100%
A1	30	100%	0%	100%
Total general		80%	20%	100%

Col·lectiu PTGAS funcionari				
Per grup professional	Nivell	Dona	Home	Total general
C2	14	6%	15%	8%
C1, C2	16	34%	42%	35%
A2, C1	18	11%	4%	9%
A2, C1	20	30%	23%	29%
A2	22	7%	4%	6%
A2	24	6%	4%	6%
A1	26	3%	8%	4%
A1	27	1%	0%	1%
A1	29	1%	0%	1%
A1	30	1%	0%	1%
Total general		100%	100%	100%

Les promocions s'han analitzat en relació amb la distribució general de la plantilla en cada grup professional i nivell, i han proporcionat una visió completa sobre com es reflecteix la igualtat d'oportunitats en aquests processos. Aquesta informació és clau per comprendre l'impacte de les polítiques de promoció en l'equilibri de gènere dins de cada categoria i nivell professional.

En el cas del PTGAS funcionari, la majoria de promocions ha estat per a dones, fet que reflecteix la seva presència predominant en la plantilla. I pel que fa al PTGAS laboral, hi ha una distribució més equilibrada, amb alguns grups professionals en què els homes reben més promocions, possiblement per la seva presència més notable en aquests grups dins la plantilla.

12.6 Promoció de dones i homes del PTGAS laboral

12.6.1 Nombre de persones del PTGAS laboral que han promocionat segons el sexe

Promoció PTGAS laboral			
Any 2022	11	7	18
Any 2023	9	5	14
Total general	20	12	32

En el col·lectiu laboral, les dones van obtenir el 62% de les promocions (20 de 32), mentre que en el cas dels homes van ser del 38% (12 de 32). Això indica una distribució de promocions més equilibrada que en el funcionariat.

	SÍ	NO
S'han promogut igual dones i homes? La proporció és coherent amb la composició del col·lectiu del PTGAS funcionari, que inclou una presència elevada de dones.	☒	☐

12.6.2 Promoció del PTGAS laboral per grup professional i sexe

Promoció PTGAS laboral			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	6	3	9
2	9	5	14
3	5	4	9
Total general	20	12	32

Promoció PTGAS laboral			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	67%	33%	100%
2	64%	36%	100%
3	56%	44%	100%
Total general	63%	37%	100%

Promoció PTGAS laboral			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	30%	25%	28%
2	45%	42%	44%
3	25%	33%	28%
Total general	100%	100%	100%

Al **PTGAS laboral**, les promoció també semblen reflectir la distribució de dones i homes de la plantilla. Per exemple, al grup 1, les dones representen el 52% de la plantilla i han obtingut el 67%

de les promocions. No obstant això, al grup 2, en què les dones representen el 38% de la plantilla, han rebut el 64% de les promocions, la qual cosa indica una proporció de promocions més alta per a dones en aquest grup. Aquesta tendència podria contribuir a una major paritat de gènere en aquest grup professional.

Les promocions en ambdós col·lectius del PTGAS semblen estar alineades amb la distribució de gènere existent en cada grup professional. En alguns casos, les dones han rebut una proporció de promocions superior a la seva representació en la plantilla, la qual cosa podria contribuir a una major paritat de gènere en aquests grups professionals. És important continuar monitoritzant aquestes tendències per assegurar que les polítiques de promoció fomentin la igualtat d'oportunitats per a tots els empleats, independentment del seu gènere.

	SÍ	NO
● Hi ha algun grup professional en què s'hagin promogut més dones o homes? PTGAS funcionari Als grups A1, A2, C1 i C2, les dones han obtingut una proporció més alta de promocions en comparació amb els homes. Aquesta tendència pot reflectir la presència més gran de dones en aquests grups dins del PTGAS funcionari. També podria indicar que les polítiques de promoció estan afavorint la progressió professional de les dones en aquests grups. PTGAS laboral En les categories 1, 2 i 3, les dones han obtingut més promocions que els homes. Tot i que les dones han obtingut més promocions en aquests grups, la diferència no és tan notable com en el cas del PTGAS funcionari. Això podria indicar una distribució més equilibrada de les promocions entre dones i homes en el PTGAS laboral.	☒	☐
● Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1), les promocions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per categories professionals? PTGAS funcionari Les promocions han mantingut o han augmentat la representació femenina en les categories A1, A2, C1 i C2, en què les dones ja eren majoria. Això	☒	☐

suggereix que les promocions han contribuït a mantenir o incrementar la paritat de gènere en aquestes categories.

PTGAS laboral

En les categories 1, 2 i 3, les promocions han estat més equilibrades entre dones i homes, la qual cosa podria contribuir a una major paritat de gènere en aquestes categories.

12.6.3 Promocions del PTGAS laboral per nivell, grup professional i sexe

Promocions PTGAS laboral				
Per grup professional	NIVELL	Dona	Home	Total general
1, 2	E	1	1	2
1	H	1	2	3
1	J	0	1	1
1, 2	M	3	3	6
2	N	0	1	1
1	NY	2	0	2
1	O	1	0	1
3	P	8	3	11
2	T	2	0	2
1, 2	U	2	1	3
Total general		20	12	32

Promoció PTGAS laboral				
Per grup professional	Nivell	Dona	Home	Total general
1, 2	E	50%	50%	100%
1	H	33%	67%	100%
1	J	0%	100%	100%
1, 2	M	50%	50%	100%
2	N	0%	100%	100%
1	NY	100%	0%	100%
1	O	100%	0%	100%
3	P	73%	27%	100%
2	T	100%	0%	100%
1, 2	U	67%	33%	100%
Total general		63%	38%	100%

Promoció PTGAS laboral				
Per grup professional	Nivell	Dona	Home	Total general
1, 2	E	5%	8%	6%
1	H	5%	17%	9%
1	J	0%	8%	3%
1, 2	M	15%	25%	19%
2	N	0%	8%	3%
1	NY	10%	0%	6%

1	O	5%	0%	3%
3	P	40%	25%	34%
2	T	10%	0%	6%
1, 2	U	10%	8%	9%
Total general		100%	100%	100%

	SÍ	NO
• Hi ha algun grup professional en què s'hagin promogut més dones o homes? PTGAS funcionari Dones: les dones han obtingut més promocions en gairebé tots els grups professionals. En nivells com el 16 (C1, C2) i el 20 (A2, C1), les dones són clarament majoritàries: Nivell 16: 76% dones, 24% homes Nivell 20: 84% dones, 16% homes Nivells alts (27, 29 i 30): el 100% de les promocions han estat per a dones Homes: només en nivells específics com el 14 (C2) i el 26 (A1), els homes tenen una presència relativa més equilibrada, però encara estan per sota del 50%. PTGAS laboral Dones: els grups professionals P (grup III) i T (grup I) són majoritàriament ocupats per dones en les promocions: Grup P: 72,73% de dones, 27,27% d'homes Grup T: 100% de dones, 0% d'homes Homes: en grups com el H (grup I) i el J (grup I), els homes són majoritaris: Grup H: 66,67% d'homes, 33,33% de dones Grup J: 100% d'homes, 0% de dones	☒	☐

- **Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1), les promocions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per grups professionals?**

PTGAS funcionari:

La majoria de promocions han anat a dones, fet que manté o incrementa la seva representació en els grups on ja són majoritàries, com 16, 18, 20. Per tant, en grups ja dominats per dones, com A2 (nivells 16, 18 i 20), la bretxa de gènere es manté o augmenta.

En nivells més alts, com A1 (nivell 30), totes les promocions han anat a dones, fet que n'incrementa la presència.

Podem concloure que no hi ha un efecte directe en la paritat, ja que les promocions han reforçat les tendències existents.

PTGAS laboral

Les promocions han estat més equilibrades:

Grup III (P): la proporció de dones promocionades (72,73%) reflecteix la seva presència en la plantilla, i manté un cert equilibri.

Grup I (H i J): les promocions per a homes superen les de les dones, fet que podria ajustar una bretxa existent a favor de les dones.

Podem concloure que les promocions al PTGAS laboral han contribuït a una major paritat en alguns grups, especialment en aquells on la presència d'homes era inicialment més baixa.

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

No hi ha dades disponibles.

De les persones promocionades. Anàlisi per sexe i situació familiar

No hi ha dades disponibles.

De les persones promocionades. Anàlisi per sexe i nivell formatiu

No hi ha dades disponibles.

De les persones promocionades. Anàlisi per sexe i modalitat de la promoció

No hi ha dades disponibles.

De les persones promocionades. Anàlisi per sexe i increment retributiu

Sí, en tots els casos.

12.7 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de promocions

PUNTS FORTS	• Promocions representatives de la composició de la plantilla: les dones, que representen el 63% del PTGAS, han obtingut el 76% de les promocions, fet que reflecteix una representació proporcional i destacable de les dones en els processos de promoció. • Objectivitat en els processos: els processos de promoció segueixen criteris predefinitos com l'antiguitat, la formació i els mèrits professionals, per assegurar una base equitativa i objectiva per valorar les candidatures. • Major presència femenina en el funcionariat: al PTGAS funcionari, les dones són majoritàries en gairebé tots els nivells professionals amb promocions, fet que indica un enfocament favorable cap a la igualtat d'oportunitats. • Distribució equilibrada en el PTGAS laboral: les promocions en aquest col·lectiu mostren una distribució més equilibrada entre dones i homes, fet que contribueix a una paritat de gènere més gran en alguns grups professionals.
ÀREES DE MILLORA	• Absència de protocols específics: ni per al PTGAS ni per al PDI s'ha establert un protocol explícit que integri formalment la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció, fet que podria millorar l'enfocament estructurat de les polítiques d'igualtat. • Manca de dades del PDI: actualment, no es disposa de dades sobre les promocions al col·lectiu del PDI, fet que limita l'anàlisi global de les dinàmiques de promoció a tota l'organització. • Impacte de les càrregues familiars: les càrregues familiars poden dificultar l'accés de les dones a mèrits com la formació addicional o funcions de gestió acadèmica, factors que són clau per a les promocions. Implementar mesures compensatòries podria ajudar a neutralitzar aquest efecte. • Formació en igualtat no obligatòria: tot i que hi ha formacions en igualtat d'oportunitats, aquestes són voluntàries i no se'n mantenen registres formals. Fer-les obligatòries per als responsables de selecció i promoció podria garantir un enfocament més sòlid cap a la igualtat de gènere.

13. Formació de la plantilla

L'àmbit de formació analitza les oportunitats i l'accés a programes formatius per part de dones i homes dins de l'organització, amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament de competències i la millora professional. Aquest àmbit inclou l'avaluació de la participació en accions formatives, la distribució per gènere, els continguts amb perspectiva d'igualtat i l'impacte que tenen aquestes activitats en la promoció i l'estabilitat laborals.

La formació és un element clau per assolir la igualtat efectiva, ja que permet superar possibles bretxes competencials i afavoreix que totes les persones tinguin les mateixes opcions d'accedir a llocs de responsabilitat i desenvolupament professional. A través d'aquesta anàlisi, es poden identificar barreres estructurals o actitudinals que limitin la participació equitativa, així com proposar accions específiques per promoure un entorn formatiu més inclusiu i igualitari.

13.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació

	SÍ	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació? Sí, la Universitat Pompeu Fabra ha mostrat un compromís clar amb la igualtat de gènere, reflectit en algunes de les seves formacions. Tot i que la informació actual disponible no especifica un procediment formal que estableixi la igualtat de gènere com a objectiu explícit de tota la formació interna, hi ha evidències que indiquen que és un principi transversal en moltes activitats formatives. Per exemple, el Centre per a la Innovació en Aprenentatge i Coneixement (CLIK), una plataforma essencial per al desenvolupament de la qualitat docent, organitza formacions dirigides específicament a integrar la perspectiva de gènere en la docència. Un dels cursos destacats és Com Incorporar la Perspectiva de Gènere a la Teva Docència, dissenyat per capacitar el professorat perquè inclogui la igualtat de gènere en la planificació i l'execució de les classes. A més, altres activitats formatives vinculades a la prevenció de violències masclistes o al respecte per les diversitats de gènere són indicatives d'una preocupació institucional per abordar les desigualtats estructurals. Aquest enfocament hauria de ser revisat i consolidat perquè estigui completament	☐	☐

integrat en totes les formacions internes, per assegurar que també cobreix necessitats específiques del PTGAS i no només del PDI.		
● L'organització disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació? Segons la informació disponible, el CLIK funciona com un òrgan clau per gestionar la formació del personal docent i investigador (PDI) a la UPF. Aquesta estructura permet centralitzar i sistematitzar l'oferta formativa, incloent-hi accions concretes per integrar la igualtat de gènere en la docència i la recerca. No obstant això, no s'ha trobat evidència d'un procediment específic o diferenciat per a la formació interna del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS). Un procediment detallat de gestió de formació hauria d'incloure diversos elements clau: Diagnosi prèvia de necessitats: identificant els dèficits formatius existents entre dones i homes per garantir una oferta ajustada a les necessitats reals de tots els col·lectius. Accés igualitari: establint mecanismes per assegurar que la informació sobre l'oferta formativa arribi a tothom i que les condicions d'accés (horaris, ubicacions, etc.) siguin equitatives. Seguiment i avaluació: incloent indicadors de participació desagregats per sexe i l'impacte de les formacions en el desenvolupament professional. A més del CLIK, és un bon punt de partida per estructurar aquestes accions. Caldria revisar si se n'amplia l'aplicació al conjunt de treballadors i treballadores. Això reforçaria l'impacte del Pla d'Igualtat intern i garantiria una major transversalitat en els objectius de gènere. D'altra banda, hi ha un pla de formació per al PTGAS amb algunes formacions sobre igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes.	☐	☒
● Es preveu la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa Sí, algunes formacions organitzades a la UPF mostren clarament la inclusió de la perspectiva de gènere com a element transversal, independentment de si la persona formadora és interna o externa. Per exemple: El curs Com Incorporar la Perspectiva de Gènere a la Teva Docència és impartit per professionals especialitzats en aquest àmbit, i el seu disseny i execució responen a un enfocament clarament orientat cap a la igualtat.	☐	☐

Altres tallers sobre prevenció de violències masclistes o sensibilització en diversitats de gènere, com el curs Garantir el Respecte a les Persones Trans i no Binàries i Prevenir la Transfòbia a la Universitat, també reflecteixen un enfocament inclusiu i una planificació conscient en la selecció de continguts i de formadors/es. Aquests exemples són positius, però per assegurar que aquesta pràctica s'aplica a tota l'oferta formativa interna, seria recomanable: Incorporar criteris específics en la selecció de formadors/es: per garantir que tots els cursos integrin una perspectiva inclusiva, tant si són impartits per personal intern com per experts externs. Generalitzar la perspectiva de gènere: no només en formacions específiques, sinó també en aquelles de caràcter general, per assegurar que els continguts i les metodologies no perpetuïn biaixos de gènere. Aquest enfocament permetria ampliar l'impacte de les polítiques d'igualtat en la formació interna, i cobrir tots els col·lectius i nivells de responsabilitat dins de la UPF.		

13.2 Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats

• Com es detecten les necessitats formatives? Mitjançant el CLIK, la secció de desenvolupament del PTGAS amb el seu pla de formació anual i la Unitat d'Igualtat.

	SÍ	NO
• Creieu que incorpora la perspectiva de gènere? No hi ha dades, excepte en el cas de la Unitat d'Igualtat	☐	☒

● Com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa? L'oferta formativa es comunica mitjançant canals institucionals com la intranet de la UPF, on el personal pot accedir a informació sobre cursos disponibles. Correus electrònics informatius, per difondre accions formatives de manera regular i assegurar que arriben a tot el personal. Tanmateix, seria útil revisar si la comunicació arriba de manera efectiva a tots els col·lectius (PTGAS i PDI) i si inclou estratègies per evitar barreres d'accés.		
● S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es fa en horari laboral)? Sí, en el cas del PTGAS, la formació es fa en horari laboral, excepte la formació en anglès, que ho és parcialment.	☒	☐
● Les persones implicades en la formació, des de la detecció de necessitats fins al vistiplau a l'assistència, tenen formació en igualtat d'oportunitats? Actualment sí, però aquestes formacions no són obligatòries per a aquests llocs de treball.	☒	☐
● S'han adoptat mesures per adaptar la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional? En casos específics.	☒	☐
● S'han adoptat permisos per presentar-se a exàmens? El personal té dret per llei a tenir permís per presentar-se a convocatòries oficials d'exàmens.	☒	☐

13.3 Participació del conjunt de la plantilla en la formació per sexe

Col·lectiu. Tota la plantilla			
Nre. d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	22.391,20	10.512,90	32.904,10

Col·lectiu. Tota la plantilla			
Nre. d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	68%	32%	100%

Col·lectiu. Tota la plantilla			
Nre. d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Mitjana d'hores formatives	13,36	5,83	9,46

	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives totals. Les dones n'han fet el 68%, mentre que els homes només el 32%. Aquesta diferència és significativa, ja que les dones han acumulat 22.391,20 hores davant de les 10.512,90 hores dels homes, tot i que la seva presència a la plantilla és menor (48% de dones vs. 52% d'homes). Això reflecteix una implicació formativa molt superior per part de les dones en relació amb els homes.	☐	☐
Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? No, dones i homes no han fet la mateixa mitjana d'hores formatives. Les dones en tenen una mitjana de 13.36, una mica més del doble de la dels homes, que és de 5,83 hores. Aquesta diferència mostra que les dones dediquen proporcionalment més temps a la formació que els homes, tot i ser menys nombroses a la plantilla. Això podria indicar un major accés o interès de les dones per la formació, o bé factors que limiten la participació masculina.	☐	☐

13.3.1 Formació del conjunt de la plantilla per modalitat i sexe

Col·lectiu. Tota la plantilla			
Modalitat de formació	Dona	Home	Total general
Línia asíncrona	7.459,00	4.339,00	11.798,00
Línia síncrona	7.416,20	2.564,90	9.981,10
Mixta	1.559,00	580,00	2.139,00
Presencial	5.963,00	3.035,00	8.998,00
Total general	22.397,20	10.518,90	32.916,10

Col·lectiu. Tota la plantilla			
Modalitat de formació	Dona	Home	Total general
Línia asíncrona	63,22%	36,78%	100,00%
Línia síncrona	74,30%	25,70%	100,00%
Mixta	72,88%	27,12%	100,00%
Presencial	66,27%	33,73%	100,00%
Total general	68,04%	31,96%	100,00%

Col·lectiu. Tota la plantilla			
Modalitat de formació	Dona	Home	Total general
Línia asíncrona	33,30%	41,25%	35,84%
Línia síncrona	33,11%	24,38%	30,32%
Mixta	6,96%	5,51%	6,50%

Presencial	26,62%	28,85%	27,34%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

	SÍ	NO
● És igualitària la modalitat de formació utilitzada per dones i homes? No, la participació de dones i homes en les diferents modalitats de formació no és igualitària. En totes les modalitats, les dones superen en proporció els homes, independentment del tipus de formació. Per exemple, en la modalitat asíncrona, les dones representen el 63,22% de les hores formatives, en comparació amb el 36,78% dels homes. Aquesta diferència és encara més accentuada en la modalitat síncrona, en què les dones acumulen el 74,30% de les hores i els homes només el 25,70%. A més, en modalitats mixtes i presencials, les dones també superen els homes, amb el 72,88% i el 66,27% de les hores, respectivament. Tot i que les formacions asíncrona i presencial són les més equilibrades, continuen mostrant una diferència clara en favor de les dones. Això indica que les dones tenen una major participació en totes les modalitats, en línia amb la seva major implicació global en formació, mentre que els homes tenen una presència inferior, especialment en les modalitats síncrona i mixta.	☐	☐
● Hi ha alguna concentració de dones o homes en la modalitat de formació? Sí, hi ha una concentració notable en algunes modalitats de formació, especialment en les modalitats síncrona i mixta, en què la participació de dones és molt més alta en comparació amb la seva presència a la UPF. Les dones representen el 48% de la plantilla, però en la modalitat síncrona acumulen el 74,30% de les hores formatives, i en la modalitat mixta, el 72,88%. Aquestes xifres mostren una sobreimplicació femenina en aquestes modalitats, que són molt més elevades que el seu pes en la plantilla. En canvi, els homes, que representen el 52% de la plantilla, tenen una participació molt inferior en aquestes modalitats (25,70% en la síncrona i 27,12% en la mixta), la qual cosa evidencia una concentració femenina en aquestes maneres de formació. En les modalitats asíncrona i presencial, la participació està més equilibrada; però les dones encara superen en proporció els homes, amb el 63,22% i el 66,27%, respectivament. Aquest patró indica que les dones no només	☐	☐

participen més globalment, sinó que tenen una presència especialment concentrada en determinades modalitats, fet que podria estar vinculat a preferències personals, necessitats específiques o l'oferta formativa disponible.		

13.4 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de formació

PUNTS FORTS	● Participació destacada de les dones en formació: les dones acumulen el 68% de les hores formatives totals, malgrat representar només el 48% de la plantilla, fet que evidencia un alt compromís amb les activitats formatives. ● Mitjana d'hores formatives superior per a dones: amb una mitjana de 13,36 hores davant de les 5,83 hores dels homes, les dones gairebé dupliquen la participació masculina, i reforcen la seva implicació en la formació. ● Participació equilibrada en modalitats accessibles: en les modalitats presencial i asíncrona, les dones tenen una presència equilibrada, amb un 66,27% i un 63,22% de les hores formatives, respectivament, dades que reflecteixen una accessibilitat efectiva per a aquestes opcions. ● Facilitació de l'accés a la formació: l'oferta formativa es comunica a través de canals institucionals com la intranet i correus electrònics, per assegurar-ne una difusió àmplia i accessible per a tota la plantilla.

ÀREES DE MILLORA

- **Desigualtat en la participació masculina:** els homes només acumulen el 32% de les hores formatives, tot i representar el 52% de la plantilla, dades que indiquen una menor implicació o possibles barreres d'accés que caldria investigar.
- **Desequilibris en modalitats formatives:** les modalitats síncrona i mixta presenten una alta concentració de dones, amb el 74,30% i el 72,88% de les hores formatives, respectivament, dades que posen de manifest una infrarepresentació masculina en aquestes opcions.
- **Manca d'avaluació sobre els objectius formatius:** l'absència de dades sobre com contribueix la formació en el desenvolupament professional dificulta garantir que aquesta cobreixi de manera equitativa les necessitats de dones i homes.
- **Difusió equitativa de la formació:** tot i l'esforç per comunicar l'oferta formativa, cal revisar si la informació arriba equitativament a tots els col·lectius i si s'han establert mesures per superar possibles barreres d'accés.
- **Falta de procediments amb perspectiva de gènere:** no hi ha un procediment formalitzat que integri la igualtat de gènere com un objectiu sistemàtic en el disseny, la implementació i l'avaluació de la formació, tant en continguts generals com específics.
- **Manca de dades sobre formació en igualtat de gènere:** l'absència d'informació sobre formació específica en igualtat limita l'avaluació de l'impacte d'aquestes accions. Seria important prioritzar programes que treballin explícitament per la igualtat d'oportunitats.
- **Gestió i seguiment de la formació:** la falta de sistematització en la gestió formativa dificulta el seguiment de la participació i els impactes segons sexe. Una millora en aquest aspecte permetria identificar oportunitats i assegurar una contribució equitativa al desenvolupament professional de la plantilla.

14. Formació del PDI

14.1 Participació en nombre d'hores de formació del PDI per sexe

14.1.1 Nombre d'hores formatives del PDI per sexe

Composició de la plantilla del PDI

Nombre de persones			
Plantilla PDI	Dona	Home	Total general

PDI	1.032	1.424	2.456
Nombre de persones			
Plantilla PDI	Dona	Home	Total general
PDI	42%	58%	100%

Col·lectiu PDI	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	983,00	938,50	1921,50

Col·lectiu PDI	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	51%	49%	100%

La composició de la plantilla del PDI mostra que les dones representen el 42% del total, mentre que els homes en constitueixen el 58%. Aquestes proporcions són significatives per entendre la distribució d'oportunitats de formació. Les dades indiquen que les dones han participat en el 51% de les hores formatives totals, equivalent a 983 hores, mentre que els homes han participat en el 49%, amb 938,5 hores. Això suggereix que, tot i ser un nombre inferior total dins del PDI, les dones tenen una presència proporcionalment superior en l'accés a formacions.

Aquest desequilibri aparentment favorable a les dones requereix una anàlisi més profunda per valorar l'impacte real de la formació. És essencial examinar si les formacions a les quals accedeixen les dones són d'alta qualitat i estratègiques, amb potencial per afavorir la seva promoció professional i el desenvolupament de carreres, o si, per contra, es concentren en àmbits menys valorats o vinculats a rols tradicionals. De la mateixa manera, caldria investigar si els homes tenen algun tipus de barrera, implícita o explícita, que limiti la seva participació en formacions més rellevants o que tradicionalment hagin estat dominades per dones.

14.1.2 Nombre d'hores de formació del PDI per centre de treball

Es parteix de la següent composició del personal PDI per centres de treball:

Col·lectiu PDI			
Centre de treball	Dona	Home	Total
Campus de la Ciutadella	375	639	1014
Campus del Mar	299	289	588
Campus del Poblenou	358	496	854
Total general	1.032	1.424	2.456

Col·lectiu PDI - Centres de treball			
Suma d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Campus de la Ciutadella	412,00	344,00	756,00
Campus del Poblenou	252,00	316,50	568,50
Campus del Mar	319,00	278,00	597,00
Total, general	983,00	938,50	1.921,50

Col·lectiu PDI - Centres de treball			
Suma d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Campus de la Ciutadella	54%	46%	100%
Campus del Poblenou	44%	56%	100%
Campus del Mar	53%	47%	100%
Total general	51%	49%	100%

L'anàlisi de la participació de dones i homes en formació al PDI per centres de treball revela diferències importants que cal valorar des d'una perspectiva de gènere. La composició del

personal varia segons el campus: al campus de la Ciutadella, les dones representen el 34% del total, mentre que els homes són el 66%. En canvi, al campus del Mar, hi ha una distribució gairebé equilibrada, amb un 51% de dones i un 49% d'homes. Al campus del Poblenou, les dones constitueixen el 42% i els homes, el 58%. Aquesta variació en la composició de la plantilla pot influir en la distribució de les hores formatives.

Pel que fa a les hores formatives, s'hi observen diferències rellevants. Al campus de la Ciutadella, les dones han completat el 54% de les hores totals, un percentatge superior al de la seva presència al campus, que és del 34%. Aquest patró es repeteix al campus del Mar, on les dones han completat el 53% de les hores formatives tot i representar el 51% de la plantilla. Per contra, al campus del Poblenou, els homes han fet el 56% de les hores formatives, malgrat que només representen el 58% del personal, percentatges que reflecteixen una distribució diferent en comparació amb els altres campus.

Aquestes dades suggereixen que als campus de la Ciutadella i del Mar, les dones tenen una major oportunitat de participació en formacions respecte a la seva proporció a la plantilla. Aquesta situació pot ser positiva, però caldria analitzar si es tracta d'una distribució equitativa pel que fa a la qualitat i la importància estratègica de les formacions. D'altra banda, la situació al campus del Poblenou, on els homes han arribat a una proporció més alta d'hores formatives, pot indicar desigualtats d'accés o prioritats formatives diferents entre gèneres que cal investigar.

14.1.3 Mitjana d'hores formatives del PDI segons sexe

PDI	Dona	Home	Total general
Mitjana d'hores formatives	0,95	0,66	0,78

	SÍ	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla del PDI, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives en comparació amb la seva presència percentual en la plantilla del PDI. Les dones representen el 42,02% de la plantilla total del PDI, mentre que els homes equivalen al 57,98%. Tanmateix, del total d'hores formatives, les dones han fet el 51% de les hores, percentatge que supera la proporció que els correspondria segons la seva presència a la plantilla. Per contra, els	☐	☐

homes, tot i ser més nombrosos, han acumulat el 49% de les hores formatives, una proporció inferior al seu pes en la plantilla. Això indica que, proporcionalment, les dones han participat més en formació que els homes.		
Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? No, dones i homes no han fet la mateixa mitjana d'hores de formació, i aquesta diferència varia per centre de treball.	☐	☐

14.1.4 Mitjana d'hores formatives del PDI per centre de treball i sexe

PDI	Dona	Home	Total general
Campus de la Ciutadella	1,10	0,54	0,75
Campus del Poblenou	0,70	0,64	0,67
Campus del Mar	1,07	0,96	1,02
Total general	0,95	0,66	0,78

Per centre de treball

Campus de la Ciutadella

Les dones han fet una mitjana d'1,10 hores, mentre que els homes només n'han fet 0,54. Aquesta diferència és significativa, ja que les dones no només tenen una mitjana més alta, sinó que també superen proporcionalment el seu pes en la plantilla (34,01% de dones vs. 65,99% d'homes).

Campus del Poblenou

La diferència és menor, però encara existent. Les dones han fet una mitjana de 0,70 hores, mentre que els homes n'han fet 0,64. Aquesta petita diferència mostra una participació més equilibrada en aquest campus, alineada amb la composició percentual de la plantilla (41,92% de dones i 58,08% d'homes).

Campus del Mar

Les dones també superen lleugerament els homes en mitjana d'hores formatives: elles n'han fet 1,07, mentre que els homes n'han fet 0,96. Aquesta diferència, tot i ser petita, reflecteix una participació femenina lleugerament superior, en un campus on la presència de dones (50,85%) és gairebé igual a la dels homes (49,15%).

14.1.5 Nombre d'hores de formació del PDI per departaments i sexe

El col·lectiu del PDI es distribueix en 8 centres. Medicina i Ciències de la Vida és el departament més gran, amb un 24% del total del PDI. Economia i Empresa i Enginyeria representen cadascun un 14% del total del PDI, tot i tenir una proporció més baixa de dones. Dret i Comunicació representen al voltant del 12-13% del total cadascun. Humanitats i Traducció i Ciències del Llenguatge són departaments més petits, que representen entre un 8-9% del total. Ciències Polítiques i Socials és el departament més petit en termes de personal, amb un 6% del total del PDI.

Departaments - PDI	Dona	Home	Total general
Medicina i Ciències de la Vida	299	289	588
Economia i Empresa	91	253	344
Enginyeria	85	247	332
Dret	135	185	320
Comunicació	141	162	303
Ciències Polítiques i Socials	55	95	150
Humanitats	94	106	200
Traducció i Ciències del Llenguatge	132	87	219
Total general	1.032	1.424	2.456

Col·lectiu PDI			
Suma d'hores formatives per departaments	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	216	32	248
Comunicació	102	88	190
Dret	70	72	142
Economia i Empresa	31	140	171
Enginyeria	60	160,5	220,5

Humanitats	95	100	195
Medicina i Ciències de la Vida	319	278	597
Traducció i Ciències del Llenguatge	90	68	158
Total general	1.043,00	1.024,50	2.067,50

Col·lectiu PDI			
Suma d'hores formatives per departaments	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	87%	13%	100%
Comunicació	54%	46%	100%
Dret	49%	51%	100%
Economia i Empresa	18%	82%	100%
Enginyeria	27%	73%	100%
Humanitats	49%	51%	100%
Medicina i Ciències de la Vida	53%	47%	100%
Traducció i Ciències del Llenguatge	57%	43%	100%
Total general	51%	49%	100%

Col·lectiu PDI			
Suma d'hores formatives per departaments	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	22%	3%	13%
Comunicació	10%	9%	10%
Dret	7%	8%	7%
Economia i Empresa	3%	15%	9%

Enginyeria	6%	17%	11%
Humanitats	10%	11%	10%
Medicina i Ciències de la Vida	32%	30%	31%
Traducció i Ciències del Llenguatge	9%	7%	8%
Total general	100%	100%	100%

Col·lectiu PDI			
Mitjana d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Ciències Polítiques i Socials	3,93	0,34	1,65
Comunicació	0,72	0,54	0,63
Dret	0,52	0,39	0,44
Economia i Empresa	0,34	0,55	0,50
Enginyeria	0,71	0,65	0,66
Humanitats	1,01	0,94	0,98
Medicina i Ciències de la Vida	1,07	0,96	1,02
Traducció i Ciències del Llenguatge	0,68	0,78	0,72
Total general	1,01	0,72	0,84

	SÍ	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes per àrees o departament del PDI, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives en comparació amb la seva presència percentual en els diferents departaments del PDI.	☐	☐

Hi ha departaments on les dones acumulen una proporció molt superior d'hores formatives en relació amb la seva presència. Per exemple:

- **A Ciències Polítiques i Socials**, les dones representen el 36,67% de la plantilla; però han fet el 87% de les hores formatives.
- **A Medicina i Ciències de la Vida**, les dones representen el 50,85% de la plantilla i acumulen el 53% de les hores formatives, dades que mostren el manteniment d'un equilibri gairebé proporcional.
- **A Economia i Empresa**, les dones són el 26,45% del personal; però només han fet el 18% de les hores formatives, mentre que els homes, amb un 73,55% de presència, acumulen el 82% de les hores.
- Aquest patró és similar a **Enginyeria**, on les dones representen el 25,60% de la plantilla, però només acumulen el 27% de les hores formatives; mentre que els homes, amb el 74,40% del personal, han fet el 73% de les hores. Això posa de manifest una falta d'equitat en aquests departaments, on les dones no només són menys presents a la plantilla, sinó que també participen proporcionalment menys en formació.

	SÍ	NO
• Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? No, dones i homes no han fet la mateixa mitjana d'hores de formació, i les dades mostren desequilibris significatius en alguns departaments. A Ciències Polítiques i Socials, la diferència és molt gran: les dones tenen una mitjana de 3,93 hores davant de les 0,34 hores dels homes. Aquest és un dels desequilibris més marcats. A Medicina i Ciències de la Vida, les dones han fet una mitjana d'hores lleugerament superior (1,07) que els homes (0,96), dades que es mantenen dins d'un marge més equilibrat. A Economia i Empresa, els homes superen les dones en mitjana d'hores formatives, amb 0,55 davant de les 0,34 de les dones, dades que evidencien una infrarepresentació femenina en aquest departament. En departaments com Enginyeria o Traducció i Ciències del Llenguatge, les mitjanes són més equilibrades, amb lleugeres diferències entre gèneres.	☐	☐

14.1.6 Nombre d'hores de formació del PDI per grup professional i sexe

Estructura de la plantilla del PDI

Col·lectiu PDI			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	982	1.290	2.272
A1	50	134	184
Total general	1.032	1.424	2.456

Suma d'hores formatives Col·lectiu PDI			
Grup professional	Dona	Home	Total general
1	977,00	934,50	1.911,50
A1	6,00	4,00	10,00
Total general	983,00	938,50	1921,50

Suma d'hores formatives Col·lectiu PDI			
Grup professional	Dona	Home	Total general
1	51,11%	48,89%	100,00%
A1	60,00%	40,00%	100,00%
Total general	51,16%	48,84%	100,00%

Suma d'hores formatives Col·lectiu PDI			
Grup professional	Dona	Home	Total general
1	99,39%	99,57%	99,48%

A1	0,61%	0,43%	0,52%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Suma d'hores formatives Col·lectiu PDI

Grup professional	Dona	Home	Total general
1	0,99	0,72	0,84
A1	0,12	0,03	0,05
Total general	0,95	0,66	0,78

	SÍ	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes per grups professionals, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives en comparació amb la seva presència percentual en els grups professionals. En el grup laboral (1), les dones representen el 43,22% de la plantilla i han fet el 51,11% de les hores formatives, mentre que els homes, que constitueixen el 56,78% de la plantilla, només han fet el 48,89% de les hores. Això mostra una implicació formativa proporcionalment més alta per part de les dones en aquest grup. En el grup de funcionariat (A1), les dones representen el 27,17% del personal i han acumulat el 60% de les hores formatives, superant àmpliament la seva presència percentual. Per contra, els homes, que representen el 72,83% del grup, només han fet el 40% de les hores formatives. Això indica un desequilibri important a favor de les dones en aquest grup, malgrat la seva menor presència.	☐	☐
Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació?	☐	☐

No, dones i homes no han fet la mateixa mitjana d'hores de formació, i es detecten diferències significatives entre grups professionals. En el grup laboral (1), les dones tenen una mitjana d'hores formatives de 0,99, mentre que els homes tenen una mitjana inferior (0,72), tot i ser més nombrosos. Aquesta diferència posa de manifest que les dones, proporcionalment, estan més implicades en activitats formatives que els homes en aquest grup. En el grup de funcionariat (A1), la diferència és encara més pronunciada. Les dones tenen una mitjana de 0,12 hores, mentre que en el cas dels homes és de només 0,03 hores. Aquesta desigualtat podria reflectir una major oportunitat o interès de les dones per accedir a formacions dins aquest grup.		

Objectiu de la formació

No hi ha dades disponibles. Es podria proposar la mesura d'indicar l'objectiu de cada formació.

Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat

No hi ha dades disponibles.

14.2 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de formació del PDI

PUNTS FORTS	● Participació femenina equilibrada o superior en hores formatives totals: les dones representen el 42% de la plantilla del PDI, però han fet el 51% de les hores formatives totals, fet que evidencia una implicació formativa superior a la seva presència percentual. ● Major mitjana d'hores formatives femenines en la majoria dels centres: al campus de la Ciutadella, les dones tenen una mitjana d'hores (1,10) gairebé el doble que la dels homes (0,54). Al campus del Mar, les dones també superen lleugerament les hores dels homes de mitjana (1,07 davant de 0,96). ● Participació femenina destacada en alguns departaments: a Ciències Polítiques i Socials, les dones acumulen el 87% de les hores formatives, malgrat representar només el 36,67% de la plantilla. A Medicina i Ciències de la Vida, es manté un equilibri proporcional, amb el 53% de les hores formatives acumulades per dones, alineat amb la seva presència (50,85%). ● Major implicació formativa de les dones en el grup laboral (1): en aquest grup, les dones han fet el 51,11% de les hores formatives, xifra que supera la seva presència percentual (43,22% de la plantilla).

ÀREES DE MILLORA

- **Infrarepresentació femenina en formació a departaments específics:** a Economia i Empresa, les dones representen el 26,45% de la plantilla; però només acumulen el 18% de les hores formatives. A Enginyeria, les dones són el 25,60% de la plantilla i han fet només el 27% de les hores formatives. A Economia i Empresa, els homes superen les hores de les dones en mitjana (0,55 davant de 0,34), fet que evidencia una menor participació femenina en aquest departament.
- **Distribució desigual entre centres de treball:** al campus del Poblenou, els homes tenen una participació lleugerament superior en hores formatives totals (56% davant del 44% de les dones), tot i que les diferències en mitjana són mínimes.
- **Falta de dades sobre objectius de formació:** no es disposen de dades que indiquin els objectius de cada formació, fet que dificulta l'avaluació de l'impacte formatiu en la promoció o desenvolupament professional.
- **Absència d'informació sobre formació específica en igualtat:** no es disposen de dades que permetin avaluar la participació de dones i homes en formacions orientades a la igualtat de gènere, una dimensió clau per complir els objectius institucionals en aquest àmbit.

15. Formació del PTGAS

15.1 Participació en nombre d'hores de formació del PTGAS per sexe

Composició de la plantilla per sexe

Durant l'any 2023, la plantilla del PTGAS estava formada per 1.023 persones, de les quals 644 són dones (63%) i 379, homes (37%). Aquesta composició reflecteix una clara majoria femenina en aquest col·lectiu. Aquesta presència més elevada de dones a la plantilla també es reflecteix en la distribució de les hores formatives.

Compte de persones			
Total Col·lectiu PTGAS	Dona	Home	Total general
Nombre PTGAS	644	379	1.023
Percentatge PTGAS	63%	37%	100%

PTGAS	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	21.408,20	9.574,40	30.982,60

PTGAS	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	69%	31%	100%

Pel que fa a la suma total d'hores formatives, les dones han completat 21.408,2 hores, que representen el 69% del total. Per la seva banda, els homes han fet 9.574,4 hores, equivalent al 31% de les hores totals. Això indica que les dones, a més de ser majoria en la plantilla, tenen una participació proporcionalment superior en la formació, i superen en 6 punts percentuals la seva representació dins del col·lectiu.

Aquestes dades són positives en termes d'accés a la formació per part de les dones, ja que no només representen una majoria a la plantilla, sinó que també es beneficien en una proporció superior d'oportunitats formatives. No obstant això, per garantir una equitat efectiva, caldria aprofundir en l'anàlisi de la qualitat i el tipus de formació que fan tant dones com homes.

15.1.1 Nombre d'hores de formació del PTGAS per centre de treball i sexe

Col·lectiu PTGAS			
Hores de formació	Dona	Home	Total general
Campus de la Ciutadella	8.600,50	1.717,50	10.318,00
Campus del Poblenou	2.816,50	644,00	3.460,50
Campus del Mar	2.908,50	1.163,00	4.071,50
Edifici del Rectorat	7.082,70	6.049,90	13.132,60
Total general	21.408,20	9.574,40	30.982,60

PTGAS	Dona	Home	Total general
Campus de la Ciutadella	83%	17%	100%
Campus del Poblenou	81%	19%	100%
Campus del Mar	71%	29%	100%
Edifici del Rectorat	54%	46%	100%
Total general	69%	31%	100%

Campus de la Ciutadella

Les dones acumulen el 83% de les hores de formació (8.600,50), en contrast amb el 17% dels homes (1.717,50). Això reflecteix un predomini clar de la participació femenina en aquest campus.

Campus del Poblenou

Les dones acumulen el 81% de les hores formatives (2.816,50), mentre que els homes només el 19% (644,00), dades que mostren una situació similar a la del campus de la Ciutadella.

Campus del Mar

La proporció d'hores formatives entre dones (71%, 2.908,50 hores) i homes (29%, 1.163,00 hores) encara és favorable a les dones, però amb una diferència menor respecte als altres campus.

Edifici del Rectorat

És l'únic centre on la distribució s'acosta més a l'equilibri, amb un 54% d'hores per a dones (7.082,70) i un 46% per a homes (6.049,90).

En conjunt, les dones sumen el 69% de les hores de formació totals (2.1408,20), mentre que els homes representen el 31% (9.574,40). Aquest patró es manté en la majoria dels centres, excepte a l'edifici del Rectorat, on la diferència és més reduïda.

Aquesta distribució podria indicar una desigualtat estructural en la participació formativa, que hauria de ser investigada per comprendre millor els factors subjacents.

15.1.2 Mitjana d'hores formatives del PTGAS per centre de treball

Col·lectiu PTGAS	Dona	Home	Total general
Mitjana d'hores formatives	33,24	25,26	30,29

15.1.3 Mitjana d'hores formatives del PTGAS per centre de treball i sexe

Col·lectiu PTGAS	Dona	Home	Total general
Hores formatives per centre de treball			
Campus de la Ciutadella	30,94	14,81	26,19
Campus del Poblenou	25,15	10,22	19,77
Campus del Mar	29,98	20,77	26,61
Edifici del Rectorat	45,11	42,01	43,63
Total general	33,24	25,26	30,29

	SÍ	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla del PTGAS, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives en comparació amb la seva presència percentual a la plantilla del PTGAS. Les dones representen el 63% de la plantilla total, però han fet el 69% de les hores formatives, i n'han acumulat 21.408,20. Per contra, els homes, que constitueixen el 37% de la plantilla, només han fet el 31% de les hores formatives, amb un total de 9.574,40. Aquesta diferència reflecteix una implicació superior per part de les dones en les activitats formatives en relació amb el seu pes a la plantilla, mentre que la participació masculina és proporcionalment inferior.	☐	☒
Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? No, dones i homes no han fet la mateixa mitjana d'hores de formació. En el cas de les dones és de 33,24, xifra notablement superior a la dels homes, que és de 25,26. Aquesta bretxa reforça el patró observat en el nombre total d'hores formatives, i evidencia que les dones no només n'acumulen més en total, sinó que també participen més intensament individualment.	☐	☒

Campus de la Ciutadella

Les dones acumulen el **83%** de les hores formatives, tot i representar una majoria a la plantilla d'aquest campus. Les dones tenen una mitjana de **30,94 hores**, més del doble que la dels homes (**14,81**). Això mostra una implicació formativa clarament superior per part de les dones en aquest campus.

Campus del Poblenou

Les dones fan el **81%** de les hores formatives, mentre que els homes només n'acumulen el **19%**. La mitjana femenina és de **25,15 hores**, més del doble que la masculina (**10,22**). Aquest campus reflecteix un patró similar al de la Ciutadella, amb una participació masculina significativament inferior.

Campus del Mar

Tot i que les dones fan el **71%** de les hores formatives en aquest campus, la diferència de mitjanes és menys pronunciada: les dones en tenen una de **29,98 hores** i els homes, de **20,77**. Això indica una participació més equilibrada entre homes i dones, tot i que les dones continuen liderant l'àmbit de formació.

Edifici del Rectorat

Aquesta és l'àrea més equilibrada en termes de participació. Les dones acumulen el **54%** de les hores formatives, mentre que els homes arriben al **46%**. Les mitjanes d'hores formatives són similars, amb **45,11** per a les dones i **42,01** per als homes. Això suggereix que, en aquesta àrea, les condicions són més equitatives en termes de formació.

15.1.4 Nombre d'hores de formació del PTGAS per departaments i sexe

La plantilla del PTGAS (sense incloure-hi el PSR) de la UPF es distribueix entre 30 àrees i serveis diferents, cadascun amb funcions específiques dins de l'administració i el suport universitari. Aquestes àrees inclouen tant serveis acadèmics com de gestió, informàtics, infraestructures i serveis de suport a la comunitat universitària.

Entre les àrees amb més personal es troben l'Àrea de Projecció Transversal i Comunitat Universitària, el Gabinet del Rectorat i la Biblioteca, que concentren un gran percentatge del total del PTGAS. A més, hi ha altres àrees amb una composició més reduïda, però també essencials per al funcionament global de la Universitat, com el Servei d'Informàtica i el Servei d'Infraestructures i Patrimoni.

Aquesta àmplia distribució d'àrees permet una estructura diversificada dins de la Universitat, on cada àrea o servei té un paper clau en el suport a les funcions acadèmiques i administratives.

Col·lectiu PTGAS			
Plantilla del PTGAS per departaments	Dona	Home	Total general
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	138	23	161
Gabinet del Rectorat	10	3	13
Biblioteca	74	25	99
Servei d'Informàtica	26	66	92
Campus del Mar	39	12	51
Campus de la Ciutadella	21	12	33
Gerència	29	8	37
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	10	21	31
Servei de Recerca	27	10	37
Campus del Poblenou	13	14	27
Servei de Gestió Acadèmica	14	6	20
Servei de Relacions Internacionals	17	4	21
Secretaria General	11	6	17
Servei de Pressupostos i Finances	10	6	16
Servei de PDI	9	3	12
Unitat de Comunicació i Projecció Institucional	9	8	17
Servei de PTGAS	7	4	11
Pool de Personal	7	2	9
Ofic. Nòmines, Pressupost i Sist. Informat.	2	7	9
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	6	1	7
Oficina d'Organització i Desenvolupament	6	0	6
Àrea Econòmica	3	2	5
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	4	1	5

Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	3	3	6
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	2	2	4
Consell Social	3	0	3
Servei de Projecció Institucional	4	0	4
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	8	2	10
S. Sostenibil., Atenció i Compromís Univ.	2	0	2
Oficina de Comunicació	1	0	1
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	1	0	1
Oficina d'EUTOPIa	1	0	1
Serveis Jurídics	2	2	4
Total general	519	253	772

L'anàlisi del personal de suport a la recerca (PSR) mostra una distribució de gènere força equilibrada en el conjunt global, amb un 49,80% de dones i un 50,20% d'homes.

Col·lectiu del PSR			
Plantilla del PSR per departaments	Dona	Home	Total general
Personal de suport a la recerca	125	125	250
Secretaria General	0	1	1
Total general	125	126	251

Col·lectiu del PTGAS i del PSR			
Suma d'hores formatives per departament	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	39	71	110
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	5.181	453,5	5.634,5
Àrea Econòmica	165,5	49,5	215
Biblioteca	2.609,5	668,5	3.278

Campus de la Ciutadella	404	133	537
Campus del Poblenou	689	528	1.217
Campus del Mar	1.712,5	695,5	2.408
Consell Social	87,5	0	87,5
Gabinet del Rectorat	3.732,3	2.959,45	6.691,75
Gerència	1.007,45	61	1.068,45
Ofic. Nòmines, Pressupost i Sist. Informat.	67,95	215,45	283,4
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	10	0	10
Oficina d'EUTOPIA	229	0	229
Oficina d'Organització i Desenvolupament	530	0	530
Personal de Suport a la Recerca	417,5	177	594,5
Pool de Personal	111	25	136
S. Sostenibil. Atenció i Compromís Univ.	48	0	48
Secretaria General	433,5	140,5	574
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	85,5	29	114,5
Servei de Gestió Acadèmica	429,5	116	545,5
Servei de PTGAS	181,5	102	283,5
Servei de PDI	216	43,5	259,5
Servei de Pressupostos i Finances	104	61	165
Servei de Projectió Institucional	49	0	49
Servei de Recerca	579,5	142	721,5
Servei de Relacions Internacionals	304	120	424
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	105,5	88	193,5
Servei d'Informàtica	780,5	1.581	2.361,5
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	197	776,5	973,5

U. de Comunicació i Projectió Institucionals	829,5	238,5	1.068
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	62	88,5	150,5
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	10	11	21
Total general	21.408,2	9574,4	30.982,6

Col·lectiu del PTGAS i del PSR			
Suma d'hores formatives per departament	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	35%	65%	100%
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	92%	8%	100%
Àrea Econòmica	77%	23%	100%
Biblioteca	80%	20%	100%
Campus de la Ciutadella	75%	25%	100%
Campus del Poblenou	57%	43%	100%
Campus del Mar	71%	29%	100%
Consell Social	100%	0%	100%
Gabinet del Rectorat	56%	44%	100%
Gerència	94%	6%	100%
Ofic. de Nòmines, Pressupost i Sist. Informat.	24%	76%	100%
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	100%	0%	100%
Oficina d'EUTOPIA	100%	0%	100%
Oficina d'Organització i Desenvolupament	100%	0%	100%
Personal de Suport a la Recerca	70%	30%	100%
Pool de Personal	82%	18%	100%
S. de Sostenibil. Atenció i Compromís Univ.	100%	0%	100%

Secretaria General	76%	24%	100%
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	75%	25%	100%
Servei de Gestió Acadèmica	79%	21%	100%
Servei de PTGAS	64%	36%	100%
Servei de PDI	83%	17%	100%
Servei de Pressupostos i Finances	63%	37%	100%
Servei de Projectió Institucional	100%	0%	100%
Servei de Recerca	80%	20%	100%
Servei de Relacions Internacionals	72%	28%	100%
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	55%	45%	100%
Servei d'Informàtica	33%	67%	100%
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	20%	80%	100%
U. de Comunicació i Projectió Institucionals	78%	22%	100%
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	41%	59%	100%
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	48%	52%	100%
Total general	69%	31%	100%

Col·lectiu del PTGAS i del PSR			
Suma d'hores formatives per departament	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	0%	1%	0%
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	24%	5%	18%
Àrea Econòmica	1%	1%	1%
Biblioteca	12%	7%	11%
Campus de la Ciutadella	2%	1%	2%
Campus del Poblenou	3%	6%	4%
Campus del Mar	8%	7%	8%
Ciències Polítiques i Socials	0%	0%	0%
Comunicació	0%	0%	0%
Consell Social	0%	0%	0%
Dret	0%	0%	0%
Economia i Empresa	0%	0%	0%
Enginyeria	0%	0%	0%
Gabinet del Rectorat	17%	31%	22%
Gerència	5%	1%	3%
Humanitats	0%	0%	0%
Medicina i Ciències de la Vida	0%	0%	0%
Ofic. de Nòmines, Pressupost i Sist. Informat.	0%	2%	1%
Oficina de Comunicació	0%	0%	0%
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	0%	0%	0%
Oficina d'EUTOPIA	1%	0%	1%
Oficina d'Organització i Desenvolupament	2%	0%	2%
Personal de Suport a la Recerca	2%	2%	2%

Pool de Personal	1%	0%	0%
S. de Sostenibil., Atenció i Compromís Univ.	0%	0%	0%
Secretaria General	2%	1%	2%
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	0%	0%	0%
Servei de Gestió Acadèmica	2%	1%	2%
Servei de PTGAS	1%	1%	1%
Servei de PDI	1%	0%	1%
Servei de Pressupostos i Finances	0%	1%	1%
Servei de Projectió Institucional	0%	0%	0%
Servei de Recerca	3%	1%	2%
Servei de Relacions Internacionals	1%	1%	1%
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	0%	1%	1%
Servei d'Informàtica	4%	17%	8%
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	1%	8%	3%
Traducció i Ciències del Llenguatge	0%	0%	0%
U. de Comunicació i Projectió Institucionals	4%	2%	3%
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	0%	1%	0%
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

Col·lectiu de PTGAS i de PSR			
Mitjana d'hores formatives	Dona	Home	Total general
Àrea de Persones i Desenv. Organitzatiu	13,00	71,00	27,50
Àrea de Proj. Transv. i de Comunit. Univ.	38,38	20,61	35,89

Àrea Econòmica	55,17	49,50	53,75
Biblioteca	37,82	29,07	35,63
Campus de la Ciutadella	20,20	11,08	16,78
Campus del Poblenou	53,00	37,71	45,07
Campus del Mar	45,07	63,23	49,14
Ciències Polítiques i Socials	0,00	0,00	0,00
Comunicació	0,00	0,00	0,00
Consell Social	29,17	0,00	29,17
Dret	0,00	0,00	0,00
Economia i Empresa	0,00	0,00	0,00
Enginyeria	0,00	0,00	0,00
Gabinet del Rectorat	44,43	42,89	43,74
Gerència	35,98	15,25	33,39
Humanitats	0,00	0,00	0,00
Medicina i Ciències de la Vida	0,00	0,00	0,00
Ofic. de Nòmines, Pressupost i Sist. Informat.	33,98	35,91	35,43
Oficina de Comunicació	0,00	0,00	0,00
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	10,00	0,00	10,00
Oficina d'EUTOPIA	229,00	0,00	229,00
Oficina d'Organització i Desenvolupament	106,00	0,00	106,00
Personal de Suport a la Recerca	3,83	1,65	2,75
Pool de Personal	15,86	12,50	15,11
S. de Sostenibil., Atenció i Compromís Univ.	24,00	0,00	24,00
Secretaria General	48,17	28,10	41,00
Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària	17,10	29,00	19,08

Servei de Gestió Acadèmica	30,68	23,20	28,71
Servei de PTGAS	30,25	25,50	28,35
Servei de PDI	24,00	14,50	21,63
Servei de Pressupostos i Finances	13,00	15,25	13,75
Servei de Projectió Institucional	24,50	0,00	24,50
Servei de Recerca	30,50	15,78	25,77
Servei de Relacions Internacionals	25,33	30,00	26,50
Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	52,75	88,00	64,50
Servei d'Informàtica	55,75	35,93	40,72
Servei d'Infraestructures i Patrimoni	19,70	38,83	32,45
Traducció i Ciències del Llenguatge	0,00	0,00	0,00
U. de Comunicació i Projectió Institucionals	118,50	59,63	97,09
Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat	31,00	44,25	37,63
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	10,00	11,00	10,50
Total general	33,24	25,26	30,29

	SÍ	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes per àrees o departament, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives en relació amb la seva presència percentual en la majoria de les àrees i serveis del PTGAS i del PSR.	☐	☐
Exemples del PTGAS: Àrea de Projectió Transversal i Comunitat Universitària: les dones representen el 86% de la plantilla, però acumulen el 92% de les hores formatives, dades que indiquen una implicació proporcionalment superior.		

Biblioteca: les dones són el 75% del personal i acumulen el 80% de les hores formatives, dades que reflecteixen una lleugera sobrerrepresentació. Servei d'Infraestructures i Patrimoni: els homes representen el 67,7% de la plantilla, però acumulen el 80% de les hores formatives, dades que evidencien un domini masculí. Servei d'Informàtica: els homes són el 71,7% del personal i acumulen el 67% de les hores formatives, dades que mostren una lleugera desproporció favorable a les dones.		
Exemples del PSR: Personal de suport a la recerca: les dones representen el 50,46% del personal i acumulen el 70% de les hores formatives, una diferència significativa.		
● Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? No, les dones han fet una mitjana superior d'hores formatives en la majoria de les àrees. Exemples del PTGAS: Biblioteca: les dones tenen una mitjana de 37,82 hores, mentre que els homes només arriben a 29,07. Servei d'Infraestructures i Patrimoni: els homes tenen una mitjana més alta (38,83 hores davant de 19,70 de les dones), coherent amb el seu domini en nombre d'hores totals. Exemple del PSR: Personal de suport a la recerca: les dones tenen una mitjana de 3,83 hores, mentre que els homes només arriben a 1,65, una diferència notable.	☐	☒

15.1.5 Nombre d'hores de formació del PTGAS per grup professional i sexe

Col·lectiu del PTGAS (funcionari)			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1. A1	17	11	28
2. A2	135	38	173
3. C1	233	61	294

4. C2	16	9	25
5. E	14	23	37
Total general	415	142	557

Col·lectiu del PTGAS (laboral)

Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	43	39	82
2	23	38	61
3	26	30	56
A	2	1	3
A1	7	3	10
A2	3	0	3
Total general	104	111	215

Col·lectiu del PTGAS (PSR)

Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	23	25	48
2	24	28	52
3	65	66	131
R4	13	7	20
Total general	125	126	251

Col·lectiu del PTGAS			
Suma d'hores formatives			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	2.843	2.225	5.068
2	622	2.074	2.696
3	1.468	1.157	2.625
A	52	14	66
A1	1.091	558	1.649
A2	6.953	1.357	8.309
C1	7.363	1.394	8.757
C2	490	206	696
E	320	516	835
R1	145	52	197
R2	0	0	0
R3	62	0	62
R4	2	22	24
Total general	21.408	9.574	30.983

Col·lectiu del PTGAS			
Suma d'hores formatives			
Per grup professional	Dona	Home	Total general
1	56%	44%	100%
2	23%	77%	100%
3	56%	44%	100%
A	79%	21%	100%

A1	66%	34%	100%
A2	84%	16%	100%
C1	84%	16%	100%
C2	70%	30%	100%
E	38%	62%	100%
R1	74%	26%	100%
R2			
R3	100%	0%	100%
R4	8%	92%	100%
Total general	69%	31%	100%

Col·lectiu del PTGAS

Mitjana d'hores formatives

	Dona	Home	Total general
1	48,18	39,04	43,69
2	14,80	32,92	25,67
3	17,07	12,58	14,75
A	26,00	14,00	22,00
A1	45,46	39,85	43,39
A2	50,38	35,70	47,21
C1	31,60	22,86	29,79
C2	30,63	22,89	27,84
E	22,82	22,41	22,57
R1	20,71	7,43	14,07
R2	0,00	0,00	0,00

R3	12,30	0,00	6,83
R4	0,15	3,14	1,20
Total general	33,24	25,26	30,29

	SÍ	NO
● En comparació amb la presència percentual de dones i homes per grups professionals, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? No, en cap de les tres tipologies de contracte.	☐	☒
● Funcionariat No, dones i homes no han fet el mateix nombre d'hores formatives en aquest col·lectiu. Les dones acumulen el 69% de les hores formatives totals, mentre que els homes només el 31%, tot i que les dones representen el 74,5% del personal funcionari. Aquesta diferència es fa especialment visible en grups com A2, en què les dones acumulen el 84% de les hores formatives, en comparació amb el 16% dels homes. ● Laboral En el col·lectiu de personal laboral, les dones acumulen el 69% de les hores formatives totals, mentre que els homes només arriben al 31%, malgrat representar el 52% de la plantilla laboral. Grups com C1 mostren una participació femenina elevada, amb el 84% de les hores formatives acumulades per dones. ● Personal de suport a la recerca (PSR) Les dones acumulen el 69% de les hores formatives totals, mentre que els homes només el 31%, en un col·lectiu que té una distribució gairebé paritària a la plantilla (50% dones, 50% homes). Això es veu especialment en grups com R4, en què els homes dominen, amb el 92% de les hores formatives, tot i que les hores totals són molt reduïdes. En grups com R1, les dones lideren amb el 74% de les hores; però, de nou, el volum és baix.		
● Han fet dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? Funcionariat La mitjana d'hores formatives també és desigual. Les dones tenen una mitjana de 33,24 hores, davant de les 25,26 dels homes. Aquesta diferència és especialment significativa en grups com A2 (50,38 hores per a dones vs. 35,70 per a homes). Tanmateix, en altres grups, com C2, la diferència és	☐	☐

menor, amb una mitjana lleugerament superior per a les dones (30,63 hores davant de les 22,89 per als homes). Laboral Les mitjanes també mostren diferències. Les dones en tenen una de 33,24 hores, mentre que els homes arriben a 25,26. Això es fa especialment evident en grups com C1 i C2, en què les dones tenen una mitjana d'hores significativament superior. PSR Les dones tenen una mitjana més alta en general (33,24 hores per a dones, 25,26 per a homes). Però hi ha excepcions, com al grup R4, en què la mitjana masculina és superior (3,14 hores per a homes davant de 0,15 per a dones), dades que reflecteixen un clar desequilibri en aquest grup.		

Objectiu de la formació

No hi ha dades disponibles. Es podria proposar la mesura que s'indiqués l'objectiu de cada formació

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

No hi ha dades disponibles.

15.2 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de formació del PTGAS i del PSR

PUNTS FORTS	● Participació destacada de les dones en formació: les dones acumulen el 69% de les hores formatives totals, i superen la seva presència percentual en la plantilla general del PTGAS (63%). Aquesta implicació formativa superior es reflecteix tant en nombre d'hores com en mitjana. ● Mitjana d'hores formatives més alta per a les dones: les dones tenen una mitjana de 33,24 hores, superior a la dels homes (25,26), dades que evidencien una implicació constant en la formació. ● Àrees amb equitat o lideratge femení: en l'Àrea Econòmica, la Biblioteca, el Servei de Gestió Acadèmica o el Gabinet del Rectorat, les dones acumulen una proporció elevada d'hores formatives, que s'alinea amb la seva presència o la supera. ● Presència femenina significativa en grups professionals clau: en grups com A2 i C1, les dones acumulen més del 80% de les hores formatives, dada que reflecteix una clara prioritització d'aquestes formacions.
ÀREES DE MILLORA	● Diferències notables en determinades àrees: el Servei d'Infraestructures i Patrimoni (80% d'hores per a homes) i les Oficines de Nòmines i Pressupostos (76% d'hores per a homes) evidencien una concentració masculina, mentre que altres àrees com el Servei de Projecte Institucional estan dominades per dones. ● Grups professionals amb bretxa de participació: en grups com R4 (PSR), els homes acumulen el 92% de les hores formatives, mentre que en altres grups com A2 i C1, les dones dominen, amb el 84%. ● Volum baix de formació en àrees clau: a l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu o bé a personal de suport a la recerca mostren un nombre d'hores formatives molt baix, la qual cosa pot limitar el seu impacte. ● Falta de dades sobre objectius de formació: no es disposen de dades que indiquin els objectius de cada formació, fet que dificulta l'avaluació de l'impacte formatiu en la promoció o el desenvolupament professional. ● Absència d'informació sobre formació específica en igualtat: no es disposen de dades que permetin avaluar la participació de dones i homes en formacions orientades a la igualtat de gènere, una dimensió clau per complir els objectius institucionals en aquest àmbit.

16. Retribucions

16.1 El registre retributiu

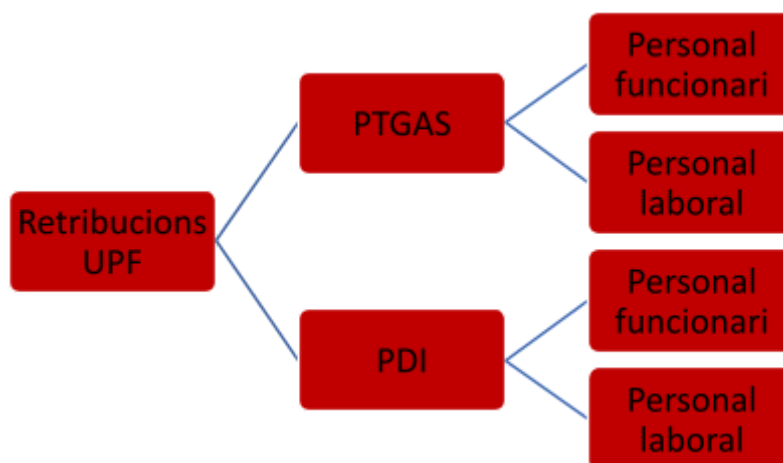
El registre retributiu és un document no nominatiu que recull tota la informació salarial de l'organització de manera detallada, i que diferencia les retribucions percebudes per dones i homes de la plantilla.

Aquest registre conté totes les retribucions, incloent-hi les del personal directiu i els alts càrrecs. Per complir els requisits establerts, el registre ha de mostrar, desglossat per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana de les retribucions efectivament percebudes per cadascun dels conceptes retributius, agrupats per grup professional, categoria, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

A més, aquesta informació s'ha de presentar desagregada per naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, els diferents complements i les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada concepte.

En el marc de la negociació del Pla d'Igualtat de la UPF, i davant la gran diversitat de conceptes retributius existents a la Universitat, s'ha treballat, i consensuat amb la representació legal dels treballadors, en agrupacions de conceptes que responen a una mateixa naturalesa retributiva. Aquesta metodologia ha permès fer una anàlisi més rigorosa i concloent, per acabar oferint una visió clara i estructurada de les dades salarials.

L'anàlisi present s'ha fet considerant la singularitat dels diferents col·lectius que formen part de la Universitat. Per aquest motiu, l'informe s'ha estructurat seguint l'organització que es detalla a continuació, amb l'objectiu d'oferir una visió ajustada a les especificitats de cada grup.



16.2 Retribucions a la UPF

Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants de la plantilla de la UPF es detallen a continuació. L'anàlisi mostra una bretxa general de l'11,2%, calculada a partir de la mitjana, que es redueix al -5,1% quan s'utilitza la mediana. Aquest fet podria indicar la presència de valors extrems, probablement associats a la segregació vertical detectada en determinats col·lectius.

En tot cas, la bretxa se situa en tots dos càlculs per sota del 25%

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	23.481,86 €	26.436,95 €	25.013,34 €	11,2%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	18.296,57 €	17.407,04 €	-5,1%

A continuació s'exposa l'anàlisi per col·lectiu.

16.2.1 Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PTGAS

Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS són les que s'exposen. Es detecta una bretxa de l'1,5% a partir de la mitjana que es redueix al -1,4% a partir de la mediana. En ambdós càlculs les diferències esdevenen molt inferiors al 25%.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	29.528,19 €	29.982,26 €	29.696,42 €	1,5%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	29.239,95 €	28.836,12 €	-1,4%

16.2.1.1 Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PTGAS funcionari

Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS funcionari són les que s'exposen a continuació. Es detecta una bretxa del 2,2% a partir de la mitjana que es redueix al -3,9% a partir de la mediana. En ambdós casos les diferències són molt inferiors al 25%.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	30.422,56 €	31.117,19 €	30.599,96 €	2,2%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	29.593,28 €	28.470,71 €	-3,9%

Per grup, les dades són les que s'exposen. Es detecten bretxes superiors al 25% en el grup assenyalat.

Mitjana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	59.960,50 €	68.221,15 €	63.205,76 €	12,1%
2. A2	38.515,84 €	37.157,86 €	38.215,82 €	-3,7%
3. C1	25.260,73 €	25.745,28 €	25.361,27 €	1,9%
4. C2	15.175,33 €	23.583,61 €	18.202,31 €	35,7%
5. E	20.423,69 €	20.586,77 €	20.525,06 €	0,8%
Total	30.422,56 €	31.117,19 €	30.599,96 €	2,2%
Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Bretxa	
1. A1	57.934,27 €	69.397,22 €	16,5%	

2. A2	37.135,01 €	35.723,06 €	-4,0%
3. C1	27.709,60 €	27.267,33 €	-1,6%
4. C2	16.071,47 €	24.806,96 €	35,2%
5. E	22.249,15 €	24.369,24 €	8,7%
Total	29.593,28 €	28.470,71 €	-3,9%

Les causes de les diferències s'analitzen al llarg d'aquest estudi mitjançant l'anàlisi dels conceptes retributius i els nivells professionals.

16.2.1.2 Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PTGAS funcionari per concepte retributiu i nivell

a. Sou base

Es detecta una bretxa mínima del 3%, que desapareix en el càlcul a partir de la mediana.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del sou base	10.918,32 €	11.251,69 €	11.003,46 €	3,0%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del sou base	11.538,75 €	11.538,75 €	0,0%

Mitjana del sou base				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	15.375,55 €	16.699,59 €	15.895,71 €	7,9%
2. A2	13.859,61 €	14.327,53 €	13.962,99 €	3,3%
3. C1	9.483,60 €	10.109,95 €	9.613,55 €	6,2%
4. C2	5.825,47 €	9.216,55 €	7.046,26 €	36,8%
5. E	7.051,91 €	7.388,81 €	7.261,33 €	4,6%
Total	10.918,32 €	11.251,69 €	11.003,46 €	3,0%

Mediana del sou base			
	Dona	Home	Bretxa
1. A1	17.132,96 €	17.132,96 €	0,0%
2. A2	15.065,74 €	15.065,74 €	0,0%
3. C1	11.296,39 €	11.415,03 €	1,0%
4. C2	5.783,41 €	9.688,78 €	40,3%
5. E	7.646,71 €	8.939,32 €	14,5%
Total	11.538,75 €	11.538,75 €	0,0%

S'identifiquen diferències superiors al 25% en el nivell C2, tant en el càlcul a partir de la mitjana com de la mediana. Aquest nivell està format per 16 dones i 9 homes, i durant el 2023 han cessat la relació laboral 6 dones i 4 homes. D'aquestes, 4 de les dones que han cessat s'havien incorporat el mateix any 2023, de manera que només han treballat durant uns mesos. Així, les diferències detectades tenen la seva causa principal en els dies treballats, una situació que, tot i que es manifesta en tots els nivells, resulta especialment destacable en aquest.

Mitjana de dies treballats durant l'últim any			
	Dona	Home	Total general
1. A1	151	201	171
2. A2	106	150	128
3. C1	132	145	135
4. C2	80	187	123
5. E	204	180	192
Total general	132	166	144

Com a informació complementària cal fer constar que les persones que, en general, se situen en la banda baixa de la retribució tenen una modalitat contractual de funcionari/ària interí/ina de programa o urgència.

Conclusió del concepte "sou base". Es detecta una bretxa mínima del 3% en el càlcul basat en la mitjana, que desapareix quan s'utilitza la mediana, fet que indica una distribució equilibrada en termes generals. Tanmateix, es detecten diferències superiors al 25% en el nivell C2, tant en el

càlcul de la mitjana com en el de la mediana. Aquestes diferències tenen la seva causa principal en els dies treballats per dones i homes.

b. Triennis

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen, en ambdós càlculs a favor de les dones.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels triennis	2.364,90 €	2.043,67 €	2.282,86 €	-15,7%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels triennis	2.101,05 €	1.976,30 €	-6,3%

Per nivells, es detecten diferències superiors al 25% en tres nivells.

Mitjana dels triennis				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	5.637,83 €	5.544,36 €	5.601,11 €	-1,7%
2. A2	3.195,11 €	2.632,53 €	3.070,82 €	-21,4%
3. C1	1.828,41 €	1.405,04 €	1.740,56 €	-30,1%
4. C2	613,06 €	1.123,47 €	796,81 €	45,4%
5. E	1.375,31 €	1.450,37 €	1.421,97 €	5,2%
Total general	2.364,90 €	2.043,67 €	2.282,86 €	-15,7%
Mediana dels triennis				
	Dona	Home	Bretxa	
1. A1	5.862,31 €	5.935,32 €	1,2%	
2. A2	3.308,09 €	2.379,58 €	-39,0%	
3. C1	1.569,46 €	1.064,96 €	-47,4%	
4. C2	193,80 €	1.294,69 €	85,0%	

5. E	1.646,15 €	1.967,47 €	16,3%

Donat que la quantia que s'ha de percebre en aquest concepte està condicionada pels anys d'antiguitat, es presenten les mitjanes d'antiguitat de dones i homes per nivell.

Mitjana d'antiguitat			
	Dona	Home	Total general
1. A1	30	23	27
2. A2	22	17	21
3. C1	17	13	16
4. C2	9	15	11
5. E	24	25	24
Total general	19	17	18

S'observa una coherència en les dades: quan les dones tenen una antiguitat superior, les bretxes són negatives (nivells A2 i C1); en canvi, quan són els homes els qui tenen més antiguitat, les bretxes són positives (nivell C2). Així doncs, es conclou que les bretxes estan directament relacionades amb els anys d'antiguitat de dones i homes.

Conclusió del concepte "triennis". Les bretxes estan directament relacionades amb els anys d'antiguitat de dones i homes.

c) Tribunals

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen. Es destaca que el valor de la mediana és 0 €, un indicador que reflecteix que menys de la meitat de la plantilla ha percebut aquest concepte. Aquesta dada suggereix una distribució desigual en la percepció del concepte. Presenta una bretxa, a partir de la mitjana del 42%

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana dels tribunals	13,55 €	23,38 €	16,06 €	42,0%
	Dona	Home	Bretxa	
Mediana dels tribunals	0,00 €	0,00 €	N/A	

Per nivells, les dades són les que es mostren. Es detecten bretxes superiors al 25% en els nivells que s'assenyalen ombrejats.

Mitjana dels tribunals				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	33,36 €	79,08 €	51,32 €	57,8%
2. A2	29,47 €	36,29 €	30,97 €	18,8%
3. C1	4,10 €	11,58 €	5,65 €	64,7%
4. C2	8,83 €	40,57 €	20,26 €	78,2%
5. E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	13,55 €	23,38 €	16,06 €	42,0%

Mediana dels tribunals			
	Dona	Home	Bretxa
1. A1	0,00 €	0,00 €	N/A
2. A2	0,00 €	0,00 €	N/A
3. C1	0,00 €	0,00 €	N/A
4. C2	0,00 €	0,00 €	N/A
5. E	0,00 €	0,00 €	N/A

Per tal de trobar la causa de la diferència, i tenint en compte el valor de la mediana, es fa necessari analitzar el col·lectiu de persones que han percebut aquest concepte.

Han percebut el concepte "tribunals" un total de 27 persones, 19 dones i 8 homes. Això suposa que el 70% de les persones que han percebut el concepte són dones, un percentatge inferior a la seva presència en plantilla (74%).

Per nivells, s'observa que, excepte al C1, més homes que dones, en comparació amb la seva presència a la plantilla, han percebut aquest concepte. Cal tenir present que la quantia rebuda està condicionada pel nombre d'ocasions en què s'ha format part d'un tribunal. Així doncs, a la vista de les dades, es conclou que els homes han participat en més ocasions en tribunals que les dones, en comparació amb la seva presència en plantilla.

% H/D que han percebut C. Tribunals

Dona	Home	Total general

1. A1	60%	40%	100%
2. A2	73%	27%	100%
3. C1	80%	20%	100%
4. C2	58%	42%	100%
5. E	58%	42%	100%
% H/D en plantilla			
Total general	Dona	Home	Total general
			0%
			100%
1. A1	61%	39%	100%
2. A2	78%	22%	100%
3. C1	79%	21%	100%
4. C2	64%	36%	100%
5. E	38%	62%	100%
Total general	74%	26%	100%

Conclusió del concepte “tribunals”. Els homes han participat en més ocasions en tribunals que les dones en comparació amb la seva presència a la plantilla.

Aquesta diferència pot tenir la seva causa en una infrarepresentació de les dones en els tribunals o bé per una participació paritària de dones i homes en tribunals, el que suposaria també menor representació de dones **en comparació amb la seva presència a la plantilla**.

c. Prestació IT

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen. Es destaca que el valor de la mediana és 0 €, un indicador que reflecteix que menys de la meitat de la plantilla ha percebut aquest concepte. Es detecta una diferència a partir de la mitjana, a favor de les dones.

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana de la prestació IT	547,98 €	293,02 €	482,86 €	-87,0%
	Dona	Home	Bretxa	
Mediana de la prestació IT	0,00 €	0,00 €	N/A	

Per nivells, les dades són les següents.

Mitjana de la prestació IT				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	616,97 €	756,14 €	671,64 €	18,4%
2. A2	515,74 €	250,39 €	457,12 €	-106,0%
3. C1	535,13 €	122,36 €	449,48 €	-337,4%
4. C2	488,64 €	136,62 €	361,91 €	-257,7%
5. E	1.054,44 €	655,76 €	806,61 €	-60,8%
Total general	547,98 €	293,02 €	482,86 €	-87,0%

Mediana de la prestació IT			
	Dona	Home	Bretxa
1. A1	0,00 €	0,00 €	N/A
2. A2	0,00 €	0,00 €	N/A
3. C1	0,00 €	0,00 €	N/A
4. C2	0,00 €	0,00 €	N/A
5. E	963,99 €	0,00 €	N/A

Han percebut aquest concepte 198 persones: 158 dones i 40 homes. En comparació amb la seva presència en plantilla, s'observa que més dones que homes han percebut aquest concepte en tres dels cinc grups professionals. En general, hi ha una correlació entre les bretxes positives o negatives i la proporció de dones i homes que han percebut aquest concepte en relació amb la seva presència en plantilla. Excepte en el grup C2 que, no obstant això, es detecta que les quanties més elevades han estat percebudes per dones.

A la vista de les dades, es recomana analitzar aquest aspecte des d'una perspectiva de gènere.

Nombre de persones			
	Dona	Home	Total general
1. A1	43%	57%	100%
2. A2	85%	15%	100%
3. C1	88%	12%	100%
4. C2	50%	50%	100%

5. E	42%	58%	100%
Total general	80%	20%	100%
Nombre de persones			
	Dona	Home	Total general
1. A1	61%	39%	100%
2. A2	78%	22%	100%
3. C1	79%	21%	100%
4. C2	64%	36%	100%
5. E	38%	62%	100%
Total general	74%	26%	100%

Conclusió de la prestació IT. Més dones que homes han percebut aquest concepte. Es recomana analitzar aquest aspecte des d'una perspectiva de gènere.

d. Acord de la Mesa Univ. 2018 – PAS L

Només han percebut aquest concepte 5 persones, 4 dones i 1 home.

e. Complement específic

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen a continuació. Es destaca que la bretxa basada en la mediana és del 0%, un indicador que posa de manifest la presència de valors extrems.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement específic	8.875,29 €	9.680,29 €	9.080,89 €	8,3%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement específic	8.217,72 €	8.217,72 €	0,0%

Per nivell, es detecten bretxes superiors al 25% en el grup assenyalats.

Mitjana del complement específic				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	23.456,56 €	28.317,05 €	25.366,04 €	17,2%
2. A2	11.202,85 €	10.741,42 €	11.100,91 €	-4,3%
3. C1	6.968,04 €	7.509,32 €	7.080,35 €	7,2%
4. C2	4.321,61 €	7.079,80 €	5.314,56 €	39,0%
5. E	5.837,72 €	5.789,25 €	5.807,59 €	-0,8%
Total general	8.875,29 €	9.680,29 €	9.080,89 €	8,3%

Mediana del complement específic			
	Dona	Home	Bretxa
1. A1	24.609,06 €	28.528,28 €	13,7%
2. A2	9.049,80 €	9.281,07 €	2,5%
3. C1	8.107,26 €	8.217,72 €	1,3%
4. C2	4.093,17 €	7.394,16 €	44,6%
5. E	6.828,22 €	7.210,45 €	5,3%

S'exploren les causes:

- C2. Es detecta una major presència d'homes en la banda alta de la mediana, mentre que les persones que es troben en la banda baixa solen tenir una antiguitat inferior. A més, s'observa que, entre aquestes persones en la banda baixa de la retribució, hi ha casos de cessament de la relació laboral, incorporacions durant el 2023 o percepcions destacadament superiors en conceptes relacionats amb la incapacitat temporal (IT).

Conclusió del complement específic. Es detecta una bretxa inferior al 25% en el càlcul fet a partir de la mitjana, que desapareix quan es calcula a partir de la mediana. Només en un grup la bretxa supera el 25%, la qual està causada per casos en què, per diverses circumstàncies, no s'ha treballat durant tot l'any.

f. Complement de destinació

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen a continuació. S'identifica una bretxa mínima a partir de la mitjana que desapareix a partir de la mediana.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement de destinació	5.961,51 €	6.069,74 €	5.989,15 €	1,8%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement de destinació	5.719,00 €	5.719,00 €	0,0%

Per nivells, les dades són les que s'exposen.

Mitjana del complement de destinació				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	10.708,70 €	11.409,24 €	10.983,92 €	6,1%
2. A2	7.408,72 €	7.256,44 €	7.375,08 €	-2,1%
3. C1	5.107,15 €	5.308,76 €	5.148,98 €	3,8%
4. C2	3.047,74 €	4.732,85 €	3.654,38 €	35,6%
5. E	3.894,08 €	4.096,81 €	4.020,10 €	4,9%
Total general	5.961,51 €	6.069,74 €	5.989,15 €	1,8%
Mediana del complement de destinació				
	Dona	Home	Bretxa	
1. A1	10.354,76 €	11.410,56 €	9,3%	
2. A2	7.185,92 €	7.185,92 €	0,0%	
3. C1	5.679,47 €	5.719,00 €	0,7%	
4. C2	3.131,44 €	4.985,12 €	37,2%	
5. E	4.218,21 €	4.971,68 €	15,2%	

Amb un comportament similar al complement específic, es detecta una bretxa superior al 25% en el nivell C2. Aquesta bretxa s'associa a un grup de persones situades en la banda baixa de la retribució, que inclou aquelles incorporades a finals del 2022 o durant el 2023, persones en situació de baixa laboral, o casos de major antiguitat amb percepcions destacades per incapacitat temporal (IT).

Conclusió del complement de destinació. S'identifica una bretxa mínima a partir de la mitjana que desapareix a partir de la mediana. Només en un grup la bretxa supera el 25%, la qual està causada per casos en què, per diverses circumstàncies, no s'ha treballat durant tot l'any.

g. Altres

S'inclouen en aquesta agrupació:

- Complement de funcionarització
- Complement pers. transitori
- Drets meritats pendents al V conveni
- Endarreriments retributius

Han percebut aquest concepte 14 dones i 3 homes. Proporcionalment a la seva presència en plantilla, més dones que homes han rebut aquest concepte, el que explica la bretxa negativa.

Bretxa	
Mitjana d'altres	-90,2%
Bretxa	
Mediana d'altres	N/A

Conclusió del concepte "altres". Proporcionalment a la seva presència en plantilla, més dones que homes han rebut aquest concepte, el que explica la bretxa negativa.

h. Complement de lloc de treball

Han percebut aquest concepte 4 dones i 1 home. En comparació amb la seva presència en plantilla, s'observa que proporcionalment més dones que homes han percebut aquest concepte.

Bretxa	
Mitjana del complement del lloc de treball	-96,2%
Bretxa	
Mediana del complement del lloc de treball	N/A

Conclusió del concepte “complement lloc de treball”. Han percebut aquest concepte 4 dones i 1 home. En comparació amb la seva presència en plantilla, s’observa que proporcionalment més dones que homes han percebut aquest concepte.

i. Complement específic extraordinari

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s’exposen.

La bretxa se situa molt per sota del 25% i desapareix en el càlcul a partir de la mediana.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement específic extraordinari	1.584,66 €	1.660,37 €	1.603,99 €	4,6%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement específic extraordinari	1.369,62 €	1.369,62 €	0,0%

Per nivells, es detecten bretxes per sobre del 25% en el C2.

Mitjana del complement específic extraordinari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	4.121,23 €	4.872,57 €	4.416,40 €	15,4%
2. A2	1.972,06 €	1.817,78 €	1.937,98 €	-8,5%
3. C1	1.251,25 €	1.246,50 €	1.250,26 €	-0,4%
4. C2	843,56 €	1.176,38 €	963,38 €	28,3%
5. E	1.192,37 €	1.151,06 €	1.166,69 €	-3,6%
Total general	1.584,66 €	1.660,37 €	1.603,99 €	4,6%
Mediana del complement específic extraordinari				
	Dona	Home	Bretxa	
1. A1	4.122,72 €	4.895,54 €	15,8%	
2. A2	1.583,16 €	1.583,16 €	0,0%	
3. C1	1.369,62 €	1.369,61 €	0,0%	

4. C2	920,95 €	1.245,98 €	26,1%
5. E	1.204,98 €	1.204,98 €	0,0%

S'exploren les causes de les diferències.

- C2. Es detecten mínimes diferències en les quanties percebudes excepte en un grup de persones (la majoria dones) incorporades a finals del 2022 i el 2023.

Conclusió del concepte “complement específic extraordinari”. En global, s'identifica una bretxa molt inferior al 25%, que desapareix quan es calcula a partir de la mediana. Per nivell, es detecten diferències mínimes en les quanties percebudes, excepte en el nivell C2, on s'observa un grup de persones, majoritàriament dones, que van ser incorporades a finals del 2022 i durant el 2023.

j. Pagament extraordinari

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen. Es destaca que el valor de la mediana és 0 €, un indicador que reflecteix que menys de la meitat de la plantilla ha percebut aquest concepte. Es detecta una bretxa del -42% (a favor de les dones) a partir de la mitjana.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del pagament extraordinari	26,00 €	18,31 €	24,04 €	-42,0%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del pagament extraordinari	0,00 €	0,00 €	N/A

Han percebut aquest concepte 53 persones, 39 dones i 14 homes. Es detecta una diferència superior al 25% en el nivell A2 i a favor de les dones. S'observa que les quanties més elevades les han percebut dues dones.

Mitjana del pagament extraordinari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	10,29 €	0,00 €	6,25 €	N/A
2. A2	51,19 €	32,50 €	47,06 €	-57,5%
3. C1	14,94 €	16,07 €	15,17 €	7,0%
4. C2	0,00 €	42,78 €	15,40 €	N/A
5. E	17,86 €	0,00 €	6,76 €	N/A
Total general	26,00 €	18,31 €	24,04 €	-42,0%
Mediana del pagament extraordinari				
	Dona	Home	Bretxa	

1. A1	0,00 €	0,00 €	N/A
2. A2	0,00 €	0,00 €	N/A
3. C1	0,00 €	0,00 €	N/A
4. C2	0,00 €	0,00 €	N/A
5. E	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusions del pagament extraordinari. Es detecta una bretxa del -42% (a favor de les dones) a partir de la mitjana. Es destaca que el valor de la mediana és 0 €, un indicador que reflecteix que menys de la meitat de la plantilla ha percebut aquest concepte: en concret, 53 persones, 39 dones i 14 homes. Es detecta una diferència superior al 25% en el nivell A2 i a favor de les dones. S'observa que les quanties més elevades les han percebut dues dones.

k. Hores extraordinàries

Es detecta una diferència basada en la mitjana del -7,2%, inferior al 15% i favorable a les dones. Aquest concepte ha estat percebut per 52 persones, de les quals 42 són dones i 10, homes. Així, en comparació amb la seva presència en plantilla, es constata que un percentatge més elevat de dones (81%) que d'homes han rebut aquest concepte.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'hores extraordinàries	20,12 €	18,77 €	19,78 €	-7,2%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'hores extraordinàries	0,00 €	0,00 €	N/A

Per nivells les dades són les que s'exposen.

Mitjana d'hores extraordinàries				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. A1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. A2	18,87 €	22,32 €	19,63 €	15,4%
3. C1	23,08 €	15,71 €	21,55 €	-46,9%
4. C2	26,42 €	34,60 €	29,37 €	23,6%
5. E	0,00 €	23,81 €	14,80 €	N/A

Total general	20,12 €	18,77 €	19,78 €	-7,2%
Mediana d'hores extraordinàries				
	Dona	Home	Bretxa	
1. A1	0,00 €	0,00 €	N/A	
2. A2	0,00 €	0,00 €	N/A	
3. C1	0,00 €	0,00 €	N/A	
4. C2	0,00 €	0,00 €	N/A	
5. E	0,00 €	0,00 €	N/A	

Es detecta que més dones que homes han percebut aquest concepte.

% D/H en plantilla			
	Dona	Home	Total general
1. A1	61%	39%	100%
2. A2	78%	22%	100%
3. C1	79%	21%	100%
4. C2	64%	36%	100%
5. E	38%	62%	100%
Total general	74%	26%	100%
% D/H que han percebut hores extres			
	Dona	Home	Total general
1. A1	0%	0%	0%
2. A2	86%	14%	100%
3. C1	84%	16%	100%
4. C2	75%	25%	100%
5. E	0%	100%	100%
Total general	81%	19%	100%

Tanmateix, cal tenir en compte que la quantia està condicionada pel nombre d'hores fetes. Així doncs, a partir de les dades es conclou que, en general, les dones han fet més hores extres. No obstant això, en l'anàlisi per nivells, es constata que els homes han fet més hores en els nivells A2 i C2, mentre que les dones ho han fet en el nivell C1.

De les 52 persones que han fet hores extres, 32 s'adscriuen al nivell C1. A més, cal tenir present la influència de la quantia percebuda segons nivell i que pot influir en el fet que la bretxa global esdevingui negativa.

Conclusió de les hores extraordinàries. Es detecta una diferència basada en la mitjana del -7,2%, inferior al 25% i favorable a les dones. Aquest concepte ha estat percebut per 52 persones, de les quals 42 són dones i 10, homes. Així, en comparació amb la seva presència a la plantilla, es constata que un percentatge més elevat de dones (81%) que d'homes han rebut aquest concepte.

Tanmateix, cal tenir en compte que la quantia està condicionada pel nombre d'hores fetes. Així doncs, a partir de les dades es conclou que, en general, les dones han fet més hores extres. No obstant això, en l'anàlisi per nivells, es constata que els homes han fet més hores en els nivells A2 i C2, mentre que les dones ho han fet en el nivell C1.

A més cal tenir present la influència de la quantia percebuda segons nivell i que pot influir en el fet que la bretxa global esdevingui negativa.

I. Millora addicional

Només han rebut aquest concepte 4 dones i 1 home. En tot cas, les quanties no superen els 100 €.

16.2.1.3 Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PTGAS laboral

Nota tècnica: en el present informe, i en compliment del que s'estableix a la guia "La protecció de dades en les relacions laborals", ⁸ publicada per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, s'ha optat per ocultar les quanties en aquells grups formats per menys de cinc dones i/o homes. No obstant això, es mantindrà la informació relativa a les bretxes salarials amb l'objectiu de garantir la transparència. Es destaquen en ombrejat els grups amb aquestes poblacions.

PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Total
1	35	33	68
2	11	36	47
3	21	26	47
Total general	67	95	162

⁸ <https://www.aepd.es/guias/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>.

PTGAS Laboral eventual			
	Dona	Home	Total
1	8	6	14
2	12	2	14
3	5	4	9
Total general	25	12	37

Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants del col·lectiu del PTGAS laboral són les que s'exposen. Es detecta una bretxa del 9,6% a partir de la mitjana, que s'incrementa al 17,7% a partir de la mediana, fet que indica que les dones es troben majoritàriament a la banda baixa de la retribució. En qualsevol cas, les diferències són inferiors al 25 % en ambdós càlculs.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	25.655,83 €	28.392,88 €	27.073,01 €	9,6%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	24.545,97 €	29.835,18 €	17,7%

Tanmateix, es considera procedent aïllar d'aquesta anàlisi el col·lectiu del PSR, atès que presenta una singularitat que es tracta de manera específica en aquest estudi. Per tant, les bretxes que es mostren corresponen exclusivament al col·lectiu del PTGAS laboral, que inclou persones amb contractes laborals de modalitat fixa i eventual. Presenta una bretxa del 14,9% amb poca diferència entre mitjana i mediana.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	37.678,69 €	44.297,46 €	41.237,53 €	14,9%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	37.807,94 €	44.108,74 €	14,3%

Donat que s'observa una distribució diferent de dones i homes segons la vinculació, amb una major presència de dones en la vinculació eventual, es considera procedent fer un doble càlcul en aquest col·lectiu segons la seva vinculació: fixa o eventual.

PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Total
Laboral eventual	25	12	37
Laboral fix	67	95	162
Total general	92	107	199

PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Total
Laboral eventual	27%	11%	19%
Laboral fix	73%	89%	81%
Total general	100%	100%	100%

Les bretxes són les que s'exposen. Es detecta una major diferència en la modalitat eventual, en què la bretxa en el càlcul a partir de la mitjana se situa per sobre del 25%.

PTGAS Laboral fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	42.805,66 €	45.312,18 €	44.275,53 €	5,5%

PTGAS Laboral fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	41.784,83 €	44.178,02 €	5,4%

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	23.938,40 €	36.264,31 €	27.936,00 €	34,0%

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	29.256,25 €	32.935,75 €	11,2%

En el cas dels laborals eventuais, observeu la diferència entre el càlcul a partir de la mitjana i mediana, possible efecte de la segregació vertical que les dades confirmen.

PTGAS Laboral eventual			
	Dona	Home	Total
1	32%	50%	38%
2	48%	17%	38%
3	20%	33%	24%
Total general	100%	100%	100%

Per grup, les dades són les que s'exposen. Es detecten diferències superiors al 25% en els grups assenyalats. Es pot observar que la causa de la diferència en el nivell 2 rau en la bretxa detectada dins del grup del PTGAS laboral eventual.

Mitjana de la retribució total anual				
PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	45.681,92 €	54.237,21 €	49.750,90 €	15,8%
2	28.026,72 €	42.761,11 €	37.205,52 €	34,5%
3	32.980,86 €	33.321,84 €	33.163,53 €	1,0%
Total	37.678,69 €	44.297,46 €	41.237,53 €	14,9%

Mediana de la retribució total anual			
PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1	44.455,10 €	54.222,14 €	18,0%
2	33.417,97 €	44.260,98 €	24,5%
3	34.286,69 €	35.203,84 €	2,6%
Total	37.807,94 €	44.108,74 €	14,3%

Mitjana de la retribució total anual

PTGAS Laboral Fix

	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	48.975,41 €	55.472,17 €	52.128,25 €	11,7%
2	38.349,66 €	43.306,96 €	42.146,74 €	11,4%
3	34.856,84 €	35.193,25 €	35.042,94 €	1,0%
Total	42.805,66 €	45.312,18 €	44.275,53 €	5,5%

Mediana de la retribució total anual PTGAS

Laboral Fix

	Dona	Home	Bretxa
1	51.499,70 €	55.969,38 €	8,0%
2	37.918,37 €	44.458,27 €	14,7%
3	35.203,84 €	35.615,36 €	1,2%
Total	41.784,83 €	44.178,02 €	5,4%

Mitjana de la retribució total

anual PTGAS Laboral eventual

	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	31.272,90 €	47.444,92 €	38.203,76 €	34,1%
2				43,6%
3				-18,6%
Total	23.938,40 €	36.264,31 €	27.936,00 €	34,0%

Mediana de la retribució total anual PTGAS Laboral eventual			
	Dona	Home	Bretxa
1	35.908,57 €	48.807,69 €	26,4%
2			58,8%
3			-17,6%
Total	29.256,25 €	32.935,75 €	11,2%

Les causes de les diferències s'analitzen al llarg d'aquest estudi mitjançant l'anàlisi dels conceptes retributius i dels nivells professionals. Es presenten els càlculs corresponents al col·lectiu del PTGAS laboral, així com la segregació segons la vinculació: fixa i eventual, quan es considera procedent.

16.2.1.4 Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PTGAS laboral per concepte retributiu, nivell i vinculació

a. Sou base

En el cas de tot el col·lectiu del PTGAS laboral, la diferència observada està clarament influenciada pel col·lectiu del PTGAS laboral eventual. Aquestes bretxes es redueixen, i fins i tot desapareixen, en el col·lectiu fix, mentre que augmenten significativament, situant-se per sobre del 25 %, en el col·lectiu eventual.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del sou base	26.345,95 €	28.947,95 €	27.745,02 €	9,0%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del sou base	26.622,23 €	30.140,74 €	11,7%

Mitjana del sou base PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	30.809,58 €	32.984,00 €	31.843,75 €	6,6%

2	20.952,60 €	28.668,76 €	25.759,39 €	26,9%
3	23.734,83 €	24.054,75 €	23.906,21 €	1,3%
Total	26.345,95 €	28.947,95 €	27.745,02 €	9,0%

**Mediana del sou base
PTGAS Laboral**

	Dona	Home	Bretxa
1	34.623,82 €	34.623,82 €	0,0%
2	26.869,86 €	30.140,74 €	10,9%
3	26.054,47 €	26.374,60 €	1,2%
Total	26.622,23 €	30.140,74 €	11,7%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del sou base	29.070,48 €	29.216,99 €	29.156,40 €	0,5%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana del sou base	30.140,74 €	30.140,74 €	0,0%

**Mitjana del sou base
PTGAS Laboral Fix**

	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	32.374,61 €	32.989,02 €	32.672,78 €	1,9%
2	26.578,86 €	28.586,98 €	28.117,00 €	7,0%
3	24.868,73 €	25.301,74 €	25.108,27 €	1,7%
Total	29.070,48 €	29.216,99 €	29.156,40 €	0,5%

**Mediana del sou base
PTGAS Laboral Fix**

Dona	Home	Bretxa

1	34.623,82 €	34.623,82 €	0,0%
2	27.757,16 €	30.140,74 €	7,9%
3	26.374,60 €	26.374,60 €	0,0%
Total	30.140,74 €	30.140,74 €	0,0%

PTGAS Laboral Eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del sou base	19.044,20 €	26.818,07 €	21.565,45 €	29,0%

PTGAS Laboral Eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana del sou base	21.246,99 €	30.140,74 €	29,5%

Mitjana del sou base PTGAS Laboral Eventual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	23.962,57 €	32.956,36 €	27.817,05 €	27,3%
2				47,6%
3				-19,0%
Total	19.044,20 €	26.818,07 €	21.565,45 €	29,0%

Mediana del sou base PTGAS Laboral Eventual			
	Dona	Home	Bretxa
1	25.544,35 €	34.623,82 €	26,2%
2			57,9%
3			-20,6%
Total	21.246,99 €	30.140,74 €	29,5%

S'analitzen les diferències i s'observa que, en el cas del grup 1, tres dones i un home no han treballat tot l'any; en el grup 2, vuit dones; i en el grup 3, una dona i tres homes. Aquesta situació

explica les bretxes detectades. Es presenta la mitjana de dies treballats per nivell, on s'evidencia la coherència entre aquesta mitjana i la bretxa resultant. Així, quan les dones han treballat de mitjana més dies, la bretxa és a favor d'aquestes (nivell 3), mentre que quan són els homes els qui han treballat més dies, la bretxa resulta positiva (nivells 1 i 2).

Mitjana de Dies treballats durant l'últim any			
	Dona	Home	Total general
1	204	253	225
2	143	261	160
3	260	147	210
Total general	186	219	196

Cal tenir present que aquest fet influirà en tota la diagnosi d'aquest col·lectiu.

Conclusió del concepte "sou base". La diferència en el concepte "sou base" està influenciada pel col·lectiu del PTGAS laboral eventual, on les bretxes superen el 25 %, mentre que en el col·lectiu fix es redueixen o desapareixen. Les bretxes es relacionen amb la mitjana de dies treballats.

b. Triennis

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels triennis	3.894,99 €	4.966,61 €	4.471,18 €	21,6%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels triennis	3.794,70 €	5.377,64 €	29,4%

Mitjana dels triennis PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	5.101,49 €	6.674,07 €	5.849,42 €	23,6%
2	2.378,05 €	4.530,37 €	3.718,84 €	47,5%
3	3.241,54 €	3.299,46 €	3.272,57 €	1,8%
Total	3.894,99 €	4.966,61 €	4.471,18 €	21,6%

Mediana dels triennis			
PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1	6.093,08 €	6.909,81 €	11,8%
2	2.036,02 €	4.441,64 €	54,2%
3	2.954,45 €	3.035,76 €	2,7%
Total	3.794,70 €	5.377,64 €	29,4%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels triennis	5.050,97 €	5.298,39 €	5.196,06 €	4,7%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels triennis	5.312,58 €	5.525,92 €	3,9%

Mitjana dels triennis				
PTGAS Laboral Fix				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	6.055,95 €	7.163,13 €	6.593,26 €	15,5%
2	4.340,39 €	4.718,81 €	4.630,25 €	8,0%
3	3.748,22 €	3.734,10 €	3.740,41 €	-0,4%
Total	5.050,97 €	5.298,39 €	5.196,06 €	4,7%

Mediana dels triennis			
PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Bretxa
1	6.352,36 €	7.259,84 €	12,5%
2	3.975,40 €	4.902,12 €	18,9%

3	3.066,60 €	3.388,44 €	9,5%
Total	5.312,58 €	5.525,92 €	3,9%

Pel que fa al col·lectiu del PTGAS laboral eventual, la bretxa és superior al 25 % en el càlcul basat en la mitjana. El valor de la mediana en el cas de les dones és de 0 €, fet que indica que menys de la meitat de la plantilla de dones d'aquest col·lectiu ha percebut aquest concepte.

PTGAS Laboral Eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels triennis	796,95 €	2.339,98 €	1.297,40 €	65,9%

PTGAS Laboral Eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels triennis	0,00 €	1.138,41 €	N/A

Mitjana dels triennis PTGAS Laboral Eventual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	925,71 €	3.984,27 €	2.236,52 €	76,8%
2				49,1%
3				-134,7%
Total	796,95 €	2.339,98 €	1.297,40 €	65,9%

Mediana dels triennis PTGAS Laboral Eventual			
	Dona	Home	Bretxa
1	475,97 €	5.600,45 €	91,5%
2			N/A

3			N/A
Total	0,00 €	1.138,41 €	N/A

Calculada la mitjana d'anys d'antiguitat, s'observa coherència en les dades: en els nivells 1 i 2, on els homes tenen una mitjana d'antiguitat més alta, la bretxa és a favor d'ells; mentre que, en el nivell 3, són les dones les que presenten una mitjana d'antiguitat superior, i la diferència és a favor d'aquestes.

Mitjana d'antiguitat PTGAS Laboral Eventual			
	Dona	Home	Total general
1	6	15	10
2	4	6	4
3	6	5	5
Total general	5	10	7

Conclusió del concepte “triennis”. Les bretxes estan directament relacionades amb els anys d'antiguitat de dones i homes.

c. Tribunals

Han percebut aquest concepte 3 dones i 7 homes totes les persones amb una vinculació de contractació indefinida.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels tribunals	9,36 €	9,57 €	9,47 €	2,2%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels tribunals	0,00 €	0,00 €	N/A

Han rebut aquest concepte 3 dones i 7 homes, fet que suposa que el 30 % de les persones que han percebut aquest concepte són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (41%). Tanmateix, la bretxa és a favor d'aquestes, de manera que, a la vista de les dades, més dones que homes han participat en tribunals.

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels tribunals	12,86 €	10,78 €	11,64 €	-19,3%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels tribunals	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “tribunals”. Les dones han participat en més ocasions en tribunals.

d. Prestació IT

Han percebut aquest concepte un total de 63 persones, 30 dones i 33 homes.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la prestació IT	462,11 €	637,93 €	556,65 €	27,6%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la prestació IT	0,00 €	0,00 €	N/A

Per nivell, les dades són les que es mostren:

Mitjana de la prestació IT PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	328,38 €	796,35 €	550,95 €	58,8%
2	690,07 €	564,22 €	611,67 €	-22,3%
3	481,62 €	525,35 €	505,05 €	8,3%
Total	462,11 €	637,93 €	556,65 €	27,6%

Mediana de la prestació IT PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	0,00 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

Pel que fa al col·lectiu amb una vinculació fixa, han percebut aquest concepte menys de la meitat de la plantilla, concretament 55 persones: 26 dones i 29 homes.

Del total de persones que han percebut aquest concepte el 47% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla (41%). Tanmateix, la diferència en la retribució és a favor dels homes.

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la prestació IT	518,48 €	640,95 €	590,30 €	19,1%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la prestació IT	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grup, les dades són les que s'exposen, i s'observen bretxes positives o negatives.

Mitjana de la prestació IT PTGAS Laboral Fix				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	276,51 €	869,37 €	564,22 €	68,2%
2	1.442,87 €	595,56 €	793,87 €	-142,3%
3	437,57 €	413,87 €	424,46 €	-5,7%
Total	518,48 €	640,95 €	590,30 €	19,1%

Mediana de la prestació IT PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	417,78 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

Pel que fa al col·lectiu amb una vinculació eventual, només han percebut aquest concepte 4 dones i 4 homes. La diferència és a favor d'aquests.

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la prestació IT				49,3%

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la prestació IT	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió de la prestació IT. Donada la naturalesa del concepte, no s'aplica una revisió més aprofundida en aquest registre. Tanmateix, com s'ha apuntat en altres col·lectius, es recomana examinar aquest aspecte des d'una perspectiva de gènere.

e. Acord de la Mesa d'Univ. 2018 – PAS L

Es detecta una bretxa inferior al 25%. Per nivells, superior a aquest percentatge en el nivell 2.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	67,74 €	75,48 €	71,90 €	10,3%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	79,99 €	80,76 €	1,0%

Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L

PTGAS Laboral

	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	71,64 €	76,30 €	73,86 €	6,1%
2	55,65 €	76,56 €	68,68 €	27,3%
3	71,96 €	73,05 €	72,55 €	1,5%
Total	67,74 €	75,48 €	71,90 €	10,3%

Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L

PTGAS Laboral

	Dona	Home	Bretxa
1	80,54 €	80,76 €	0,3%
2	70,54 €	80,76 €	12,7%
3	80,19 €	80,76 €	0,7%
Total	79,99 €	80,76 €	1,0%

Segons la vinculació, en el cas de PTGAS laboral fix les bretxes se situen per sota del 25% en tots els càlculs.

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	74,57 €	76,47 €	75,68 €	2,5%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	80,54 €	80,76 €	0,3%

Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L PTGAS Laboral Fix

	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	75,33 €	76,20 €	75,75 €	1,1%

2	70,02 €	76,33 €	74,85 €	8,3%
3	75,69 €	76,99 €	76,41 €	1,7%
Total	4,57€	76,47 €	75,68 €	2,5%

Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L PTGAS Laboral Fix				
	Dona	Home	Bretxa	
1	80,76 €	80,76 €	0,0%	
2	73,31 €	80,76 €	9,2%	
3	80,76 €	80,76 €	0,0%	
Total	80,54 €	80,76 €	0,3%	

En el cas del col·lectiu amb una vinculació eventual, s'observa un patró estadístic similar al del sou base. Tanmateix, també es detecten persones que han rebut quanties més baixes en aquest concepte però que han percebut la prestació IT.

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	49,42 €	67,71 €	55,35 €	27,0%

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	56,53 €	80,76 €	30,0%

Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L PTGAS Laboral eventual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	55,52 €	76,85 €	64,66 €	27,8%
2				47,4%

3				-18,6%
Total	49,42 €	67,71 €	55,35 €	27,0%

**Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L
PTGAS Laboral eventual**

	Dona	Home	Bretxa
1	58,57 €	80,76 €	27,5%
2			58,1%
3			-13,6%
Total	56,53 €	80,76 €	30,0%

Conclusió del concepte “acord de la Mesa d’Univ. 2018-PAS L”. Es detecta una bretxa inferior al 25% en termes generals, tot i que el nivell 2 supera aquest percentatge. Segons la vinculació, en el col·lectiu del PTGAS laboral fix les bretxes es mantenen per sota del 25% en tots els càlculs. En el col·lectiu amb una vinculació eventual, s’observa un patró estadístic similar al del sou base, però es detecten també casos de persones amb quanties més baixes que han percebut la prestació IT.

f. Complement específic

Només ha percebut aquest concepte una dona amb una vinculació d’eventual.

g. Complement de destinació

Cap membre del PTGAS laboral fix ha rebut aquest concepte.

h. Altres

Integren aquesta agrupació:

- Complement dedicació flexible
- Complement Eutopia-TRAIN
- Encàrrecs UPF
- Drets meritats pendants V conveni
- Endarreriments retributius

Han percebut aquest concepte 16 persones: 5 dones i 11 homes. Això significa que el 31% correspon a les dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (46 %), fet que explica la bretxa positiva.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'altres	107,58 €	317,32 €	220,36 €	66,1%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'altres	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, les dades són les que es mostren. Destaca especialment la bretxa al nivell 2, on només el 15% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, tot i que la seva presència en aquest nivell és del 38%.

Mitjana d'altres				
PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	141,98 €	0,00 €	74,45 €	N/A
2	164,90 €	893,50 €	618,78 €	81,5%
3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	107,58 €	317,32 €	220,36 €	66,1%

Mediana d'altres			
PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	0,00 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

Pel que fa al col·lectiu fix la diferència ve motivada pel fet que més homes que dones, en comparació amb la seva presència en plantilla, ha percebut aquest concepte.

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'altres	117,88 €	357,40 €	258,34 €	67,0%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'altres	0,00 €	0,00 €	N/A

Per nivells, les diferències al 2 es mantenen, ja que el 15% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, tot i que la seva presència a la plantilla en aquest nivell és del 23%.

Mitjana d'altres PTGAS Laboral fix				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	117,29 €	0,00 €	60,37 €	N/A
2	344,79 €	943,14 €	803,10 €	63,4%
3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	117,88 €	357,40 €	258,34 €	67,0%

Mediana d'altres PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	0,00 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

Pel que fa al col·lectiu eventual, només ha percebut aquest concepte una dona.

Conclusió del concepte "altres". Més homes que dones han percebut aquest concepte.

i. Complement de lloc de treball

Han percebut aquest concepte totes les persones del col·lectiu del PTGAS laboral. S'identifiquen bretxes superiors al 25% en totes les segmentacions.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement del lloc de treball	5.879,85 €	8.669,45 €	7.379,78 €	32,2%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement del lloc de treball	5.192,27 €	6.552,83 €	20,8%

Mitjana del complement del lloc de treball				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	7.901,00 €	12.857,28 €	10.258,26 €	38,5%
2	3.446,04 €	7.338,01 €	5.870,55 €	53,0%
3	4.690,17 €	4.911,74 €	4.808,87 €	4,5%
Total	5.879,85 €	8.669,45 €	7.379,78 €	32,2%

Mediana del complement del lloc de treball			
	Dona	Home	Bretxa
1	8.471,57 €	11.125,80 €	23,9%
2	2.758,05 €	7.159,04 €	61,5%
3	5.240,61 €	5.315,88 €	1,4%
Total	5.192,27 €	6.552,83 €	20,8%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement del lloc de treball	6.874,86 €	9.006,99 €	8.125,18 €	23,7%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement del lloc de treball	5.315,88 €	6.963,16 €	23,7%

En l'anàlisi per nivell, i a partir de les bretxes, es dedueix segregació vertical en els nivells 1 i 2.

Mitjana del complement del lloc de treball PTGAS Laboral Fix				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	8.529,22 €	13.470,32 €	10.927,11 €	36,7%
2	5.141,67 €	7.679,93 €	7.085,87 €	33,1%
3	5.025,46 €	5.179,47 €	5.110,66 €	3,0%
Total	6.874,86 €	9.006,99 €	8.125,18 €	23,7%

Mediana del complement del lloc de treball PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Bretxa
1	8.484,87 €	12.155,68 €	30,2%
2	4.825,43 €	7.354,92 €	34,4%
3	5.315,88 €	5.315,88 €	0,0%
Total	5.315,88 €	6.963,16 €	23,7%

PTGAS Laboral Eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement del lloc de treball	3.213,22 €	5.997,22 €	4.116,14 €	46,4%

PTGAS Laboral Eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement del lloc de treball	1.991,07 €	4.347,00 €	54,2%

Mitjana del complement del lloc de treball PTGAS Laboral Eventual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	5.152,54 €	9.485,60 €	7.009,56 €	45,7%
2				-59,8%
3				-3,5%
Total	3.213,22 €	5.997,22 €	4.116,14 €	46,4%

Mediana del complement del lloc de treball PTGAS Laboral Eventual			
	Dona	Home	Bretxa
1	3.063,32 €	9.444,13 €	67,6%
2			43,7%
3			4,9%
Total	1.991,07 €	4.347,00 €	54,2%

Conclusió del complement de lloc de treball. Han percebut aquest concepte totes les persones del col·lectiu del PTGAS laboral, i s'identifiquen bretxes superiors al 25% en totes les segmentacions. Es dedueix segregació vertical en els nivells 1 i 2.

j. Complement específic extraordinari

Només ha percebut aquest concepte 1 dona.

k. Pagament extraordinari

Han rebut aquest concepte 23 persones, 12 dones i 11 homes. Només una persona amb una vinculació eventual. S'identifica una bretxa favorable a les dones.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del pagament extraordinari	84,46 €	40,37 €	60,75 €	-109,2%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del pagament extraordinari	0,00 €	0,00 €	N/A

Per nivells, es detecten bretxes a favor de les dones en l'1 i el 3, i a favor dels homes, al 2. En tots els casos, aquestes bretxes es basen en el càlcul de la mitjana, ja que la mediana no correspon pel fet que aquest concepte l'ha percebut menys de la meitat de la plantilla.

Mitjana del pagament extraordinari PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	23,02 €	15,77 €	19,57 €	-46,0%
2	10,87 €	80,00 €	53,93 €	86,4%
3	251,15 €	22,17 €	128,48 €	-1033,0%
Total	84,46 €	40,37 €	60,75 €	-109,2%

Mediana del pagament extraordinari PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	0,00 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

Pel que fa al col·lectiu amb una vinculació fixa, han percebut aquest concepte 11 dones i 11 homes. Així, en comparació amb la seva presència a la plantilla, més dones que homes han percebut aquest concepte, el que explica la bretxa negativa.

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del pagament extraordinari	113,96 €	45,47 €	73,80 €	-150,6%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana del pagament extraordinari	0,00 €	0,00 €	N/A

En tots els nivells, més dones que homes han percebut aquest concepte. Tanmateix, la bretxa en el nivell 2 és a favor dels homes, ja que s'identifica un home amb una quantia superior, corresponent a una gratificació per serveis extraordinaris.

Mitjana del pagament extraordinari PTGAS Laboral Fix				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	28,29 €	18,64 €	23,60 €	-51,8%
2	10,45 €	84,44 €	67,13 €	87,6%
3	310,95 €	25,58 €	153,09 €	-1115,8%
Total	113,96 €	45,47 €	73,80 €	-150,6%

Mediana del pagament extraordinari PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	0,00 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

% D/H			
PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Total
1	51%	49%	100%
2	23%	77%	100%
3	45%	55%	100%
Total	41%	59%	100%

% D/H			
PTGAS Laboral Fix			
Que han rebut Pag.Extraordinari			
	Dona	Home	Total
1	56%	44%	100%
2	25%	75%	100%
3	56%	44%	100%
Total	50%	50%	100%

Pel que fa al col·lectiu de personal eventual, només ha percebut aquest concepte una dona.

Conclusió del concepte “pagament extraordinari”. Han rebut aquest concepte 23 persones, 12 dones i 11 homes. Només una persona amb una vinculació eventual. S’identifica una bretxa favorable a les dones. En tots els nivells, més dones que homes han percebut aquest concepte. Tanmateix, la bretxa en el nivell 2 és a favor dels homes, ja que s’identifica un home amb una quantia superior.

I. Hores extraordinàries

Han percebut hores extraordinàries 49 persones: 13 dones i 36 homes. Això implica que el 27% de les persones que les han percebudes són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (46%).

S’identifiquen bretxes positives, basades en la mitjana, tant en el càlcul global com per nivell. Per tant, segons les dades, més homes que dones han fet hores extraordinàries.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'hores extraordinàries	30,79 €	156,31 €	98,28 €	80,3%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'hores extraordinàries	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana d'hores extraordinàries PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	48,53 €	223,75 €	131,87 €	78,3%
2	21,84 €	143,71 €	97,76 €	84,8%
3	9,37 €	84,59 €	49,67 €	88,9%
Total	30,79 €	156,31 €	98,28 €	80,3%

Mediana d'hores extraordinàries PTGAS Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	0,00 €	N/A
2	0,00 €	0,00 €	N/A
3	0,00 €	0,00 €	N/A
Total	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “hores extraordinàries”. Més homes que dones han fet hores extraordinàries.

m. Millora addicional

Les diferències se situen per sota del 25%, excepte en el càlcul a partir de la mitjana del nivell 2.

PTGAS Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la millora addicional	408,36 €	476,43 €	444,96 €	14,3%

PTGAS Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la millora addicional	406,77 €	458,64 €	11,3%

Mitjana de la millora addicional PTGAS Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	496,24 €	591,16 €	541,38 €	16,1%

2	306,71 €	457,93 €	400,91 €	33,0%
3	352,94 €	350,73 €	351,76 €	-0,6%
Total	408,36 €	476,43 €	444,96 €	14,3%

**Mediana de la millora addicional
PTGAS Laboral**

	Dona	Home	Bretxa
1	485,28 €	573,72 €	15,4%
2	404,17 €	458,64 €	11,9%
3	391,81 €	396,84 €	1,3%
Total	406,77 €	458,64 €	11,3%

En el col·lectiu del PTGAS laboral fix totes les diferències se situen per sota del 25%.

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la millora addicional	456,22 €	483,96 €	472,48 €	5,7%

PTGAS Laboral Fix	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la millora addicional	445,72 €	458,64 €	2,8%

Mitjana de la millora addicional PTGAS Laboral Fix				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	524,81 €	599,17 €	560,89 €	12,4%
2	397,76 €	461,58 €	446,64 €	13,8%
3	372,53 €	368,71 €	370,41 €	-1,0%
Total	456,22 €	483,96 €	472,48 €	5,7%

Mediana de la millora addicional PTGAS Laboral Fix			
	Dona	Home	Bretxa
1	538,86 €	591,36 €	8,9%
2	409,87 €	458,64 €	10,6%
3	396,84 €	396,84 €	0,0%
Total	445,72 €	458,64 €	2,8%

Pel que fa al col·lectiu de persones amb una vinculació eventual, s'identifiquen diferències superiors al 25% a favor dels homes. Cal destacar que aquest concepte l'han percebut totes les persones del col·lectiu.

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la millora addicional	280,09 €	416,88 €	324,46 €	32,8%

PTGAS Laboral eventual	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la millora addicional	258,35 €	401,09 €	35,6%

Mitjana de la millora addicional PTGAS Laboral eventual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	371,25 €	547,08 €	446,60 €	32,1%
2				43,1%
3				-15,7%
Total	280,09 €	416,88 €	324,46 €	32,8%

Mediana de la millora addicional PTGAS Laboral eventual			
	Dona	Home	Bretxa
1	443,80 €	549,02 €	19,2%

2			58,2%
3			-2,8%
Total	445,72 €	458,64 €	2,8%

Conclusió del concepte “millora adicional”. En el col·lectiu del PTGAS laboral fix totes les diferències se situen per sota del 25%. Pel que fa al col·lectiu de persones amb una vinculació eventual, s’identifiquen diferències superiors al 25% a favor dels homes. Cal destacar que aquest concepte l’han percebut totes les persones del col·lectiu.

n. Premi jubilació

Del col·lectiu del PTGAS laboral només ha percebut aquest concepte 1 dona.

16.2.2 Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PDI

Les retribucions mitjanes i medianes del col·lectiu del PDI són les que s’exposen

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	19.708,77 €	25.493,36 €	23.062,70 €	22,7%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	9.208,91 €	11.670,11 €	21,1%

Tanmateix, aquestes dades estan influenciades pel tipus de vinculació. En el cas del PDI funcionari, es detecta una bretxa del 5,1% basada en la mitjana i del 5,9% segons la mediana.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	86.766,84 €	91.475,79 €	90.189,20 €	5,1%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	85.015,02 €	90.352,72 €	5,9%

En canvi, en el cas del PDI laboral la diferència s'incrementa fins al 12,8% en el càlcul a partir de la mitjana, i 9,8% a partir de la mediana.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	16.294,40 €	18.695,79 €	17.658,32 €	12,8%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	7.572,29 €	8.398,32 €	9,8%

Cal tenir present la influència de la distribució de dones i homes segons el tipus de vinculació, ja que també afecta els càlculs. Mentre que el col·lectiu del PDI laboral presenta paritat, aquesta situació no es dona en el cas del PDI funcionari, on hi ha una major presència masculina. A més, la retribució mitjana és més baixa en el PDI laboral, tant per a dones com per a homes. Aquest fet comporta que, en agregar les dades del PDI funcionari i laboral, la bretxa global del col·lectiu del PDI s'incrementi per sobre del 20%, no tant per diferències salarials dins de cada col·lectiu, sinó per l'efecte de la distribució de poblacions amb diferents nivells retributius.

Compte de persones PDI			
	Dona	Home	Total
Funcionari	50	133	183
Laboral	982	1291	2273
Total general	1032	1424	2456

Compte de persones PDI			
	Dona	Home	Total
Funcionari	27%	73%	100%
Laboral	43%	57%	100%
Total general	42%	58%	100%

Compte de persones PDI			
	Dona	Home	Total
Funcionari	5%	9%	7%
Laboral	95%	91%	93%
Total general	100%	100%	100%

16.2.2.1. Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PDI funcionari

S'adscriuen en aquest col·lectiu un total de 183 persones: 50 dones i 133 homes. Tal com s'ha exposat, presenta una major presència masculina. Les retribucions mitjanes i medianes mostren bretxes molt inferiors al 25%.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	86.766,84 €	91.475,79 €	90.189,20 €	5,1%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	85.015,02 €	90.352,72 €	5,9%

Per grup, les poblacions són les que es mostren:

Compte de persones	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a d'universitat	18	69	87
2. Professor titular d'universitat	32	62	94
2. Professor titular escola universitària	0	2	2
Total general	50	133	183

En cap cas les bretxes superen el 25%

Mitjana de la retribució total anual				
PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa

1. Catedràtic/a d'universitat	110.752,26 €	104.818,30 €	106.046,02 €	-5,7%
2. Professor titular d'universitat	73.275,04 €	77.599,36 €	76.127,25 €	5,6%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	86.766,84 €	91.475,79 €	90.189,20 €	5,1%

Mediana de la retribució total anual			
PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	107.700,42 €	102.221,22 €	-5,4%
2. Professor titular d'universitat	78.423,88 €	79.941,04 €	1,9%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	85.015,02 €	90.352,72 €	5,9%

Al llarg d'aquest estudi s'analitzen les possibles bretxes en els diferents conceptes retributius i nivells professionals.

16.2.2.2. Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PDI funcionari per concepte retributiu i nivell

a. Sou base

Les bretxes de les retribucions mitjanes i medanes no superen el 25%. Cal destacar que la diferència a partir de la mediana és del 0%, fet que indica que hi ha persones fora de rang.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del sou base	16.340,52 €	15.410,90 €	15.664,90 €	-6,0%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana del sou base	17.132,96 €	17.132,96 €	0,0%

Per nivell, les diferències detectades són també a favor de les dones.

Mitjana del sou base PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	16.886,17 €	15.427,53 €	15.729,32 €	-9,5%
2. Professor titular d'universitat	16.033,60 €	15.336,84 €	15.574,04 €	-4,5%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	16.340,52 €	15.410,90 €	15.664,90 €	-6,0%

Mediana del sou base PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	17.132,96 €	17.132,96 €	0,0%
2. Professor titular d'universitat	17.132,96 €	17.132,96 €	0,0%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	17.132,96 €	17.132,96 €	0,0%

Conclusió del concepte “sou base”. Les bretxes de les retribucions mitjanes i medianes no superen el 25%. Cal destacar que la diferència a partir de la mediana és del 0%, fet que indica que hi ha persones fora de rang.

b. Triennis

Les bretxes de les retribucions mitjanes i medianes no superen el 25%.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels triennis	6.278,12 €	5.994,75 €	6.072,17 €	-4,7%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels triennis	6.445,32 €	6.228,10 €	-3,5%

Per nivells, en la majoria de càlculs, les diferències són a favor de les dones, ja que, tot i que amb poca diferència, les dones presenten una mitjana d'antiguitat lleugerament superior a la dels seus companys.

Mitjana dels triennis PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	7.002,09 €	6.164,12 €	6.337,49 €	-13,6%
2. Professor titular d'universitat	5.870,88 €	5.765,63 €	5.801,46 €	-1,8%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	6.278,12 €	5.994,75 €	6.072,17 €	-4,7%

Mediana dels triennis PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	7.072,22 €	6.594,80 €	-7,2%
2. Professor titular d'universitat	6.056,21 €	6.115,57 €	1,0%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	6.445,32 €	6.228,10 €	-3,5%

Mitjana d'antiguitat PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a d'universitat	25,1	25,0	25,0
2. Professor titular d'universitat	27,7	27,5	27,6
2. Professor titular escola universitària	0,0	31,0	31,0
Total general	26,8	26,3	26,4

Conclusió del concepte “triennis”. Les diferències són a favor de les dones, ja que, tot i que amb poca diferència, les dones presenten una mitjana d'antiguitat lleugerament superior a la dels seus companys.

c. Tribunals

Han percebut aquest concepte 9 dones i 11 homes, fet que suposa que el 45% de les persones que han participat en tribunals són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla (27%), el que explica la bretxa negativa.

Aquest mateix patró es reflecteix en l'anàlisi per nivells, tot i que, a partir de la bretxa observada en el grup de catedràtic/a, es dedueix que en aquest nivell els homes han participat en més tribunals que les dones.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels tribunals	260,11 €	51,92 €	108,80 €	-401,0%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels tribunals	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana dels tribunals PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	7,85 €	36,79 €	30,80 €	78,7%
2. Professor titular d'universitat	402,00 €	70,44 €	183,31 €	-470,7%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	260,11 €	51,92 €	108,80 €	-401,0%

Mediana dels tribunals PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular d'universitat	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte "tribunals". El 45% de les persones que han participat en tribunals són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla (27%), fet que explica la bretxa negativa. No obstant això, en el grup de catedràtic/a, a la vista dels resultats de la bretxa, els homes han participat en més tribunals que les dones.

d. Prestació IT

Només han percebut aquest concepte 1 dona i 2 homes.

PDI Funcionari	Bretxa
Mitjana de la prestació IT	-510,0%

PDI Funcionari	Bretxa
Mediana de la prestació IT	N/A

e. Ajuts

Només han percebut aquest concepte 1 home i 1 dona.

PDI Funcionari	Bretxa
Mitjana d'ajuts	-144,0%

PDI Funcionari	Bretxa
Mediana d'ajuts	N/A

f. Article 17

Només han percebut aquest concepte 2 dones i 1 home del grup de catedràtic/ques.

PDI Funcionari	Bretxa
Mitjana d'article 17	-71,0%

PDI Funcionari	Bretxa
Mediana d'article 17	N/A

g. Article 60

Han percebut aquest concepte 12 dones i 66 homes. I, en comparació amb la seva presència a la plantilla, l'han rebut més homes que dones. Així, de les persones que han percebut aquest concepte el 85% són homes, mentre que la seva presència a la plantilla és del 73%.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'article 60	1.506,82 €	9.770,71 €	7.512,82 €	84,6%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'article 60	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, les dades són les que es mostren. També per nivells, es detecta que més homes que no pas dones han percebut aquest concepte.

Mitjana d'article 60 PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	2.468,11 €	11.360,16 €	9.520,42 €	78,3%
2. Professor titular d'universitat	966,10 €	8.316,99 €	5.814,56 €	88,4%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	1.506,82 €	9.770,71 €	7.512,82 €	84,6%

Mediana d'article 60 PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	0,00 €	300,00 €	N/A
2. Professor titular d'universitat	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

% H/D en plantilla			
PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a d'universitat	21%	79%	100%

2. Professor titular d'universitat	34%	66%	100%
2. Professor titular escola universitària	0%	100%	100%
Total general	27%	73%	100%

% de H/D PDI Funcionari que han percebut article 60			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a d'universitat	12%	88%	100%
2. Professor titular d'universitat	19%	81%	100%
2. Professor titular escola universitària	0%	0%	N/A
Total general	15%	85%	100%

Conclusió del concepte "article 60". En comparació amb la seva presència a la plantilla, més homes que no pas dones han percebut aquest concepte.

h. Projectes recerca

Han percebut aquest concepte 3 dones i 9 homes. Això suposa que el 25% de les persones que l'han percebut són dones, un percentatge 2 punts percentuals inferior a la seva presència a la plantilla (27%).

Totes les persones que han percebut aquest concepte són catedràtics/ques. Es detecta un home que ha rebut una quantia destacable superior, associada al concepte d'explotació de resultats R+D+I.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels projectes recerca	393,31 €	1.299,79 €	1.052,12 €	69,7%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels projectes recerca	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte "projectes recerca". El 25% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, un percentatge 2 punts percentuals inferior a la seva presència a la plantilla (27%). Totes les persones que l'han percebut són catedràtics/ques. Es detecta un home amb una quantia destacable superior associada al concepte d'explotació de resultats R+D+I.

i. Mèrits i trams de docència

En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels mèrits i trams docència	8.831,29 €	8.515,31 €	8.601,64 €	-3,7%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels mèrits i trams docència	9.014,24 €	9.280,60 €	2,9%

Mitjana dels mèrits i trams docència PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	10.584,15 €	9.095,17 €	9.403,23 €	-16,4%
2. Professor titular d'universitat	7.845,30 €	7.885,71 €	7.871,96 €	0,5%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	8.831,29 €	8.515,31 €	8.601,64 €	-3,7%

Mediana dels mèrits i trams docència PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	10.816,92 €	10.148,96 €	-6,6%
2. Professor titular d'universitat	8.822,19 €	8.773,50 €	-0,6%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	9.014,24 €	9.280,60 €	2,9%

Conclusió del concepte “mèrits i trams de docència”. En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%

j. Complement al càrrec

Han percebut aquest concepte 85 persones, 27 dones i 58 homes. De les persones que l'han percebut el 32% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla, el que explica la bretxa a favor d'aquestes.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement càrrec	2.692,07 €	2.118,09 €	2.274,92 €	-27,1%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement càrrec	1.122,11 €	0,00 €	N/A

Per nivell, es detecta una bretxa superior al 25% en el grup de catedràtics/ques, ja que un 29% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, mentre que la seva presència a la plantilla és del 21%.

Mitjana del complement càrrec PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	4.024,05 €	1.887,65 €	2.329,66 €	-113,2%
2. Professor titular d'universitat	1.942,84 €	2.371,43 €	2.225,53 €	18,1%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	2.692,07 €	2.118,09 €	2.274,92 €	-27,1%

Mediana del complement càrrec PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	3.421,05 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular d'universitat	26,95 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	1.122,11 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “complement càrrec”. De les persones que han percebut aquest concepte el 32% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla, el que explica la bretxa a favor d'aquestes.

k. Complement específic

En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%. Els resultats són coherents amb els observats en el concepte sou base.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement específic	9.896,32 €	10.254,60 €	10.156,71 €	3,5%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement específic	7.469,56 €	7.469,56 €	0,0%

Mitjana del complement específic PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	15.724,81 €	13.773,13 €	14.176,93 €	-14,2%
2. Professor titular d'universitat	6.617,80 €	6.520,82 €	6.553,84 €	-1,5%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	9.896,32 €	10.254,60 €	10.156,71 €	3,5%

Mediana del complement específic PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	16.010,54 €	16.010,54 €	0,0%
2. Professor titular d'universitat	7.469,56 €	7.469,56 €	0,0%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	7.469,56 €	7.469,56 €	0,0%

Conclusió del concepte "complement específic". En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%. Els resultats són coherents amb els observats en el concepte sou base.

l. Complement de destinació

En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%. Els resultats són coherents amb els observats en el concepte sou base.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement de destinació	12.661,53 €	12.503,59 €	12.546,98 €	-1,3%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement de destinació	13.005,86 €	13.005,86 €	0,0%

Mitjana del complement de destinació PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	13.946,78 €	13.212,34 €	13.366,06 €	-5,6%
2. Professor titular d'universitat	11.938,58 €	11.761,52 €	11.821,79 €	-1,5%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	12.661,53 €	12.503,59 €	12.546,98 €	-1,3%

Mitjana del complement de destinació PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	13.946,78 €	13.212,34 €	13.366,06 €	-5,6%
2. Professor titular d'universitat	11.938,58 €	11.761,52 €	11.821,79 €	-1,5%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	12.661,53 €	12.503,59 €	12.546,98 €	-1,3%

Conclusió del concepte “complement de destinació”. En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%. Els resultats són coherents amb els observats en el concepte sou base.

m. Mèrits i trams de recerca

En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels mèrits i trams recerca	19.873,61 €	19.327,39 €	19.476,63 €	-2,8%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels mèrits i trams recerca	20.016,00 €	20.088,84 €	0,4%

Mitjana dels mèrits i trams recerca PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	26.105,73 €	23.616,36 €	24.131,40 €	-10,5%
2. Professor titular d'universitat	16.368,04 €	14.924,49 €	15.415,91 €	-9,7%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	19.873,61 €	19.327,39 €	19.476,63 €	-2,8%

Mediana dels mèrits i trams recerca PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	27.325,38 €	24.970,44 €	-9,4%
2. Professor titular d'universitat	18.431,70 €	16.125,68 €	-14,3%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	20.016,00 €	20.088,84 €	0,4%

Conclusió del concepte “mèrits i trams de recerca”. En tots els càlculs les bretxes detectades se situen per sota del 25%.

n. Pagament extraordinari

Han rebut aquest concepte 42 persones, 13 dones i 29 homes. En comparació amb la seva presència a la plantilla, més dones que no pas homes han percebut aquest concepte. Tanmateix, la bretxa és positiva.

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del pagament extraordinari	286,80 €	522,50 €	458,10 €	45,1%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana del pagament extraordinari	0,00 €	0,00 €	N/A

Per nivells, les dades són les que s'exposen. S'observa que, en el nivell de catedràtic/a, menys dones que homes han percebut aquest concepte, en comparació amb la seva presència a la plantilla, fet que no es reproduïx en el nivell de professor/a titular d'universitat, on, a la vista de les dades, els homes han percebut quanties més elevades.

Mitjana del pagament extraordinari PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	131,11 €	368,84 €	319,66 €	64,5%
2. Professor titular d'universitat	374,38 €	710,37 €	595,99 €	47,3%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	286,80 €	522,50 €	458,10 €	45,1%

Mediana del pagament extraordinari PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular d'universitat	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

% H/D en plantilla PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a d'universitat	21%	79%	100%
2. Professor titular d'universitat	34%	66%	100%
2. Professor titular escola universitària	0%	100%	100%
Total general	27%	73%	100%

% H/D PDI Funcionari que ha percebut Pagament extraordinari			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a d'universitat	12%	88%	100%
2. Professor titular d'universitat	44%	56%	100%

2. Professor titular escola universitària	0%	0%	N/A
Total general	31%	69%	100%

Conclusió del concepte “pagament extraordinari”. Han rebut aquest concepte 42 persones, 13 dones i 29 homes. En comparació amb la seva presència a la plantilla, més dones que homes han percebut aquest concepte; tanmateix, la bretxa és positiva. Al nivell de catedràtic/a, menys dones que homes han percebut aquest concepte, en comparació amb la seva presència a la plantilla, fet que no es reproduïx al nivell de professor/a titular d'universitat, on, a la vista de les dades, els homes han percebut quanties més elevades.

o. Mèrits i trams de gestió

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s'exposen. Es detecta una bretxa superior al -25%, a favor de les dones al nivell de catedràtic/a. De les persones que han percebut aquest concepte en aquest nivell, el 29% són dones, una proporció superior a la seva presència a la plantilla (21%).

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels mèrits i trams gestió	1.273,60 €	1.101,53 €	1.148,55 €	-15,6%

PDI Funcionari	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels mèrits i trams gestió	1.209,36 €	1.209,36 €	0,0%

Mitjana dels mèrits i trams gestió PDI Funcionari				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	1.892,02 €	1.136,10 €	1.292,49 €	-66,5%
2. Professor titular d'universitat	925,74 €	1.098,60 €	1.039,76 €	15,7%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	1.273,60 €	1.101,53 €	1.148,55 €	-15,6%

Mediana dels mèrits i trams gestió PDI Funcionari			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	2.418,36 €	1.209,36 €	-100,0%
2. Professor titular d'universitat	0,00 €	1.209,36 €	N/A
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	1.209,36 €	1.209,36 €	0,0%

Conclusió del concepte “mèrits i trams de gestió”. En general, més dones que homes, en comparació amb la seva presència a la plantilla, han percebut aquest concepte. Aquest patró també s’observa en el nivell de catedràtic/a.

p. Premis

Han percebut aquest concepte 6 dones i 8 homes, amb només 1 dona en el nivell de professora titular. Així, el 43% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, una proporció superior a la seva presència a la plantilla (27%), fet que explica la bretxa a favor d’aquestes.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels premis	1.920,00 €	917,29 €	1.191,25 €	-109,3%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels premis	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “premis”. Més dones que homes, en comparació amb la seva presència a la plantilla, han percebut aquest concepte, fet que explica la bretxa a favor d’aquestes.

q. Regularització de l’IPC

No es detecta cap bretxa superior al 25%. En tot cas, i donada la naturalesa del concepte, no correspon una anàlisi des de la perspectiva de gènere.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la regularització d'IPC	3.154,05 €	3.089,71 €	3.107,29 €	-2,1%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la regularització d'IPC	3.126,62 €	3.126,62 €	0,0%

Mitjana de la regularització d'IPC				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	3.707,73 €	3.360,26 €	3.432,15 €	-10,3%
2. Professor titular d'universitat	2.842,60 €	2.797,06 €	2.812,56 €	-1,6%
2. Professor titular escola universitària				N/A
Total general	3.154,05 €	3.089,71 €	3.107,29 €	-2,1%

Mediana de la regularització d'IPC			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a d'universitat	3.775,10 €	3.775,10 €	0,0%
2. Professor titular d'universitat	3.126,62 €	3.126,62 €	0,0%
2. Professor titular escola universitària			N/A
Total general	3.126,62 €	3.126,62 €	0,0%

Conclusió del concepte “regularització de l'IPC”. No es detecta cap bretxa superior al 25%. En tot cas, i donada la naturalesa del concepte, no correspon una anàlisi des de la perspectiva de gènere.

16.2.2.3. Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PDI laboral

S'adscriuen en aquest col·lectiu un total de 2.273 persones: 982 dones i 1.291 homes, el que suposa una presència de dones del 43%.

Per grups, les poblacions són les que es mostren. I com ja s'ha exposat en la diagnosi d'igualtat, s'hi observa segregació vertical.

Compte de persones			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	8	23	31
1. Professor/a emèrit/a	1	19	20
2. Professor/a col·laborador/a doctor	4	4	8
2. Professor/a Tenure Track	17	22	39
2. Professor/a agregat/da	49	77	126
3. Investigador/a	98	167	265
3. Post-docs	55	57	112
4. Professor/a lector/a	2	6	8
5. Professor/a associat/da	538	658	1196
6. Pre-docs	208	252	460
Professor/a visitant	2	6	8
Total general	982	1291	2273

Compte de persones			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	26%	74%	100%
1. Professor/a emèrit/a	5%	95%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%
2. Professor/a Tenure Track	44%	56%	100%
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-docs	49%	51%	100%
4. Professor/a lector/a	25%	75%	100%

5. Professor/a associat/da	45%	55%	100%
6. Pre-docs	45%	55%	100%
Professor/a visitant	25%	75%	100%
Total general	43%	57%	100%

Compte de persones			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	1%	2%	1%
1. Professor/a emèrit/a	0%	1%	1%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	0%	0%	0%
2. Professor/a Tenure Track	2%	2%	2%
2. Professor/a agregat/da	5%	6%	6%
3. Investigador/a	10%	13%	12%
3. Post-docs	6%	4%	5%
4. Professor/a lector/a	0%	0%	0%
5. Professor/a associat/da	55%	51%	53%
6. Pre-docs	21%	20%	20%
Professor/a visitant	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%

Per tipus de vinculació, les diferències són mínimes, tot i que es registra una major temporalitat entre les dones. Així, el 87% de la plantilla de PDI laboral treballa amb una modalitat temporal, amb un 89% en el cas de les dones i un 86% en el dels homes.

Compte de persones			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total general
Laboral docent temporal	873	1110	1983

Laboral fix	60	100	160
Laboral indefinit	49	81	130
Total general	982	1291	2273

Compte de persones			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
Laboral docent temporal	44%	56%	100%
Laboral fix	38%	63%	100%
Laboral indefinit	38%	62%	100%
Total general	43%	57%	100%

Compte de persones			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
Laboral docent temporal	89%	86%	87%
Laboral fix	6%	8%	7%
Laboral indefinit	5%	6%	6%
Total general	100%	100%	100%

Presenta una bretxa general inferior al 25%.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	16.294,40 €	18.695,79 €	17.658,32 €	12,8%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	7.572,29 €	8.398,32 €	9,8%

Per nivell/grup, les dades són les que s'exposen. Es detecten diferències superiors al 25% en els grups de professor/a emèrit/a i professor/a visitant.

Mitjana de la retribució total anual				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	84.408,74 €	73.678,89 €	76.447,88 €	-14,6%
1. Professor/a emèrit/a				81,0%
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-16,3%
2. Professor/a Tenure Track	48.304,66 €	51.687,88 €	50.213,14 €	6,5%
2. Professor/a agregat/da	70.862,03 €	71.779,58 €	71.422,76 €	1,3%
3. Investigador/a	29.299,86 €	36.003,42 €	33.524,36 €	18,6%
3. Post-docs	32.821,51 €	27.084,33 €	29.901,70 €	-21,2%
4. Professor/a lector/a				-22,3%
5. Professor/a associat/da	4.620,88 €	4.964,66 €	4.810,02 €	6,9%
6. Pre-docs	16.914,05 €	16.544,16 €	16.711,42 €	-2,2%
Professor/a visitant				28,0%
Total general	16.294,40 €	18.695,79 €	17.658,32 €	12,8%

Mediana de la retribució total anual			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	90.291,85 €	82.297,56 €	-9,7%
1. Professor/a emèrit/a			61,9%
2. Professor/a col·laborador/a doctor			7,1%
2. Professor/a Tenure Track	46.106,98 €	49.838,29 €	7,5%
2. Professor/a agregat/da	71.321,27 €	74.518,98 €	4,3%
3. Investigador/a	30.909,55 €	32.861,61 €	5,9%
3. Post-docs	29.303,81 €	25.422,21 €	-15,3%

4. Professor/a lector/a			-7,6%
5. Professor/a associat/da	2.676,56 €	2.974,00 €	10,0%
6. Pre-docs	17.843,50 €	17.906,99 €	0,4%
Professor/a visitant			18,2%
Total general	7.572,29 €	8.398,32 €	9,8%

S'analitzen al llarg d'aquest estudi les possibles bretxes en els diferents conceptes retributius i nivells professionals.

16.2.2.4. Anàlisi de retribucions del col·lectiu del PDI laboral per concepte retributiu i nivell

a. Sou base

Les bretxes de les retribucions mitjanes i medianes no superen el 25 %.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del sou base	10.788,49 €	11.115,24 €	10.974,07 €	2,9%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del sou base	5.784,35 €	5.926,68 €	2,4%

Per nivell, es detecten superiors al 25% en 3 grups.

Mitjana del sou base				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	17.336,50 €	13.994,49 €	14.856,94 €	-23,9%
1. Professor/a emèrit/a				64,2%
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-20,7%
2. Professor/a Tenure Track	41.999,69 €	39.591,15 €	40.641,03 €	-6,1%
2. Professor/a agregat/da	18.414,52 €	17.003,20 €	17.552,05 €	-8,3%

3. Investigador/a	22.122,13 €	23.548,96 €	23.021,30 €	6,1%
3. Post-docs	25.232,82 €	21.739,85 €	23.455,15 €	-16,1%
4. Professor/a lector/a				-1,4%
5. Professor/a associat/da	3.509,87 €	3.706,90 €	3.618,27 €	5,3%
6. Pre-docs	15.735,49 €	15.385,04 €	15.543,50 €	-2,3%
Professor/a visitant				37,2%
Total general	10.788,49 €	11.115,24 €	10.974,07 €	2,9%

Mediana del sou base			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	19.260,22 €	19.260,22 €	0,0%
1. Professor/a emèrit/a			61,9%
2. Professor/a col·laborador/a doctor			0,0%
2. Professor/a Tenure Track	41.239,38 €	39.331,60 €	-4,9%
2. Professor/a agregat/da	19.260,22 €	19.260,22 €	0,0%
3. Investigador/a	22.213,74 €	23.152,08 €	4,1%
3. Post-docs	25.339,32 €	19.260,22 €	-31,6%
4. Professor/a lector/a			2,2%
5. Professor/a associat/da	2.129,46 €	2.422,13 €	12,1%
6. Pre-docs	17.737,92 €	17.737,92 €	0,0%
Professor/a visitant			37,2%
Total general	5.784,35 €	5.926,68 €	2,4%

S'analitzen les causes:

- Professor/a emèrit/a: grup al qual s'adscriuen 19 homes i 1 dona. L'única dona ha finalitzat la relació laboral al llarg del 2023.
- Professor/a visitant: grup format per 6 homes i 2 dones. Les persones que han treballat menys dies es troben en la banda inferior de la retribució, on se situen les úniques dues dones.

Conclusió del concepte "sou base". La bretxa global no supera el 25%. Per grups, s'identifica la dedicació (percentatge de jornada o dies treballats) com a principal factor explicatiu de les diferències.

b. Triennis

Les bretxes de les retribucions mitjanes i medianes no superen el 25%.

Ha percebut aquest concepte menys de la meitat de la plantilla, concretament 855 persones (344 dones i 511 homes). Per tant, el 40% són dones, 3 punts percentuals menys que la seva presència a la plantilla.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels triennis	460,52 €	474,26 €	468,33 €	2,9%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels triennis	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, s'identifiquen diferències superiors al 25% en 4 grups: 3 a favor de les dones.

Mitjana dels triennis				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	4.376,87 €	3.241,73 €	3.534,67 €	-35,0%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-26,7%
2. Professor/a Tenure Track	1.143,61 €	1.138,82 €	1.140,91 €	-0,4%
2. Professor/a agregat/da	4.559,34 €	3.802,71 €	4.096,96 €	-19,9%

3. Investigador/a	364,05 €	432,99 €	407,49 €	15,9%
3. Post-docs	563,19 €	282,15 €	420,16 €	-99,6%
4. Professor/a lector/a				76,1%
5. Professor/a associat/da	97,29 €	97,83 €	97,59 €	0,6%
6. Pre-docs	129,73 €	135,59 €	132,94 €	4,3%
Professor/a visitant				N/A
Total general	460,52 €	474,26 €	468,33 €	2,9%

Mediana dels triennis			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	4.446,12 €	3.652,17 €	-21,7%
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			-2,7%
2. Professor/a Tenure Track	1.229,01 €	741,02 €	-65,9%
2. Professor/a agregat/da	4.446,12 €	3.705,10 €	-20,0%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			75,0%
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

En general, s'observa coherència entre els anys d'antiguitat i el fet que les bretxes siguin positives o negatives. Per exemple, en el grup de professor/a lector/a, la bretxa és a favor dels homes, que presenten una antiguitat mitjana superior. Tanmateix, aquesta correlació no es dona en els grups

de catedràtic/a i professor/a col·laborador/a doctor/a, on no s'observa una relació clara entre antiguitat i bretxa salarial.

Mitjana d'antiguitat			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	20	20	20
1. Professor/a emèrit/a	31	29	29
2. Professor/a col·laborador/a doctor	27	29	28
2. Professor/a Tenure Track	8	8	8
2. Professor/a agregat/da	21	18	19
3. Investigador/a	6	7	6
3. Post-docs	6	5	6
4. Professor/a lector/a	5	10	8
5. Professor/a associat/da	6	8	7
6. Pre-docs	2	2	2
Professor/a visitant	0	7	5
Total general	6	8	7

Mitjana dels triennis				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	4.376,87 €	3.055,48 €	3.407,85 €	-43,2%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-26,7%
2. Professor/a Tenure Track	1.143,61 €	1.138,82 €	1.140,91 €	-0,4%
2. Professor/a agregat/da	4.559,34 €	3.802,71 €	4.096,96 €	-19,9%
3. Investigador/a	364,05 €	432,99 €	407,49 €	15,9%
3. Post-docs	563,19 €	282,15 €	420,16 €	-99,6%

4. Professor/a lector/a				76,1%
5. Professor/a associat/da	97,29 €	97,83 €	97,59 €	0,6%
6. Pre-docs	129,73 €	135,59 €	132,94 €	4,3%
Professor/a visitant				N/A
Total general	460,52 €	474,26 €	468,33 €	2,9%

En el grup de catedràtic/a, les persones que han percebut una quantia inferior han treballat menys percentatge de jornada. En el cas del grup de professor/a col·laborador/a doctor/a, on la bretxa és negativa malgrat que els homes tenen, de mitjana, una antiguitat superior, es detecta un home que ha extingit el contracte al llarg del 2023, fet que pot influir en els resultats.

Conclusió del concepte “triennis”. Les bretxes de les retribucions mitjanes i medianes no superen el 25%. Per grups, en general, s’observa coherència entre els anys d’antiguitat i el fet que les bretxes siguin positives o negatives.

c. Tribunals

Han percebut aquest concepte 26 dones i 18 homes, dades que suposen que el 59% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla (43%), el que explica la bretxa negativa.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels tribunals	29,72 €	13,15 €	20,31 €	-126,1%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels tribunals	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, les dades són les que s’exposen:

Mitjana dels tribunals				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	23,56 €	90,66 €	73,35 €	74,0%
1. Professor/a emèrit/a				N/A

2. Professor/a col·laborador/a doctor				67,1%
2. Professor/a Tenure Track	166,35 €	65,24 €	109,31 €	-155,0%
2. Professor/a agregat/da	266,20 €	1,22 €	104,27 €	-21654,7%
3. Investigador/a	0,00 €	5,22 €	3,29 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	20,35 €	10,88 €	15,14 €	-87,0%
6. Pre-docs	7,74 €	14,26 €	11,31 €	45,7%
Professor/a visitant				N/A
Total general	29,72 €	13,15 €	20,31 €	-126,1%

Mediana dels tribunals			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “tribunals”. El 59% de les persones que han participat en tribunals són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla, fet que explica la bretxa negativa. Per grups, s’identifiquen bretxes tant positives com negatives, vinculades a la distribució de la participació en tribunals.

d. Prestació IT

Han percebut aquest concepte 180 persones, 118 dones i 62 homes; per tant, el 66% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla i que explica la bretxa negativa.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la prestació IT	76,56 €	15,00 €	41,60 €	-410,3%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la prestació IT	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, les dades són les que es mostren. Les bretxes són negatives, en tots els casos. S’aconsella analitzar les causes d’aquestes diferències en el marc del Pla d’Igualtat de la Universitat.

Mitjana de la prestació IT				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	120,08 €	6,92 €	50,93 €	-1635,7%
3. Investigador/a	137,97 €	8,32 €	56,26 €	-1559,1%
3. Post-docs	277,82 €	38,24 €	155,89 €	-626,5%
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	24,47 €	12,78 €	18,04 €	-91,5%
6. Pre-docs	100,92 €	27,22 €	60,55 €	-270,7%

Professor/a visitant				N/A
Total general	76,56 €	15,00 €	41,60 €	-410,3%

Mediana de la prestació IT			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “prestació IT”. Han percebut aquest concepte 180 persones, 118 dones i 62 homes; per tant, el 66% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla i que explica la bretxa negativa. Per grups, les bretxes són negatives, en tots els casos. S’aconsella analitzar les causes d’aquestes diferències en el marc del Pla d’Igualtat de la Universitat.

e. Acord de la Mesa d’Universitats 2018

Les mitjanes, medianes i bretxes resultants són les que s’exposen. Es detecta una bretxa a partir de la mitjana inferior al 25%, que s’incrementa en el càlcul a partir de la mediana, fet que indica que les dones se situen en la banda baixa de la retribució.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'acord mesa univ. 2018	9,79 €	10,51 €	10,20 €	6,8%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'acord mesa univ. 2018	0,83 €	2,02 €	58,9%

Per grups, s'identifiquen diferències superiors al 25% en 4 grups; en 3, a favor de les dones.

Mitjana d'acord mesa univ. 2018				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	72,58 €	57,63 €	61,62 €	-25,9%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-20,7%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	6,63 €	3,74 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	77,00 €	71,02 €	73,35 €	-8,4%
3. Investigador/a	0,88 €	1,73 €	1,41 €	49,0%
3. Post-docs	26,87 €	23,66 €	25,24 €	-13,5%
4. Professor/a lector/a				-31,8%
5. Professor/a associat/da	5,95 €	6,40 €	6,20 €	7,1%
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant				21,7%
Total general	9,79 €	10,51 €	10,20 €	6,8%

Mediana d'acord mesa univ. 2018			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	80,64 €	80,64 €	0,0%
1. Professor/a emèrit/a			N/A

2. Professor/a col·laborador/a doctor			0,0%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	80,64 €	80,64 €	0,0%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			-0,2%
5. Professor/a associat/da	3,96 €	4,45 €	11,1%
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			9,4%
Total general	0,83 €	2,02 €	58,9%

Han percebut aquest concepte 1.224 persones, 500 dones i 724 homes. Això significa que el 41% són dones, 2 punts percentuals menys que la seva presència a la plantilla. Cal tenir present que es tracta d'un concepte històric dins les categories de personal permanent. Les quanties percebudes no superen els 85 €.

Conclusió del concepte “acord de la Mesa d’Universitats 2008”. Es detecta una bretxa a partir de la mitjana inferior al 25%, que s’incrementa en el càlcul a partir de la mediana, fet que indica que les dones se situen en la banda baixa de la retribució. Han percebut aquest concepte 1.224 persones, 500 dones i 724 homes. Cal tenir present que es tracta d'un concepte històric dins les categories de personal permanent. Les quanties percebudes no superen els 85 €.

f. Acord de la Mesa d’Universitats 2018 - PAS L

Han percebut aquest concepte 57 persones, 23 dones i 34 homes. Tanmateix, les quanties percebudes no superen en cap cas els 75 €. Han percebut aquest concepte membres del PSR, que també han estat contractats com a professorat associat.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	0,62 €	0,75 €	0,69 €	17,0%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,21 €	0,52 €	0,40 €	60,1%
3. Post-docs	0,44 €	0,28 €	0,36 €	-59,1%
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	0,44 €	0,79 €	0,63 €	44,0%
6. Pre-docs	1,58 €	1,37 €	1,46 €	-15,1%
Professor/a visitant				N/A
Total general	0,62 €	0,75 €	0,69 €	17,0%

Mediana d'acord mesa univ. 2018 – PAS L			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A

5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “acord de la Mesa d’Universitats 2018 - PAS L. Han percebut aquest concepte membres del PSR, que també han estat contractats com a professorat associat.

g. Complement de docència

S’identifica una bretxa del 52,9%. El valor de la mediana és 0 €, indicador que menys de la meitat de la plantilla ha rebut aquest concepte.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement docència	73,46 €	156,06 €	120,38 €	52,9%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement docència	0,00 €	0,00 €	N/A

Han percebut el complement de docència 23 dones i 45 homes, la majoria amb categoria d’investigador/a i predocs. El 34% són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (43%).

Per grups, es detecten diferències superiors al 25%, en un cas a favor de les dones i en un altre, dels homes.

Mitjana del complement docència				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A

2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	107,97 €	60,91 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	408,87 €	992,01 €	776,36 €	58,8%
3. Post-docs	0,00 €	91,92 €	46,78 €	N/A
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	154,16 €	111,90 €	131,01 €	-37,8%
Professor/a visitant				N/A
Total general	73,46 €	156,06 €	120,38 €	52,9%

Mediana del complement docència			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

En el cas del grup d'investigador/a, el 24% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, mentre que la seva presència a la plantilla és del 37%, fet que indica que més homes que dones han percebut aquest complement.

En canvi, en el cas del grup de predocs, el 52% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, mentre que la seva presència a la plantilla és del 45%, fet que indica que més dones que homes han percebut aquest complement.

% D/H en plantilla PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
3. Investigador/a	37%	63%	100%
6. Pre-docs	45%	55%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut Complement Docència PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
3. Investigador/a	24%	76%	100%
6. Pre-docs	52%	48%	100%
Total general	34%	66%	100%

Així, independentment de les quanties percebudes, es detecta coherència entre el percentatge de dones i homes que han percebut aquest concepte i el fet que la diferència sigui a favor de les dones o dels homes.

Conclusió del concepte “complement de docència”. S’identifica una bretxa del 52,9%. El valor de la mediana és 0 €, indicador que menys de la meitat de la plantilla ha rebut aquest concepte. Han percebut el complement de docència 23 dones i 45 homes, la majoria amb categoria d’investigador/a i predocs. El 34% de les persones que han rebut aquest concepte són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (43%). Per grups, independentment de les quanties percebudes, es detecta coherència entre el percentatge de dones i homes que han percebut aquest concepte i el fet que la diferència sigui a favor de les dones o dels homes.

h. Ajuts

Només han percebut aquest concepte 11 persones, 10 dones i 1 home, el que explica la bretxa negativa.

PDI Laboral	Bretxa
Mitjana d'ajuts	-518,4%

PDI Laboral	Bretxa
Mediana d'ajuts	N/A

i. Article 17

Només han percebut aquest concepte 2 homes investigadors.

j. Article 60

Han percebut aquest concepte 58 dones i 100 homes; per tant, el 37% són dones, un percentatge inferior al de la seva presència a la plantilla (43%).

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'article 60	275,18 €	1.239,83 €	823,08 €	77,8%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'article 60	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, les dades són les que es mostren. Es detecten diferències superiors al 25% en els grups ombrejats.

Mitjana d'article 60				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	2.361,50 €	4.050,90 €	3.614,93 €	41,7%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	351,46 €	4.555,26 €	2.722,83 €	92,3%
2. Professor/a agregat/da	3.044,62 €	9.136,41 €	6.767,38 €	66,7%

3. Investigador/a	509,25 €	2.640,72 €	1.852,48 €	80,7%
3. Post-docs	364,70 €	66,96 €	213,17 €	-444,7%
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	23,31 €	136,98 €	85,85 €	83,0%
6. Pre-docs	50,84 €	102,15 €	78,95 €	50,2%
Professor/a visitant				N/A
Total general	275,18 €	1.239,83 €	823,08 €	77,8%

Mediana d'article 60 PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Es detecta coherència entre el percentatge de dones i homes que han percebut aquest concepte, la seva presència a la plantilla i les bretxes. És a dir, en els grups de professor/a *tenure-track*, professor/a agregat/ada, investigador/a, professor/a associat/ada i predocs, més homes que dones han percebut aquest concepte, i les diferències són a favor d'aquests. En canvi, en el grup de postdocs, més dones que homes han percebut aquest concepte, i la diferència és a favor d'aquestes.

Aquest patró, però, no es reproduceix en el grup de catedràtic/a, on més dones que homes han percebut aquest concepte; però la bretxa és a favor dels homes, ja que s'identifica un home amb una quantia considerablement més alta.

% D/H en plantilla PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	26%	74%	100%
1. Professor/a emèrit/a	5%	95%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%
2. Professor/a Tenure Track	44%	56%	100%
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-docs	49%	51%	100%
4. Professor/a lector/a	25%	75%	100%
5. Professor/a associat/da	45%	55%	100%
6. Pre-docs	45%	55%	100%
Professor/a visitant	25%	75%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut Complement Article 60 PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	33%	67%	100%
1. Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	0%	100%	100%
2. Professor/a Tenure Track	33%	67%	100%
2. Professor/a agregat/da	38%	62%	100%
3. Investigador/a	29%	71%	100%

3. Post-docs	82%	18%	100%
4. Professor/a lector/a	100%	0%	100%
5. Professor/a associat/da	36%	64%	100%
6. Pre-docs	29%	71%	100%
Professor/a visitant	0%	0%	N/A
Total general	37%	63%	100%

Mitjana d'article 60				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	2.361,50 €	4.050,90 €	3.614,93 €	41,7%
2. Professor/a Tenure Track	351,46 €	4.555,26 €	2.722,83 €	92,3%
2. Professor/a agregat/da	3.044,62 €	9.136,41 €	6.767,38 €	66,7%
3. Investigador/a	509,25 €	2.640,72 €	1.852,48 €	80,7%
3. Post-docs	364,70 €	66,96 €	213,17 €	-444,7%
5. Professor/a associat/da	23,31 €	136,98 €	85,85 €	83,0%
6. Pre-docs	50,84 €	102,15 €	78,95 €	50,2%
Total general	275,18 €	1.239,83 €	823,08 €	77,8%

Conclusió del concepte "article 60". El 37% de les persones que han percebut aquest concepte són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (43%). Es detecta coherència entre la distribució d'homes i dones que han percebut aquest concepte, la seva presència a la plantilla i les diferències detectades, excepte en el grup de catedràtic/a, on, malgrat que més dones que homes han percebut aquest concepte, la bretxa és a favor dels homes per la presència d'un home amb una quantia considerablement més alta.

k. Projectes de recerca

Han percebut aquest concepte 203 persones, 85 dones i 118 homes; per tant, el 42% són dones, només un punt percentual inferior a la seva presència a la plantilla.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels projectes recerca	654,33 €	986,58 €	843,04 €	33,7%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels projectes recerca	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, les dades són les que es mostren:

Mitjana dels projectes recerca				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	3.170,21 €	2.352,09 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	1.358,82 €	1.446,10 €	1.408,06 €	6,0%
2. Professor/a agregat/da	939,29 €	1.346,10 €	1.187,90 €	30,2%
3. Investigador/a	3.777,90 €	5.260,04 €	4.711,93 €	28,2%
3. Post-docs	994,77 €	394,34 €	689,19 €	-152,3%
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	41,64 €	22,11 €	30,89 €	-88,3%
6. Pre-docs	606,16 €	592,28 €	598,55 €	-2,3%
Professor/a visitant				N/A
Total general	654,33 €	986,58 €	843,04 €	33,7%

Mediana dels projectes recerca			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

En l'anàlisi per grup del percentatge de dones i homes que han percebut aquest concepte en relació amb la seva presència a la plantilla, es detecta que, en tots els grups, més dones que homes han percebut retribució per projectes de recerca. Tanmateix, les diferències són a favor de les dones en els grups de postdocs i de professor/a associat/ada, mentre que en els grups de professor/a agregat/ada i investigador/a, les diferències són a favor dels homes, fet que indica que la causa de la bretxa es troba en les quanties rebudes.

% D/H en plantilla			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-docs	49%	51%	100%

5. Professor/a associat/da	45%	55%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut Projectes de recerca			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
2. Professor/a agregat/da	40%	60%	100%
3. Investigador/a	39%	61%	100%
3. Post-docs	60%	40%	100%
5. Professor/a associat/da	50%	50%	100%
Total general	42%	58%	100%

Mitjana dels projectes recerca				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
2. Professor/a agregat/da	939,29 €	1.346,10 €	1.187,90 €	30,2%
3. Investigador/a	3.777,90 €	5.260,04 €	4.711,93 €	28,2%
3. Post-docs	994,77 €	394,34 €	689,19 €	-152,3%
5. Professor/a associat/da	41,64 €	22,11 €	30,89 €	-88,3%
Total general	654,33 €	986,58 €	843,04 €	33,7%

Conclusió del concepte “projectes de recerca”. Han percebut aquest concepte 203 persones, 85 dones i 118 homes; per tant, el 42% són dones, només un punt percentual inferior a la seva presència a la plantilla. Per grups, tot i que més dones que homes han percebut la retribució per projectes de recerca, la bretxa és a favor dels homes en alguns grups, fet que indica que, en aquests, les diferències tenen la seva causa en les quanties rebudes.

I. Mèrits i trams de docència

La bretxa general en aquest concepte se situa per sota del 25%.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels mèrits i trams docència	323,46 €	364,75 €	346,91 €	11,3%
PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa	
Mediana dels mèrits i trams docència	0,00 €	0,00 €	N/A	

Per grups, les dades són les que es mostren. Es detecta una bretxa a favor de les dones en el grup de professor/a col·laborador/a doctor/a, on més dones que homes han percebut aquest concepte en comparació amb la seva presència a la plantilla.

Mitjana dels mèrits i trams docència				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	5.517,21 €	4.466,04 €	4.737,31 €	-23,5%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-35,3%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	5.125,25 €	4.542,78 €	4.769,29 €	-12,8%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant				N/A
Total general	323,46 €	364,75 €	346,91 €	11,3%

Mediana dels mèrits i trams docència			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	5.765,76 €	5.347,44 €	-7,8%

1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			-13,4%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	5.347,44 €	5.281,08 €	-1,3%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “mèrits i trams de docència”. La bretxa general en aquest concepte se situa per sota del 25%. Per grups, les dades són les que es mostren. Es detecta una bretxa a favor de les dones en el grup de professor/a col·laborador/a doctor/a, on més dones que homes han percebut aquest concepte en comparació amb la seva presència a la plantilla.

m. Complement per càrrec

Han rebut aquest concepte un total de 124 persones, 58 dones i 66 homes; per tant, el 47% són dones, un percentatge superior a la seva presència a la plantilla.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement càrrec	252,34 €	231,79 €	240,67 €	-8,9%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement càrrec	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement càrrec				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	2.996,32 €	2.267,02 €	2.455,23 €	-32,2%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	1.292,95 €	1.584,18 €	1.457,23 €	18,4%
2. Professor/a agregat/da	3.208,05 €	2.393,64 €	2.710,35 €	-34,0%
3. Investigador/a	116,36 €	84,34 €	96,18 €	-38,0%
3. Post-docs	229,38 €	11,79 €	118,64 €	-1846,0%
4. Professor/a lector/a				-224,2%
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	21,31 €	11,68 €	N/A
Professor/a visitant				N/A
Total general	252,34 €	231,79 €	240,67 €	-8,9%

Mediana del complement càrrec			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	2.667,88 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	4.404,98 €	1.086,24 €	-305,5%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A

6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, totes les diferències són a favor de les dones.

En tots els grups més dones que homes han percebut aquest concepte, el que explica les diferències a favor d'aquestes.

Compte de persones PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	26%	74%	100%
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-docs	49%	51%	100%
4. Professor/a lector/a	25%	75%	100%
Total general	43%	57%	100%

Compte de persones PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	33%	67%	100%
2. Professor/a agregat/da	47%	53%	100%
3. Investigador/a	44%	56%	100%
3. Post-docs	75%	25%	100%
4. Professor/a lector/a	50%	50%	100%
Total general	47%	53%	100%

Conclusió del concepte “complement per càrrec”. Més dones que homes han percebut aquest concepte, el que explica la bretxa a favor d'aquestes.

n. Complement específic

Han percebut aquest concepte un home i una dona, la qual ha percebut una quantia més alta.

o. Complement de categoria

Han percebut aquest concepte 243 persones, 91 dones i 152 homes.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement de categoria	211,25 €	233,47 €	223,87 €	9,5%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement de categoria	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, es detecten diferències tant positives com negatives. Tanmateix, en aquells grups on més de la meitat de la plantilla ha percebut aquest concepte, les diferències desapareixen en el càlcul a partir de la mediana, fet que indica la presència de persones fora de rang.

Es detecta que es tracta d'una quantia de 2.573,48 €. Les persones que no l'han percebut és perquè la seva categoria no inclou aquest complement (només el perceben el PDI permanent i els visitants) o perquè la seva dedicació no ha estat a temps complet o durant tot l'any.

Mitjana del complement de categoria				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	2.316,43 €	1.865,08 €	1.981,56 €	-24,2%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-20,7%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	211,55 €	119,34 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	2.457,31 €	2.266,53 €	2.340,72 €	-8,4%
3. Investigador/a	28,14 €	55,13 €	45,15 €	49,0%
3. Post-docs	857,42 €	755,21 €	805,40 €	-13,5%
4. Professor/a lector/a				-32,1%
5. Professor/a associat/da	4,87 €	3,01 €	3,85 €	-61,6%

6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant				32,3%
Total general	211,25 €	233,47 €	223,87 €	9,5%

Mediana del complement de categoria			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	2.573,48 €	2.573,48 €	0,0%
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			0,0%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	2.573,48 €	2.573,48 €	0,0%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			-0,8%
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			26,6%
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “complement de categoria”. Han percebut aquest concepte 243 persones, 91 dones i 152 homes. Es detecta que es tracta d’una quantia de 2.573,48 €. Les persones que no l’han percebut és perquè la seva categoria no inclou aquest complement (només el perceben el PDI permanent i els visitants) o perquè la seva dedicació no ha estat a temps complet o durant tot l’any.

p. Complement de destinació

Només han percebut aquest concepte 1 home i 1 dona, que han tingut canvis de categoria al llarg de l’any o una doble contractació.

PDI Laboral	Bretxa
Mitjana del complement de destinació	-824,7%

PDI Laboral	Bretxa
Mediana del complement de destinació	N/A

q. Altres

Han percebut aquest concepte 5 dones i 10 homes, dels quals el 33% són dones, un percentatge menor a la seva presència a la plantilla (43%), el que explica part de la bretxa positiva.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana d'altres	7,65 €	14,16 €	11,35 €	46,0%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana d'altres	0,00 €	0,00 €	N/A

r. Complement del lloc de treball

En general, la diferència se situa per sota del 25%.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement del lloc de treball	1.894,67 €	2.266,09 €	2.105,62 €	16,4%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement del lloc de treball	252,36 €	290,56 €	13,1%

Han percebut aquest concepte 1.512 persones, 652 dones i 860 homes.

Per grups, s'hi detecten diferències superiors al 25% en 3, 2 a favor de les dones i 1 a favor dels homes. Desapareixen en el càlcul a partir de la mediana, el que suposa persones fora de rang. En el cas del grup de catedràtics/ques la quantia està condicionada al tipus de jornada; en el d'investigadors i professors les diferències probablement estan causades per la data d'incorporació o el cessament al lloc.

Mitjana del complement del lloc de treball				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	25.499,09 €	20.530,59 €	21.812,78 €	-24,2%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-20,7%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	1.720,07 €	970,30 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	18.460,53 €	17.461,32 €	17.849,90 €	-5,7%
3. Investigador/a	531,79 €	1.013,77 €	835,53 €	47,5%
3. Post-docs	3.550,94 €	3.576,73 €	3.564,07 €	0,7%
4. Professor/a lector/a				-31,8%
5. Professor/a associat/da	760,98 €	819,69 €	793,28 €	7,2%
6. Pre-docs	34,24 €	35,49 €	34,92 €	3,5%
Professor/a visitant				16,7%
Total general	1.894,67 €	2.266,09 €	2.105,62 €	16,4%

Mediana del complement del lloc de treball			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	28.328,58 €	28.328,58 €	0,0%
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			0,0%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	19.325,32 €	19.325,32 €	0,0%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			-0,2%
5. Professor/a associat/da	422,48 €	501,71 €	15,8%

6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			1,1%

s. Complement específic extraordinari

Només ha percebut aquest concepte 1 dona.

t. Mèrits i trams de recerca

Han percebut aquest concepte 60 dones i 92 homes, dels quals el 39% són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (43%).

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels mèrits i trams recerca	818,64 €	1.027,65 €	937,35 €	20,3%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels mèrits i trams recerca	0,00 €	0,00 €	N/A

Tanmateix, si s'analitza per grups, es detecta que en la majoria de casos més dones que homes han percebut aquest concepte en comparació amb la seva presència a la plantilla, fet que explica que les diferències siguin a favor de les dones.

Mitjana dels mèrits i trams recerca				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	17.838,05 €	16.240,50 €	16.652,77 €	-9,8%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				-51,3%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	12.709,55 €	12.003,02 €	12.277,78 €	-5,9%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a				-76,3%
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant				N/A
Total general	818,64 €	1.027,65 €	937,35 €	20,3%

Mediana dels mèrits i trams recerca			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	19.198,05 €	17.720,40 €	-8,3%
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			-27,9%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	12.331,20 €	12.331,20 €	0,0%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

% D/H en plantilla PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	26%	74%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%

2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
4. Professor/a lector/a	25%	75%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut mèrits i trams recerca			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	27%	73%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	57%	43%	100%
2. Professor/a agregat/da	41%	59%	100%
4. Professor/a lector/a	33%	67%	100%
Total general	39%	61%	100%

Conclusió del concepte “mèrits i trams de recerca”. Han percebut aquest concepte 60 dones i 92 homes, dels quals el 39% són dones, un percentatge inferior a la seva presència a la plantilla (43%). Tanmateix, si s’analitza per grups, es detecta que en la majoria de casos més dones que homes han percebut aquest concepte en comparació amb la seva presència a la plantilla, fet que explica que les diferències siguin a favor de les dones.

u. Pagament extraordinari

Han percebut aquest concepte 91 dones i 113 homes; és a dir, menys de la meitat de la plantilla, fet que explica el valor de la mediana.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del pagament extraordinari	150,32 €	193,50 €	174,84 €	22,3%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana del pagament extraordinari	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, es detecten bretxes negatives o positives.

Mitjana del pagament extraordinari				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	513,13 €	393,48 €	424,35 €	-30,4%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	1.991,76 €	1.260,92 €	1.579,49 €	-58,0%
2. Professor/a agregat/da	274,56 €	881,86 €	645,69 €	68,9%
3. Investigador/a	210,61 €	157,79 €	177,32 €	-33,5%
3. Post-docs	324,82 €	6,53 €	162,83 €	-4877,1%
4. Professor/a lector/a				-1415,0%
5. Professor/a associat/da	93,54 €	142,37 €	120,40 €	34,3%
6. Pre-docs	32,49 €	58,95 €	46,99 €	44,9%
Professor/a visitant				N/A
Total general	150,32 €	193,50 €	174,84 €	22,3%

Mediana del pagament extraordinari			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A

3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

No s'observa a tots els grups una correlació entre el percentatge de dones i homes que han percebut aquest concepte i la seva presència a la plantilla. Per exemple, al grup *tenure-track*, menys dones han percebut aquest pagament extraordinari en comparació amb la seva presència a la plantilla. Però, tot i això, la diferència és a favor d'aquestes. Això indica que la bretxa té el seu origen en la quantia percebuda.

% D/H en plantilla PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	26%	74%	100%
1. Professor/a emèrit/a	5%	95%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%
2. Professor/a Tenure Track	44%	56%	100%
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-docs	49%	51%	100%
4. Professor/a lector/a	25%	75%	100%
5. Professor/a associat/da	45%	55%	100%
6. Pre-docs	45%	55%	100%
Professor/a visitant	25%	75%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut Pag. Extraordinari			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	20%	80%	100%
1. Professor/a emèrit/a	0%	100%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	100%	0%	100%
2. Professor/a Tenure Track	40%	60%	100%
2. Professor/a agregat/da	46%	54%	100%
3. Investigador/a	32%	68%	100%
3. Post-docs	85%	15%	100%
4. Professor/a lector/a	50%	50%	100%
5. Professor/a associat/da	46%	54%	100%
6. Pre-docs	40%	60%	100%
Professor/a visitant	0%	0%	N/A
Total general	45%	55%	100%

Conclusió del concepte “pagament extraordinari”. Tot i que menys de la meitat de la plantilla ha percebut aquest concepte, no sempre hi ha correlació entre la distribució per sexe i la presència a la plantilla. En alguns grups, la bretxa s’explica per les quanties percebudes més que per la distribució de persones.

v. Mèrits i trams de gestió

La bretxa global en el concepte “mèrits i trams de gestió” se situa molt per sota del 25%.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels mèrits i trams gestió	40,26 €	39,79 €	39,99 €	-1,2%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels mèrits i trams gestió	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, es detecten bretxes tant positives com negatives. Tanmateix, en tots els casos, més dones que homes han percebut aquest concepte en comparació amb la seva presència a la plantilla. No obstant això, en el grup de professor/a col·laborador/a doctor/a, els homes se situen en la banda alta de la retribució, fet que explica la bretxa positiva.

Mitjana dels mèrits i trams gestió PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	1.057,51 €	473,14 €	623,95 €	-123,5%
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				25,7%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	542,49 €	447,27 €	484,30 €	-21,3%
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant				N/A
Total general	40,26 €	39,79 €	39,99 €	-1,2%

Mediana dels mèrits i trams gestió PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	1.209,36 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			11,4%
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A

3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

% D/H en plantilla PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	26%	74%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	50%	50%	100%
2. Professor/a agregat/da	39%	61%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut mèrits i trams de gestió			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
1. Catedràtic/a contractat/da	45%	55%	100%
2. Professor/a col·laborador/a doctor	60%	40%	100%
2. Professor/a agregat/da	41%	59%	100%
Total general	44%	56%	100%

Conclusió del concepte “mèrits i trams de gestió”. Tot i que més dones que homes han percebut aquest concepte en comparació amb la seva presència a la plantilla, en el grup de professor/a col·laborador/a doctor/a, els homes se situen en la banda alta de la retribució, fet que explica la breixa positiva. Pel que fa a les quanties, l'escalat dels mèrits de gestió va des del nivell 1, amb no gaire més de 100 €/mensuals, fins al nivell 4, amb 258 €/mensuals, i són reconeguts per l'AQU.

w. Millora addicional

Globalment, la bretxa se situa per sota del 25%. Només han percebut aquest concepte 57 persones (23 dones i 34 homes) i, en comparació amb la seva presència a la plantilla, menys dones que homes. De les 57 persones, 35 s'adscriuen al grup de predocs.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la millora addicional	3,03 €	3,84 €	3,49 €	21,2%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la millora addicional	0,00 €	0,00 €	N/A

Per grups, s'identifiquen diferències tant a favor dels homes com de les dones. Tot i que es detecta una diferència entre el percentatge de dones i homes que han percebut aquest concepte i la seva presència a la plantilla, també es registren diferències en les quanties percebudes. Tanmateix, en cap cas se superen els 600 €.

Mitjana de la millora addicional				
PDI Laboral				
	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	1,03 €	2,54 €	1,98 €	59,3%
3. Post-docs	1,98 €	1,24 €	1,61 €	-59,2%
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	2,39 €	4,36 €	3,48 €	45,1%
6. Pre-docs	7,10 €	6,35 €	6,69 €	-11,7%
Professor/a visitant				N/A
Total general	3,03 €	3,84 €	3,49 €	21,2%

Mediana de la millora addicional. PDI Laboral			
	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

% D/H en plantilla			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
3. Investigador/a	37%	63%	100%
3. Post-docs	49%	51%	100%
5. Professor/a associat/da	45%	55%	100%
6. Pre-docs	45%	55%	100%
Total general	43%	57%	100%

% D/H que han percebut Millora adicional			
PDI Laboral			
	Dona	Home	Total
3. Investigador/a	25%	75%	100%
3. Post-docs	50%	50%	100%
5. Professor/a associat/da	44%	56%	100%
6. Pre-docs	40%	60%	100%
Total general	40%	60%	100%

Conclusió del concepte “millora adicional”. Tot i que menys dones que homes han percebut aquest concepte, les diferències en les quanties són reduïdes i no superen els 600 € i, per grups, s’identifiquen diferències tant a favor dels homes com de les dones.

x. Premis

Només han percebut aquest concepte 8 dones i 6 homes, 7 dels quals són catedràtics/ques. Per grups, les bretxes són a favor de les dones.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana dels premis	71,28 €	74,36 €	73,03 €	4,1%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana dels premis	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “premis”. Només han percebut aquest concepte 8 dones i 6 homes, 7 dels quals són catedràtics/ques. Per grups, les bretxes són a favor de les dones.

y. Prorrata de la paga extra

Només han percebut aquest concepte 95 persones (38 dones, 57 homes), amb diferències per sota del 25%.

De cara a propers registres, s’aconsella que aquest concepte s’integri dins d’altres conceptes retributius, tal com ja es fa en el cas de les pagues extres no prorratejades, en lloc de mantenir-lo com un concepte aïllat.

PDI Laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la prorrata paga extra	110,57 €	138,86 €	126,64 €	20,4%

PDI Laboral	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la prorrata paga extra	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana de la prorrata paga extra

PDI Laboral

	Dona	Home	Total	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1. Professor/a emèrit/a				N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor				N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	1.078,42 €	1.034,99 €	1.051,05 €	-4,2%
3. Post-docs	0,00 €	95,43 €	48,57 €	N/A
4. Professor/a lector/a				N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	13,91 €	0,00 €	6,29 €	N/A
Professor/a visitant				N/A
Total general	110,57 €	138,86 €	126,64 €	20,4%

Mediana de la prorrata paga extra

PDI Laboral

	Dona	Home	Bretxa
1. Catedràtic/a contractat/da	0,00 €	0,00 €	N/A

1. Professor/a emèrit/a			N/A
2. Professor/a col·laborador/a doctor			N/A
2. Professor/a Tenure Track	0,00 €	0,00 €	N/A
2. Professor/a agregat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Investigador/a	0,00 €	0,00 €	N/A
3. Post-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
4. Professor/a lector/a			N/A
5. Professor/a associat/da	0,00 €	0,00 €	N/A
6. Pre-docs	0,00 €	0,00 €	N/A
Professor/a visitant			N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	N/A

Conclusió del concepte “prorrata de la paga extra”. Només han percebut aquest concepte 95 persones (38 dones i 57 homes), amb diferències que se situen per sota del 25%.

De cara a propers registres, s’aconsella que aquest concepte s’integri dins d’altres conceptes retributius, tal com ja es fa en el cas de les pagues extres no prorratedes, en lloc de mantenir-lo com un concepte aïllat.

z. Regularització de l’IPC

Només ha percebut aquest concepte 1 home, que ha tingut un canvi de categoria.

16.3 Punts forts i àrees de millora de l’àmbit de retribucions i auditoria retributiva

PUNTS FORTS

- Les retribucions medianes i bretxes resultants de la plantilla de la UPF mostren una mediana del -5,1%.
- Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS mostren una bretxa de l’1,5% a partir de la mitjana, que es redueix al -1,4% a partir de la mediana.
- Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS funcionari mostren una bretxa del 2,2% a partir de la mitjana, que es redueix al -3,9% a partir de la mediana.

**ÀREES DE
MILLORA**

- Disposar d'una valoració dels llocs de treball que incorpori l'enfocament de gènere previst al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Tenir una eina que faciliti la sistematització de les dades corresponents a l'àmbit retributiu.
- Elaborar anualment el registre retributiu i fer l'auditoria retributiva segons el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

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

L'àmbit de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral analitza de quina manera facilita l'organització la conciliació entre la vida professional i les responsabilitats personals o familiars dels seus treballadors i treballadores. Aquest àmbit inclou l'avaluació de mesures i polítiques com la flexibilitat horària, el teletreball, les reduccions de jornada i permisos específics, així com la seva utilització per part de dones i homes.

L'objectiu és garantir que totes les persones tinguin igualtat d'oportunitats per exercir aquests drets sense que això afecti la seva trajectòria professional, per promoure un entorn laboral que reconegui la corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de tasques familiars i de cura. També es pretén detectar possibles desigualtats en l'accés o impacte d'aquestes mesures, com l'ús desproporcionat per part de les dones o la penalització implícita en termes de desenvolupament professional.

Aquest àmbit és clau per construir una organització inclusiva que no només respecti els drets laborals, sinó que també promogui l'equilibri entre les dimensions personals i professionals de totes les persones treballadores.

17.1 De quina manera vetlla la gestió del temps de treball per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SÍ	NO
• A la política de conciliació/exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, s'inclou 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.	☐	☒

No hi ha un document formal de política de conciliació/exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.		
● Disposa l'organització de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar; més enllà de les de caràcter legal? Mesures com permisos addicionals per circumstàncies familiars, compactació de permisos, permisos per atendre fills discapacitats, per accidents o malalties greus de familiars o per trasllats, reduccions de jornada per cura de fills i altres familiars.	☒	☐
● S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. No s'identifiquen mecanismes específics per identificar activament les necessitats de conciliació del personal. Aquestes necessitats es detecten mitjançant comunicacions directes amb els empleats i valoracions a través del Servei de Personal Docent i Investigador i el del Servei de Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis.	☒	☐
● Quines han estat les principals conclusions del darrer estudi d'aquestes necessitats? No es recullen conclusions d'estudis específics sobre necessitats de conciliació, el que dificulta posar en evidència l'adaptació a les demandes d'equilibri laboral-familiar.		
● Com es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. Detalleu els criteris i canals de comunicació utilitzats. Les mesures es comuniquen a través de la intranet institucional del personal, on es mantenen actualitzats els drets; els impresos de sol·licitud i les normatives aplicables, a més de correus electrònics informatius, i sessions de comunicació gestionades pel Servei de PDI i de la Secció d'Administració del Servei del PTGAS.		
● Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí. No hi ha accions dirigides explícitament als homes per fomentar la corresponsabilitat.	☐	☒
● Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere? Es crea una comissió paritària en gènere (acord del Consell de Govern de 26/04/2023) per establir el marc regulador que garanteixi la prestació del teletreball en el cas del PTGAS. Es tenen en compte criteris com la monoparentalitat, i casos específics com les víctimes de violència de gènere. Tanmateix, no aborda mesures específiques per corregir l'ús desigual que pugui derivar-se de rols de gènere tradicional.	☒	☐

• Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No es tracta explícitament aquesta qüestió en la informació analitzada. Tanmateix, les mesures de conciliació i reducció de jornada podrien influir indirectament en les trajectòries professionals si no es gestionen amb sensibilitat per evitar penalitzacions.	☐	☒
• Hi ha prerrogatives empresarials que puguin afectar les persones amb responsabilitats de cura? No s'identifiquen explícitament prerrogatives que afectin negativament les persones amb responsabilitats de cura. S'inclouen diverses mesures per facilitar-ne la conciliació, com permisos i flexibilitat per a situacions específiques, i reserva del lloc de treball en casos d'excedències i permisos sense retribució.	☐	☒

17.2 Nombre de mesures de les quals ha fet ús el PDI

No es disposa de les dades del PDI.

17.3 Nombre de mesures de les quals ha fet ús el PTGAS per sexe

Ús que dones i homes han fet dels diferents permisos i/o excedències durant els últims 2 anys. Es detallen les dades proporcionades per la Universitat. Malgrat això i tenint en compte la població de la Universitat, el nombre de mesures que consten sembla constatar que cal millorar la recollida de dades per poder analitzar-les més a fons.

PTGAS I PSR			
	Dona	Home	Total general
Nombre de mesures	81	32	113

PTGAS I PSR			
	Dona	Home	Total general
Nombre de mesures	72%	28%	100%

PTGAS			
	Dona	Home	Total general
Nombre de mesures	76	29	105

PTGAS			
	Dona	Home	Total general
Nombre de mesures	72%	28%	100%

PSR			
	Dona	Home	Total general
Nombre de mesures	5	3	8

PSR			
	Dona	Home	Total general
Nombre de mesures	62,5%	37,5%	100%

	SI	NO
Comparant-ho amb la seva presència a la plantilla, dones i homes utilitzen equitativament els permisos o les excedències? La mostra del volum de mesures utilitzades pel PTGAS és molt reduïda. Les dones les utilitzen més (9%): tenint en compte que la seva presència és d'un 63% i l'ús de les mesures, del 72%. Al revés en el cas dels homes, la presència dels quals és d'un 37% i l'ús de mesures, d'un 28%.	☐	☒

17.3.1 Mitjana d'edat del PTGAS per sexe

PTGAS	Dona	Home	Total general
Mitjana d'edat	38	45	40

Pel que fa a les persones que han utilitzat permisos o excedències, quina és la mitjana d'edat? 40 anys, 38 en el cas de les dones i 45 en el dels homes.

17.3.2 Ús de permisos o excedències del PTGAS per franges d'edat i sexe

PTGAS			
Franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 30 a 49 anys	79	20	99
De 50 anys o més	2	12	14
Total general	81	32	113

PTGAS			
Franges d'edat	Dona	Home	Total general
De 30 a 49 anys	80%	20%	100%
De 50 anys o més	14%	86%	100%
Total general	72%	28%	100%
PTGAS			
Franges d'edat	Dona	Home	
De 30 a 49 anys	98%	63%	
De 50 anys o més	2%	38%	
Total general	100%	100%	

	SÍ	NO
● La dada és coherent amb l'edat mitjana de tota la plantilla? L'edat mitjana del col·lectiu del PTGAS és de 44 anys, mentre que l'edat mitjana de les dones dins del col·lectiu és més jove, amb 38 anys, en comparació amb els 45 anys de la mitjana d'edat de les dones del PTGAS de tota la plantilla. Aquesta diferència pot influir en la distribució dels permisos i excedències, ja que les responsabilitats familiars i la necessitat de permisos de conciliació solen ser més presents en determinades franges d'edat.	☐	☒
● Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat? Sí, tant dones com homes es concentren majoritàriament en la franja d'edat de 30 a 49 anys. No obstant això, les dones representen un percentatge significativament més elevat en l'ús de permisos o excedències dins d'aquest grup d'edat.	☒	☐
● Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de corresponsabilitat i conciliació? Actualment, no es disposa de dades suficients que evidencin l'adaptació de les mesures de corresponsabilitat i conciliació segons l'edat de la plantilla. Aquesta informació és clau per assegurar que les accions de conciliació siguin equitatives i adequades a les necessitats reals de les persones treballadores en cada etapa vital.	☐	☒

De les persones que han utilitzat permisos o excedències. Anàlisi per sexe i nivell d'estudis/formació.

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi de la situació segons els estudis o la formació.

17.3.3 Ús de permisos o excedències del PTGAS per antiguitat i sexe

PTGAS			
	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	10	7	9

Pel que fa a les persones que han utilitzat permisos o excedències, quina és la mitjana d'antiguitat? La mitjana és de 9 anys d'antiguitat, 10 anys en el cas de les dones i 7 en el cas dels homes.

17.3.4 Ús de permisos o excedències del PTGAS per franges d'antiguitat i sexe

PTGAS			
Per antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	22	14	36
De 05 a 09 anys	17	9	26
De 10 a 14 anys	31	8	39
De 15 a 19 anys	4	0	4
De 20 a 24 anys	4	0	4
De 25 a 29 anys	3	0	3
De 30 anys o més	0	1	1
Total general	81	32	113

PTGAS			
Per antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	61%	39%	100%
De 05 a 09 anys	65%	35%	100%
De 10 a 14 anys	79%	21%	100%
De 15 a 19 anys	100%	0%	100%
De 20 a 24 anys	100%	0%	100%
De 25 a 29 anys	100%	0%	100%
De 30 anys o més	0%	100%	100%
Total general	72%	28%	100%

PTGAS		
Per antiguitat	Dona	Home
De 00 a 04 anys	27%	44%
De 05 a 09 anys	21%	28%
De 10 a 14 anys	38%	25%
De 15 a 19 anys	5%	0%
De 20 a 24 anys	5%	0%
De 25 a 29 anys	4%	0%
De 30 anys o més	0%	3%
Total general	100%	100%

	SÍ	NO
La dada és coherent amb l'antiguitat mitjana de tota la plantilla? Hi ha una diferència de 6 anys menys d'antiguitat dels membres del PTGAS que utilitzen els permisos (9 anys) respecte del total del PTGAS (15 anys). I el mateix succeeix en el cas de les dones que utilitzen els permisos (10 anys d'antiguitat) respecte del total de dones del col·lectiu (16 anys), i dels homes del PTGAS, que, globalment, tenen una antiguitat mitjana de 13 anys, mentre que els que han utilitzat les mesures tenen una antiguitat mitjana de 7 anys.	☐	☒
Es concentren més homes o dones en algunes franges d'antiguitat? La majoria de persones es concentren en les 3 primeres franges, que sumen un 86% en el cas de les dones, i un 97% en el dels homes.	☒	☐
Es té en compte l'antiguitat per poder accedir a alguna mesura, com per exemple escollir torn de treball o dies festius? Com creieu que aquest criteri influeix en dones i homes? No s'aprecia que l'antiguitat influeixi de manera diferent entre dones i homes.	☒	☐

De les persones que han utilitzat permisos o excedències. Anàlisi per sexe i situació familiar.

Actualment, l'organització no disposa d'aquesta dada actualitzada. Per tant, caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi segons la situació familiar de la plantilla.

17.3.5 Ús de permisos o excedències del PTGAS per tipus de permís i sexe

PTGAS			
Tipus de permís	Dona	Home	Total general
Compactació de lactància	18	4	22
Compactació reducció	5	0	5
Cura familiar 1r. grau 1/2 jornada (100%)	0	2	2
Guarda legal reducció jornada 1/2 (60%) - SS	1	0	1
Guarda legal reducció jornada 1/3 (66,67%) -SS	1	0	1
Guarda legal reducció jornada 1/3 (80%) - SS	9	1	10
Guarda legal reducció jornada 1/7 (85,71%) -SS	2	2	4
Maternitat / Adopció - PTGAS	22	0	22
Paternitat - Seguretat Social	0	12	12
Permís de lactància	17	4	21
Reducció 1/3 interès particular	3	0	3
Reducció 1/7 interès particular	3	0	3
Reducció jornada enf. greu menor (99,99%)	0	7	7
Total general	81	32	113

PTGAS			
Tipus de permís	Dona	Home	Total general
Compactació de lactància	82%	18%	100%
Compactació reducció	100%	0%	100%

Cura familiar 1r. grau 1/2 jornada (100%)	0%	100%	100%
Guarda legal reducció jornada 1/2 (60%) - SS	100%	0%	100%
Guarda legal reducció jornada 1/3 (66,67%) -SS	100%	0%	100%
Guarda legal reducció jornada 1/3 (80%) - SS	90%	10%	100%
Guarda legal reducció jornada 1/7 (85,71%) -SS	50%	50%	100%
Maternitat / Adopció - PTGAS	100%	0%	100%
Paternitat - Seguretat Social	0%	100%	100%
Permís de lactància	81%	19%	100%
Reducció 1/3 interès particular	100%	0%	100%
Reducció 1/7 interès particular	100%	0%	100%
Reducció jornada enf. greu menor (99,99%)	0%	100%	100%
Total general	72%	28%	100%

PTGAS		
Tipus de permís	Dona	Home
Compactació de lactància	22%	13%
Compactació reducció	6%	0%
Cura familiar 1r. grau 1/2 jornada (100%)	0%	6%
Guarda legal reducció jornada 1/2 (60%) - SS	1%	0%
Guarda legal reducció jornada 1/3 (66,67%) -SS	1%	0%
Guarda legal reducció jornada 1/3 (80%) - SS	11%	3%
Guarda legal reducció jornada 1/7 (85,71%) -SS	2%	6%
Maternitat / Adopció - PTGAS	27%	0%
Paternitat - Seguretat Social	0%	38%
Permís de lactància	21%	13%
Reducció 1/3 interès particular	4%	0%
Reducció 1/7 interès particular	4%	0%

Reducció jornada Enf. Greu Menor (99,99%)	0%	22%
Total general	100%	100%

Pel que fa a les persones que han utilitzat permisos o excedències	SÍ	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes per tipus de mesures? Quines creieu que en són les causes? En el cas dels homes, es concentren en un 60% en el permís de paternitat i en un cas de reducció de jornada per malaltia greu. I en el cas de les dones, el permís de maternitat/adopció, la compactació de lactància i el permís de lactància sumen el 70%. Les dones continuen dedicant més temps a la cura de menors i de persones dependents.	☒	☐
• En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a les possibilitats de desenvolupament professional? Donat el baix nombre de mesures en total (113), no hi ha una afectació en les possibilitats de desenvolupament professional.	☐	☒
• L'ús que fan dones i homes dels diferents permisos, creieu que són causa de bretxa salarial? Donat el baix nombre de persones que han utilitzat els diferents permisos (44, de les quals 30 dones), no afectaria a una possible bretxa salarial.	☐	☒
• Els homes i les dones que han esdevingut pares o mares han utilitzat, en igual proporció, el "permís per naixement i cura del menor"?	☒	☐

17.3.6 Ús de permisos o excedències del PTGAS per tipus de contracte i sexe

PTGAS			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	43	18	61
Funcionari/ària interí/ina	5	0	5

Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	1	0	1
Laboral docent temporal	7	0	7
Laboral eventual	9	3	12
Laboral fix	14	11	25
Laboral indefinit	2	0	2
Total general	81	32	113

PTGAS			
Per tipus de contracte	Dona	Home	Total general
Funcionari/ària de carrera	70%	30%	100%
Funcionari/ària interí/ina	100%	0%	100%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	100%	0%	100%
Laboral docent temporal	100%	0%	100%
Laboral eventual	75%	25%	100%
Laboral fix	56%	44%	100%
Laboral indefinit	100%	0%	100%
Total general	72%	28%	100%

PTGAS		
Per tipus de contracte	Dona	Home
Funcionari/ària de carrera	53%	56%
Funcionari/ària interí/ina	6%	0%
Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència	1%	0%
Laboral docent temporal	9%	0%
Laboral eventual	11%	9%

Laboral fix	17%	34%
Laboral indefinit	2%	0%
Total general	100%	100%

Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos o excedències

	SÍ	NO
Hi ha diferències entre dones i homes per tipus de contracte/vinculació? En cas afirmatiu, quines creieu que en són les causes? Les categories que n'han fet un major ús són les de funcionari/ària de carrera i de laboral fix, que sumen el 76% de les mesures (un 70% en el cas de les dones i un 90% en el dels homes). Tanmateix, en el cas dels homes les mesures del laboral eventual només representen un 10%, mentre que en el cas de les dones les mesures del laboral eventual i del laboral docent temporal representen un 20%.	☒	☐

A petició de la part social de la Comissió Negociadora s'ha sol·licitat l'anàlisi de la distribució de la plantilla per horaris. Però en el marc d'aquesta diagnosi no ha estat possible accedir a aquesta dada. Es proposa que s'incorpori juntament amb la resta de permisos de mesures o permisos de conciliació de l'organització.

17.4 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

PUNTS FORTS	Existència de mesures de conciliació més enllà de les legals: l'organització ofereix permisos addicionals per circumstàncies familiars, compactació de permisos, permisos per atendre familiars amb discapacitat o malalties greus, i reduccions de jornada, entre altres mesures. Criteris específics en el teletreball: es tenen en compte situacions com monoparentalitat o casos de violència de gènere en la regulació del teletreball, fet que demostra una sensibilitat cap a les necessitats específiques. El teletreball es tracta com una eina organitzativa.

**ÀREES
DE
MILLORA**

- **Comunicació de les mesures:** les mesures de conciliació es difonen a través de la intranet, però no s'assegura que el personal n'estigui informat.
- **Falta d'un document formal de política de conciliació:** no hi ha un marc clar i estructurat que estableixi la conciliació i la corresponsabilitat com a objectius estratègics, fet que limita la visibilitat i la integració d'aquestes mesures en l'organització.
- **Ús desigual de les mesures entre homes i dones:** els homes fan un ús molt inferior de les mesures de conciliació (28%), especialment en permisos relacionats amb la cura de persones dependents o lactància, fet que perpetua rols tradicionals de gènere.
- **Absència d'identificació activa de necessitats:** no es disposa d'un mecanisme formal per identificar les necessitats de conciliació del personal, fet que limita l'adaptació de les polítiques a la realitat del col·lectiu.
- **Impacte de les responsabilitats familiars en la carrera professional:** les dones assumeixen la majoria de reduccions de jornada, fet que pot tenir un impacte negatiu en les seves trajectòries professionals si no es gestiona amb sensibilitat.
- **Falta d'anàlisi detallada de dades:** l'organització no disposa de dades actualitzades sobre l'ús de les mesures segons estudis, horaris, situació familiar o antiguitat, fet que dificulta una avaluació completa de les necessitats i l'efectivitat de les polítiques.
- **Falta d'un recull de dades periòdiques sobre l'ús de les mesures per part del PDI** desglossades per gènere, tipus de permís o mesura utilitzada, i situació professional.
- **Falta de mecanismes per adaptar les mesures a les necessitats específiques del PDI,** que assegurin que la conciliació no afecti negativament la progressió acadèmica ni la productivitat investigadora.

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

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats a aplicar totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

L'assetjament sexual, delictes tipificats a l'article 184 del Codi Penal, i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, estableix a l'article 5 que la violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies:

- L'assetjament per raó de sexe es defineix com un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Per obtenir informació sobre com la UPF aborda l'àmbit de prevenció i actuació contra l'assetjament, s'ha tingut en compte l'actual Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com informació facilitada per l'àrea de persones.

18.1 Adopció de mesures per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i actuar-hi

- **Data de realització del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

L'actual Protocol de la Universitat, **Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**, és un acord de Consell de Govern de **27 d'abril del 2022**.

El Protocol té com a finalitats:

a) Prevenir l'aparició de situacions de violència masclista, d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els membres de la comunitat universitària.

b) Establir les pautes d'actuació davant una queixa o denúncia relacionada amb les situacions descrites a l'apartat 2; investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.

c) Establir les mesures de suport, d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.

L'àmbit d'aplicació s'adreça a una relació derivada de l'activitat laboral o educativa.

Es detecta la necessitat d'incorporar variables interseccionals com ara: origen ètnic, diversitat funcional, creences religioses o classe social.

- **S'ha negociat amb la representació legal de les persones treballadores?**

El Protocol no s'ha negociat amb la representació legal de les persones treballadores.

El Protocol incorpora...?

- **La declaració de principis.**

L'inici del Protocol ofereix un resum dels fonaments legals en els quals es basa. Es recomana incorporar la Llei 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual⁹ i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI,¹⁰ normativa publicada amb posterioritat al Protocol de la UPF.

Per una altra banda, s'aconsella incorporar una declaració de principis/compromís de tolerància zero davant l'assetjament. Cal tenir en compte que la declaració del compromís, així com els valors fonamentals que guien l'actuació, són elements importants per generar una cultura d'igualtat.

Pel que fa als objectius és important destacar que el document explicita el suport a les persones afectades.

- **La definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.**

El text incorpora definicions clares sobre diferents tipus de violència i assetjament, però es detecta la necessitat d'incorporar conductes específiques de manera més explícita. Aquestes ajuden a millorar la comprensió dels termes i alhora a identificar les conductes constitutives d'assetjament.

- **El Protocol incorpora el procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.**

Sí, si bé en relació amb les mesures cautelars i correctives esmenta que n'hi haurà; però sense esmentar quines. El Protocol de la UPF estableix que una persona que consideri que hi ha indicis d'una conducta d'assetjament pot formular una queixa o denúncia de dues maneres:

1. **Verbalment davant la Unitat d'Igualtat:** la persona pot presentar la queixa o denúncia verbalment davant la Unitat d'Igualtat, on un agent d'igualtat recollirà la informació aportada.

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>.

¹⁰ https://portaljuridic.gencat.cat/ca/detalls/noticia/llei_igualtat_persones_trans_drets_lgtbi_boe.

2. **Per escrit, adreçada a la Unitat d'Igualtat:** es pot presentar davant el Registre General de la Universitat o en els llocs que estableixi la normativa de procediment administratiu comú que resulti d'aplicació.

A més, el Protocol preveu diverses mesures per garantir els drets de les persones afectades durant el procés, incloent:

1. **Preservació de la presumpció d'innocència:** es garanteix que totes les persones implicades tinguin la presumpció d'innocència durant el procés.
2. **Acompanyament de la persona afectada per una persona de confiança:** es permet que la persona afectada sigui acompanyada per una persona de confiança durant el procés.
3. **Notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades:** es notifiquen les mesures cautelars de protecció que s'adoptin per garantir la seguretat i el benestar de les persones implicades.
4. **Notificació de la resolució definitiva del procés:** es comunica la resolució definitiva del procés a les persones implicades.

Aquestes mesures tenen com a objectiu garantir la protecció, la confidencialitat i el respecte dels drets de les persones afectades durant tot el procés d'actuació davant una queixa o denúncia d'assetjament segons el Protocol de la UPF.

Incorpora els principis:

—Audiència i contradicció. S'ha de garantir l'audiència i la defensa de totes les persones implicades que poden ser acompanyades per la persona que considerin, inclosos agents socials i/o assessors legals.

—Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, garantint el suport al llarg del procés.

—Confidencialitat, inclosa la documentació relacionada. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procés, ja sigui com a testimonis o com a membres de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia, les quals hauran de signar un compromís de confidencialitat.

—Diligència i celeritat. Tot el procés s'haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes i amb respecte als drets de cadascuna de les persones implicades.

—Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest Protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procés, ha de patir represàlies.

Detalla els drets de les persones implicades en els supòsits que recull el Protocol així com les mesures cautelars amb caràcter previ a la incoació del procediment disciplinari i una vegada iniciat el procediment.

Pel que fa a les mesures cautelars, se'n fa esment però no es concreten. I respecte a les mesures correctives, aquestes no es detallen, ja que formen part del procediment sancionador, que queda fora de l'abast del Protocol. Les mesures correctives són diferents en funció del col·lectiu al qual pertany la persona investigada.
• La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari. El Protocol recull mesures de prevenció primària i secundària i inclou mesures cautelars, si escau, en el moment d'activació del Protocol.

El Protocol respon als **principis** següents:

	SÍ	NO
• La prevenció i la sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	☒	☐
El punt 5 del Protocol incorpora mesures de prevenció (primàries i secundàries), informació, formació, detecció i sensibilització. En tot cas, cal recordar que la Llei orgànica 10/22, en el seu article 12, estableix: "...Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al seu servei. Les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar d'això a les seves treballadores." Per tant, s'aconsella seguir incorporant en el Pla d'Igualtat formació en aquest àmbit i reflexionar sobre si ha de continuar sent voluntària com fins al moment. Pel que fa a la incorporació en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, a la darrera avaluació de riscos psicosocials, l'octubre del 2022, es va incloure el concepte, en compliment d'aquesta normativa.		
• La confidencialitat i el respecte a la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Es recullen aquests principis en el punt 6.1 del Protocol.	☒	☐

6.1. Principis

—Audiència i contradicció. S'ha de garantir l'audiència i la defensa de totes les persones implicades que poden ser acompanyades per la persona que considerin, inclosos agents socials i/o assessors legals.

—Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, inclosos les persones denunciades, garantint el suport al llarg del procés.

—**Confidencialitat**, inclosa la documentació relacionada. L'obligació de **confidencialitat** s'estén a totes les persones que intervinguin en el procés ja sigui com a testimonis o com a membres de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTIfòbia, les quals hauran de signar un compromís de **confidencialitat**.

—Diligència i celeritat. Tot el procés s'haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes i amb respecte als drets de cadascuna de les persones implicades.

—Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procés, ha de patir represàlies.

● El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.

Aquest principi queda recollit al punt 6.2.b del Protocol.

b) Drets de la persona denunciada:

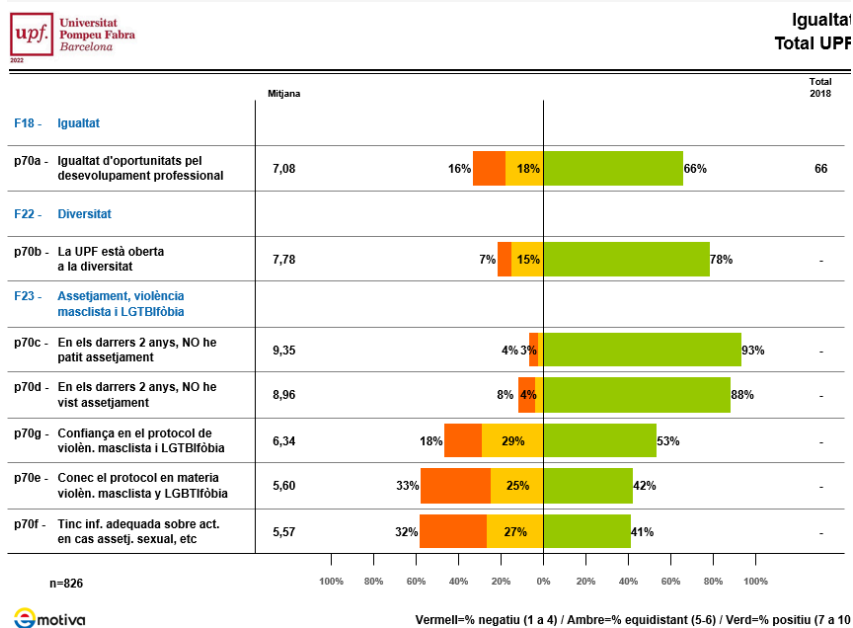
- Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.
- Veure respectada la **presumpció d'innocència**.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Rebre notificació de la resolució definitiva del procés.
- Els inherents a la seva condició de part interessada en cas que s'incoï un procediment disciplinari.

● La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o que denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.

La prohibició de represàlies queda inclosa en el punt 6.1 del Protocol.

”- Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procés, ha de patir represàlies.”

● La diligència i celeritat del procediment. Queda inclosa en el punt 6.1 del Protocol. “- Diligència i celeritat. Tot el procés s’haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes i amb respecte als drets de cadascuna de les persones implicades.”	☒	☐
● La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. El Protocol explicita la protecció de les víctimes en diverses ocasions. Tanmateix, no s’identifica cap referència als drets laborals.	☐	☒
● No inclou, en cap cas, la mediació com a part del procediment.	☐	☒
● Incorpora el concepte de “violència digital” com a forma de violència masclista. Defineix clarament el concepte: Violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i de misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part totalment, amb l’ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d’obrar de la li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d’expressió.	☒	☐
● Quines han estat les vies de comunicació a la plantilla? El Protocol és accessible a través de la pàgina web de la Universitat https://seuelectronica.upf.edu/protocol-per-prevenir-i-actuar-contra-la-violencia-masclista-a-l-assetjament-sexual-i-l-assetjament-per-rao-de-sexe-orientacio-sexual-identitat-de-gener-o-expressio-de-gener Tanmateix, en l’enquesta de clima laboral i riscos laborals, portada a terme l’octubre del 2022, es detecta la necessitat de treballar el nivell de coneixement del Protocol així com la confiança sobre les actuacions/funcionament d’aquest.		



upf. Universitat Pompeu Fabra Barcelona

Igualtat
Comparació per Gènere - Total UPF

2022

	Home	Dona	Preferència no dir-ho	Total UPF
F18 - Igualtat				
p70a - Igualtat d'oportunitats pel desenvolupament professional	76	62	48	66
F22 - Diversitat				
p70b - La UPF està oberta a la diversitat	86	78	55	78
F23 - Assetjament, violència masclista i LGTBIfòbia				
p70c - En els darrers 2 anys, NO he patit assetjament	98	90	95	93
p70d - En els darrers 2 anys, NO he vist assetjament	93	85	83	88
p70g - Confiància en el protocol de violèn. masclista i LGTBIfòbia	55	52	55	53
p70e - Conec el protocol en matèria violèn. masclista y LGTBIfòbia	41	44	41	42
p70f - Tinc inf. adequada sobre act. en cas assetj. sexual, etc.	41	42	40	41
Nombre de respostes	291	409	61	826

motiva

Percentatge positiu (7 a 10)

- S'ha incorporat el Protocol en altres documents de l'organització com el Manual d'acollida, el Codi Ètic, etc.?

Figura en totes les pàgines web de les facultats i departaments a l'apartat "Sobre nosaltres", a les guies de l'estudiant i del PTGAS/PDI, a la web de la Unitat i als tríptics que es lliuren als estudiants.

Composició de l'equip de persones de referència.

Per formular una queixa o denúncia, al Protocol consten els canals següents:

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

—Verbalment: la queixa o denúncia s'ha de formular davant la Unitat d'Igualtat. L'agent d'Igualtat recollirà la informació aportada.

—Per escrit: la queixa o denúncia, adreçada a la Unitat d'Igualtat, es pot presentar davant el Registre General de la Universitat, en qualsevol dels seus punts de contacte. Així mateix, es pot presentar en aquells llocs que estableixi la normativa de procediment administratiu comú que resulti d'aplicació.

En cas que la queixa o denúncia s'adrexi a qualsevol altra autoritat, servei o unitat acadèmica o administrativa, aquests la derivaran a la Unitat d'Igualtat.

La queixa o denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/passaport); si la persona denunciant no és la persona afectada, la identificació de la persona afectada, amb nom, cognoms i condició (estudiant, professor/a, etc.), si escau; la identificació de la persona autora de la conducta, amb nom, cognoms i condició (estudiant, professor/a, etc.) si escau; una exposició detallada de la situació per la qual passa o ha passat la persona o persones afectades i les accions concretes de les quals és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escriptura i la signatura. Els fets s'han d'ordenar, en la mesura del possible, en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i la identificació dels testimonis, si n'hi ha i es coneixen, amb nom, cognoms i condició (estudiant, professor/a, etc.).

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

- **L'equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes.**

No s'explicita en el document, però a l'equip de la Unitat d'Igualtat i Diversitat tot són dones.

- **L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa.**

La composició de la Comissió Permanent es detalla en el punt 4.1.1 del Protocol i incorpora representants de la plantilla.

La composició és variable; en tot cas, no s'assegura que la comissió sigui paritària. Per exemple, els delegats de prevenció són tot homes.

- **Ha rebut aquest equip (persones de referència) formació en el procediment intern com a via de resolució de les situacions d'assetjament?**

En cas afirmatiu detalleu les dates en què s'ha dut a terme i la durada (hores).

Les persones de referència van rebre formació de 2,5 hores en la temàtica els anys 2018 i 2019.

S'aconsella incorporar en el Pla d'Igualtat formació a les persones que participen en l'aplicació de Protocol que les capaciti adequadament, així com actualitzacions amb caràcter periòdic.

- **Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?**

Es va veure que calia que tant l'Assessoria Jurídica com les persones que potencialment podien rebre l'encàrrec d'instruir un expedient disciplinari haurien de tenir formació d'aquests temes amb perspectiva de gènere.

Es va fer una sessió formativa el 2019 en aquest sentit.

- **S'ha format la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

Es detalla informació sobre les formacions portades a terme el curs 2022-2023 i s'aconsella definir un pla formatiu exclusiu d'aquesta matèria.

FORMACIÓ AL PTGAS

- Detecció de Violències Masclistes (no presencial): 4 hores, 19 participants
- Introduir la Perspectiva de Gènere en les Tasques del PAS: 5 hores, 10 participants
- Comunicació amb Perspectiva de Gènere: 5 hores, 8 participants
- La Igualtat de Gènere dins de la Universitat: el Pla d'Igualtat: 5 hores, 2 participants
- Interseccionalitat: Bases/Eines Pràctiques per a l'Aplicació als Projectes i Programes de Gestió Universitària: 6 hores, 5 participants

FORMACIÓ AL PDI

- Sensibilització vers la Violència Masclista: Detecció i Actuació (en línia, asincrònic): 1,5 hores

FORMACIÓ A L'ALUMNAT

- Taller sobre gestió de punts liles a les festes universitàries: 2 hores, 47 participants
- Taller sobre violències masclistes en entorns d'oci (associacions Taurons i Trempats): 2 hores, 35 participants

FORMACIÓ COMUNA A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

• Curs Autodefensa Feminista: 18 hores, 10 participants • A les Xarxes, Lliures i Segures (curs en línia, asincrònic) FORMACIÓ DE LA COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA (CDC) • Presentació del Protocol i atenció a les dones víctimes de violència masclista: 20 hores, 2 participants.
• Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació? Donada l'escassa participació, es va detectar la necessitat de potenciar l'assistència i la implicació a la formació en aquesta matèria.

Nombre d'activacions del Protocol 2022 1 denúncia 3 queixes 12 consultes 2023 1 denúncia 1 queixa 5 consultes 2024 (fins al novembre) 1 denúncia 4 queixes 5 consultes
• Quina ha estat la via de resolució: interna o externa? Interna

- S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les situacions esmentades?

☐	☐

18.2 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

PUNTS FORTS

- **Existència d'un protocol complet i inclusiu:** la Universitat disposa d'un Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, fet que mostra un compromís amb la igualtat i la diversitat.
- **Accessibilitat del Protocol:** tota la comunitat universitària hi pot accedir fàcilment a través de la pàgina web de la Universitat, que en facilita la seva consulta i aplicació.
- **Enfocament centrat en les persones afectades:** pel que fa als objectius, el document explicita el suport a les persones afectades, i assegura que les seves necessitats són el focus principal de les accions.
- **Procediment d'actuació clar i estructurat:** s'incorpora un procediment detallat per gestionar queixes o denúncies, que en garanteix una resposta ràpida i efectiva.
- **Mesures de prevenció primària i secundària:** el Protocol inclou accions preventives i mesures cautelars sense esmentar quines, aplicables des del moment en què s'activa el procediment.
- **Protecció de la confidencialitat:** la confidencialitat i el respecte a la intimitat i la dignitat de les persones afectades es recullen explícitament en el punt 6.1 del Protocol.
- **Respecte al principi de presumpció d'innocència:** el Protocol assegura el respecte a la presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora, tal com es detalla al punt 6.2.b.
- **Prohibició de represàlies:** es garanteix la protecció de les persones que denuncien o que col·laboren en procediments, prohibint represàlies, tal com es recull al punt 6.1.
- **Diligència i celeritat:** el Protocol assegura una actuació diligent i ràpida, també recollida al punt 6.1, per gestionar les situacions de manera eficient.
- **Exclusió de la mediació:** no s'inclou la mediació en cap moment del procediment, fet que evita possibles situacions de revictimització.
- **Reconeixement de formes modernes de violència:** incorpora el concepte de "violència digital" com una forma de violència masclista, acció que mostra actualització amb els reptes contemporanis.
- **Representativitat en la Comissió Permanent:** la composició de la Comissió Permanent, detallada al punt 4.1.1, inclou representants de la plantilla, i assegura una veu diversa en la gestió d'aquests casos.
- **Integració en l'avaluació de riscos:** en compliment de la normativa, a la darrera avaluació de riscos psicosocials de l'octubre del 2022 es va incloure la violència sexual com a risc laboral concurrent en la valoració de diferents llocs de treball.

ÀREES DE MILLORA

- **Necessitat d'incorporar variables interseccionals:** el Protocol actual no inclou referències específiques a aspectes com l'origen ètnic, la diversitat funcional, les creences religioses o la classe social. La seva inclusió podria millorar l'abast i la sensibilitat del document envers la diversitat del col·lectiu universitari.
- **Actualització normativa:** l'inici del Protocol ofereix un resum dels fonaments legals, però no recull legislacions recents com la Llei 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual i la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i LGTBI. La seva incorporació reforçaria la base legal del document.
- **Declaració de principis:** s'aconsella incloure una declaració de tolerància zero davant l'assetjament, així com una exposició clara dels valors fonamentals que guien l'actuació del Protocol, per tal de promoure una cultura d'igualtat i respecte.
- **Definicions més específiques:** tot i que el text inclou definicions clares sobre violència i assetjament, s'observa la necessitat d'incorporar exemples i conductes específiques per millorar la comprensió i la identificació de les situacions d'assetjament.
- **Esmentar les mesures cautelars i correctives** més freqüents a títol enunciatiu que s'han d'utilitzar en cas d'actuació davant una situació d'assetjament prevista al Protocol.
- **Formació en assetjament:** es recomana que el Pla d'Igualtat inclogui formacions específiques en aquest àmbit, considerant la possibilitat de fer-les obligatòries per garantir la seva efectivitat.
- **Referència als drets laborals:** tot i que es protegeix les víctimes, el Protocol no inclou mencions als drets laborals, un aspecte essencial per assegurar la seguretat i l'estabilitat de les persones afectades.
- **Coneixement i confiança en el Protocol:** segons l'enquesta de clima laboral i riscos laborals de l'octubre del 2022, és necessari augmentar el nivell de coneixement del Protocol i millorar la confiança en la seva aplicació.
- **Millores en el contacte amb l'agent d'Igualtat:** s'aconsella incloure mecanismes clars per al contacte directe amb l'agent d'Igualtat i facilitar l'accés al model normalitzat de denúncia.
- **Paritat en la composició de l'equip:** es recomana que l'equip destinat a atendre les persones en aquestes situacions sigui paritari, amb una representació equilibrada de dones i homes, i amb formació específica per gestionar aquests casos.
- **Millora de la difusió del Protocol:** tot i la seva accessibilitat, cal reforçar les estratègies de comunicació per assegurar que tota la comunitat universitària en conegui els detalls i sàpiga com utilitzar-lo en cas necessari.

**ALTRES
ASPECTES
D'INTERÈS**

- L'àmbit d'aplicació s'adreça a una relació derivada de l'activitat laboral o educativa.
- Es convida la Comissió Negociadora a reflexionar sobre disposar de dos protocols diferenciats: un per als treballadors i treballadores i un altre per als estudiants o un de sol.
- El Protocol no s'ha negociat amb la representació legal de les persones treballadores.

19. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

L'àmbit de salut laboral se centra en l'impuls de les polítiques i les pràctiques de seguretat i salut laboral, tenint en compte que hi ha desigualtats en les condicions laborals i de treball entre homes i dones, la qual cosa comporta diferències en l'exposició als riscos laborals.

És important assenyalar que la salut d'homes i dones difereix no solament per raons biològiques, sinó també socials. Les desigualtats en la salut d'homes i dones que no estan relacionades amb diferències biològiques han estat poc estudiades. La perspectiva de gènere és una metodologia que s'introdueix en la construcció del coneixement i ens permet analitzar la realitat en la qual vivim; en destaquen les diferències i les situacions de desigualtat i discriminació en totes les àrees de presa de decisions. En definitiva, és un instrument per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Per tant, és fonamental considerar l'anàlisi de gènere en el moment d'estudiar els patrons diferencials de malaltia entre homes i dones a causa de les diferències biològiques i socials, amb una perspectiva que no discrimini dins de l'àmbit de la salut laboral.

Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

Incloure la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals implica considerar, d'una banda, una sèrie de característiques biològiques pròpies de les dones i, de l'altra, la diferent exposició als riscos als quals s'enfronten les dones en els treballs denominats 'feminitzats'. Diferències biològiques que es refereixen a la constitució física específica de les dones, com la seva força, alçada, grandària de les mans, entre altres aspectes.

- o Biologia diferencial: relacionada amb la fertilitat, la maternitat i, per tant, l'embaràs i el part.
- o Rol social de la dona: sovint s'assigna a les dones el paper de gestores de la llar i, sobretot, de l'atenció principal a les necessitats de tercers (com a ascendents) per al seu desenvolupament quotidià, així com als descendents dependents a causa de la seva curta edat.

- o Els riscos ergonòmics o osteomusculars i els riscos psicosocials dels treballs “feminitzats”.

	SÍ	NO
● S’inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? Sí, la igualtat de dones i homes s’inclou com un dels objectius en la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL) a la Universitat Pompeu Fabra (UPF). La normativa de la UPF estableix diverses mesures i protocols per garantir la igualtat i protegir la salut de tots els treballadors i treballadores, amb especial atenció a les treballadores embarassades, en període de lactància o amb altres situacions de vulnerabilitat.	☒	☐
Punts clau del Pla d'Actuacions 2024 en gestió de la salut laboral, que assumeix l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL). Integració de la perspectiva de gènere: el document destaca la importància de considerar les diferències biològiques i socials entre homes i dones en l'avaluació de riscos laborals. Això inclou aspectes com l'antropometria, la composició corporal, els cicles hormonals i la salut reproductiva. Protecció de la maternitat i lactància: es reconeix la necessitat de protecció específica per a les treballadores embarassades i en període de lactància, incloent-hi mesures per evitar riscos durant la menstruació, l'embaràs i la menopausa. Això implica l'adaptació dels llocs de treball i l'ús d'equips de protecció individual dissenyats per a les necessitats de les dones. Avaluació i adaptació de les condicions de treball: es fa una avaluació qualitativa i quantitativa de les condicions de treball per identificar riscos específics per a dones embarassades o en període de lactància. Això inclou la identificació de substàncies químiques, agents biològics i altres factors de risc en els llocs de treball. Formació i informació: el document menciona la importància de proporcionar formació i informació adequades per assegurar que les treballadores coneguin els riscos específics a què estan exposades i les mesures preventives que s'han d'adoptar. Això inclou sessions de formació específiques per a dones embarassades o en període de lactància.		
● L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? Sí, el 17 de febrer del 2016 el Consell de Govern va aprovar el protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament, a iniciativa del Comitè de Seguretat i Salut en	☒	☐

el Treball, que preveia catorze mesures, entre aquestes la realització d'enquestes de clima laboral i l'avaluació, periòdica, de riscos psicosocials.

L'avaluació es va dur a terme el 2022. Els resultats es tracten de manera desagregada per sexe, tant respecte a la síntesi dels resultats globals com a la distribució del nivell de risc d'exposició als factors psicosocials; si bé no s'aprofundeix en l'anàlisi a l'hora de fer la valoració diferenciada per sexe. I a les recomanacions finals no n'apareix cap en relació amb la integració de la perspectiva de gènere.

L'informe analitza un indicador global de risc psicosocial, un indicador agregat de satisfacció i motivació i 17 factors de risc.

A continuació es mostren els resultats de la taula 8 —Percentatge de respostes entre 1 i 4 per a cadascun dels factors d'exposició psicosocial, segons el sexe—, en què és risc baix si el percentatge de respostes resulta inferior al 20%; risc moderat si és major de 20% i menor de 40%, i risc alt si el és superior al 40%.

Segons el sexe es manifesta que “no aporta diferències significatives respecte al conjunt de la UPF”. Globalment, els homes valoren lleugerament de manera més positiva els factors d'exposició que les dones, que presenten dos factors de risc alt: F13 Confiança (42%) i F03 Pressió (42%). Malgrat tot, si analitzem la diferència entre dones i homes, veiem que en el cas de l'home passa a ser un factor de risc moderat (33%), i hi ha una diferència de nou punts percentuals.

Taula 8. Percentatge de respostes entre 1 i 4 per a cadascun dels factors d'exposició psicosocial, segons el sexe.

Factor d'exposició psicosocial	Sexe		Prefereix no dir-ho	Conjunt de la UPF
	Dona	Home		
F13. Confiança (criteris justos i interès per les persones)	42	33	67	41
F03. Pressió (temps i personal insuficient)	42		57	39
F15. Salari i beneficis socials	38	33	43	37
F06. Gestió i organització	23	17	44	24
F17. Formació i desenvolupament	19	17	39	20
F12. Qualitat del lideratge de l'equip directiu	19	14	41	20
F05. Conciliació entre la vida personal i professional	18	15	25	18
F11. Qualitat del lideratge nivell superior a cap immediat	17	12	42	18
F10. Qualitat del lideratge cap immediat	17	14	33	18
F07. Gestió de la prevenció de riscos laborals	17	7	25	14
F04. Entorn físic de treball (confort i mitjans)	13	9	26	13
F08. Suport social	10	10	18	11
F01. Claredat i conflicte de rol	11	7	25	11
F09. Comunicació i accés a la informació	10	9	20	11
F16. Reconeixement (recompensa emocional)	8	9	18	10
F02. Contingut del treball i adequació demanda-control	9	6	10	8
F14. Seguretat i estabilitat en l'ocupació	5	3	5	5
Respostes (n)	409	291	61	826
Participació (%)	25,2	34,5	-	35,5

Altres taules que aporten les dades desagregades per sexe són la 13 —Distribució de les respostes entre 1 i 4 a l'indicador global de risc psicosocial al lloc de treball, segons el sexe, la categoria laboral i el col·lectiu—; la 14 —Valoració del grau de participació, segons les variables de classificació i el sexe—; la 15 —Factors de risc que han estat referits amb un alt nivell d'exposició segons el segment de classificació i el sexe—, i la 16 —Percentatges més alts de resposta entre 1 i 4 a l'indicador global de risc psicosocial al lloc de treball, segons les variables de classificació i el sexe.

Aquesta anàlisi per sexe permet donar una resposta diferenciada. Tanmateix, en el capítol 5, sobre prioritització de les línies d'acció, no es proposen línies diferenciades d'actuació per sexe. Igualment, a les recomanacions tampoc apareix incorporada la perspectiva de gènere.

	SÍ	NO
● S'han proposat mesures correctores o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes? S'han proposat algunes mesures; per exemple, per "Evitar l'exposició de dones a substàncies amb perills identificats amb la frase H362 dins de les activitats específiques de PTGAS i de PDI (recerca) - laboratori bàsic citostàtics". Igualment, al Pla d'actuació 2022-2025 per informar i formar en matèria de seguretat i salut en el treball es preveu una acció formativa aspectes bàsics de seguretat biològica. L'apartat 11 es refereix a la protecció de la maternitat en relació amb els agents biològics: s'hi preveu que les dones embarassades hauran de notificar el seu estat tan bon punt en tinguin coneixement per tal de fixar els ajustaments necessaris per evitar exposicions, mitjançant l'adaptació de les condicions del lloc de treball o de la jornada de la persona interessada. A d'altres apartats es manifesta que la classificació dels agents biològics llistats no s'ha fet tenint en compte els efectes particulars que puguin tenir en treballadors la sensibilitat dels quals es vegi afectada per causes tals com patologia prèvia, medicació, trastorns immunitaris, embaràs o lactància.	☒	☐
● El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? L'equip actual està format per 4 persones, 2 dones i 2 homes, que s'han documentat a partir d'informes i documents tècnics emesos per institucions de reconegut prestigi com OSALAN. Tanmateix no han rebut formació formal sobre això.		
● Els treballadors i treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?		

Sí, la UPF està implementant mesures per assegurar que els treballadors i treballadores coneixen els riscos laborals a què estan exposats, incloent-hi aquells específics per gènere. Les enquestes sobre motivació i compromís professional, així com els riscos psicosocials, inclouen preguntes sobre el coneixement dels protocols de prevenció de riscos laborals i de les mesures per garantir la salut i seguretat laboral.

Els resultats de les enquestes mostren que, el 2022 i el 2023, aproximadament, el 66% dels treballadors i treballadores perceben positivament els mitjans i les mesures per garantir la seva salut i seguretat laboral. No obstant això, només el 38% coneixen bé els protocols de prevenció i solució de conflictes, i un 36% tenen informació adequada sobre actuacions en cas d'assetjament moral a la feina. Aquests resultats indiquen una necessitat d'incrementar la comunicació i la formació sobre aquests protocols per assegurar que tothom n'estigui ben informat i preparat per gestionar els riscos laborals.

● **A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?**

A través de la intranet.

19.1 Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SÍ	NO
● Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Sí, la UPF ha implementat una política (Pla d'actuacions 2023 en gestió de la salut laboral assumida per l'OPRL), que inclou l'avaluació i la gestió dels riscos laborals amb un impacte segons sexe, per tal d'assegurar que les treballadores embarassades o en període de lactància estan protegides de manera adequada. Això inclou tant la identificació de llocs o activitats de risc com l'adaptació de les condicions de treball per garantir la seva seguretat i salut.	☒	☐
● Quines mesures preventives es duen a terme. Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere Es fa una avaluació detallada dels riscos laborals tenint en compte les diferències de sexe i gènere, incloent-hi els riscos específics per a dones embarassades o en període de lactància. Aquesta avaluació considera les característiques biològiques i socials de les treballadores per assegurar un entorn de treball segur.		

Protecció durant la gestació i la lactància

La UPF reconeix la importància de protegir les treballadores durant la gestació i la lactància. Això inclou l'adaptació dels llocs de treball per evitar qualsevol risc, com ara l'exposició a substàncies químiques, agents biològics i altres factors de risc.

Formació i informació

La Universitat proporciona formació i informació adequades per assegurar que totes les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposades i les mesures preventives que han d'adoptar. Això inclou informació específica per a dones embarassades o en període de lactància.

Adaptació de les condicions de treball

S'ajusten les condicions de treball per a les treballadores embarassades o en període de lactància, com ara la modificació de les tasques, l'ús d'equips de protecció individual adequats i la possibilitat de teletreballar en funció de les necessitats individuals de cada treballadora.

Planificació i actuació preventiva

La UPF planifica i implementa mesures preventives específiques per garantir la salut i la seguretat de les treballadores. Aquestes mesures inclouen la vigilància de la salut, la formació continuada i l'avaluació contínua de les condicions de treball per assegurar que compleixin els estàndards de seguretat establerts.

	SÍ	NO
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en els períodes d'embaràs i lactància? Es garanteix que les treballadores de la UPF tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot representar per a la seva salut durant els períodes de gestació i lactància. La Universitat proporciona formació, informació i adaptacions específiques per assegurar que les treballadores estiguin ben informades i protegides contra qualsevol risc laboral potencial. Des de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, es dona suport i assessorament del procediment operatiu per ajustar les condicions de treball de les persones	☐	☐

que presenten una susceptibilitat especial, instruccions, aules Moodle de formació obligatòria i assessorament presencial.

Informació

Es fan sessions d'informació per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Aquestes sessions inclouen informació sobre els riscos laborals i les mesures preventives que s'han d'adoptar.

Materials Informatius

La UPF distribueix materials informatius, com ara infografies, decàlegs i altres materials visuals, per facilitar la comprensió dels aspectes relacionats amb la prevenció de riscos laborals.

Web i plataformes digitals

La informació sobre els riscos laborals i les mesures preventives està disponible a través de la pàgina web específica de la UPF dedicada a la salut laboral. Aquest recurs en línia permet a les treballadores accedir a la informació de manera fàcil i contínua.

Comunicacions internes

Es fan servir missatges individualitzats i circulars internes per comunicar les instruccions que s'han de seguir i les mesures preventives necessàries. Aquests missatges es dirigeixen específicament a les treballadores afectades per assegurar-se que reben la informació adequada.

Assessorament personalitzat

L'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals ofereix assessorament a demanda per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Aquest assessorament permet adaptar les condicions de treball i resoldre qualsevol dubte sobre els riscos laborals i les mesures preventives.

- **Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut?**

SÍ	NO
☐	☐

El Comitè està format per 12 persones (6 representen la direcció de la universitat i 6 més representen la part social), 5 dones i 7 homes. Les dones són doncs un 41,7% del total del Comitè. La part social te representants del PTGAS i del PDI en les seves dues vessants (funcionariat i laboral) i es representen també tots els campus. Dels 6 representants de la part social, només 1 és dona. Per la part de la direcció de la universitat, de les 6 persones, 4 són dones.		
● La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Hi ha una diferència de 6 punts percentuals respecte a la seva presència: dones 48% i homes 52%.	☒	☐

19.2 Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut

19.3 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere

PUNTS FORTS	● Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla d'Actuacions 2024: el Pla reconeix la importància d'incloure la perspectiva de gènere en les polítiques i les pràctiques de seguretat i salut laboral. Aquesta perspectiva destaca que les diferències en salut entre homes i dones no només són de base biològica, sinó també de caràcter social, i emfatitza la necessitat d'una anàlisi específica per estudiar els patrons diferencials de malaltia entre sexes. ● Representació equilibrada al Comitè de Seguretat i Salut: el Comitè de Seguretat i Salut de l'organització està format per una representació equilibrada de dones i homes, que n'assegura una visió inclusiva i diversa en la presa de decisions sobre temes de seguretat i salut.

ÀREES DE MILLORA

- **Integració transversal de la perspectiva de gènere:** tot i que el Pla d'Actuacions 2024 preveu la perspectiva de gènere, aquesta no està explícitament integrada en tots els documents i procediments de la política de prevenció de riscos laborals. Seria beneficiós assegurar que aquesta perspectiva estigui present de manera transversal en tota la documentació i les accions.
- **Formació en igualtat de gènere per a l'equip de salut laboral:** actualment, no tots els membres de l'equip tenen formació reglada en matèria d'igualtat de gènere. Es recomana implementar programes formatius formals i continuats per garantir que tot el personal responsable estigui ben capacitat en aquesta àrea.
- **Anàlisi de les diferències en percepció de riscos:** l'enquesta de riscos psicosocials i clima laboral ha mostrat diferències en la percepció dels riscos entre homes i dones. És necessari aprofundir en aquesta anàlisi per identificar les causes subjacents i adoptar mesures efectives per abordar aquestes diferències.
- **Millora en la comunicació i la formació:** cal incrementar les accions de comunicació i formació en matèria de salut laboral per assegurar que totes les persones treballadores coneguin les mesures disponibles i les entenguin com a part del seu benestar integral.

20. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització. Una manera senzilla d'explicar-ho és: "La cultura és la manera com es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar". La cultura organitzativa, entesa com a "manera de ser d'una organització", es manifesta en les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives. Així doncs, en aquest àmbit es tracta d'avançar en el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la presidència i de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'organització.

L'àmbit també pretén analitzar com té la Universitat en consideració la perspectiva de gènere i interseccional a partir de tenir en compte les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. I observar com s'incorpora en la política de la UPF la perspectiva interseccional com a mètode que pretén donar compte dels diferents eixos de desigualtats i la vivència creuada de les relacions de poder.

Per obtenir informació sobre com aborda la UPF la perspectiva de gènere i interseccional en la cultura organitzativa, s'han tingut en compte les fonts d'informació següents:

- Segons Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)
- Informe d'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena
- Memòria sobre les accions i les iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere a la Universitat Pompeu Fabra durant el curs 2022-2023
- Missió i visió de la Universitat Pompeu Fabra
- Codi Ètic de la Universitat Pompeu Fabra
- Horitzó 2027
- Pla Estratègic de la Universitat Pompeu Fabra 2016-2025
- Política de Sostenibilitat Ètica de la Universitat Pompeu Fabra
- GOV/203/2010, de 9 de novembre, pel qual s'aprova la modificació dels Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra
- Acord GOV/129/2015, de 4 d'agost, pel qual s'aprova la modificació parcial dels Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra
- TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes per al període del 10.10.2006 al 31.12.2009 (codi de conveni núm. 7902502).
- RESOLUCIÓ TSF/1568/2020, de 25 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord derivat del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laborals de la UB, UAB, UPC, UdG, UdL i URV, relatiu a la jornada laboral (codi de conveni núm. 79002770012008).
- RESOLUCIÓ EMT/2561/2022, de 23 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laborals de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008).

20.1 Treball previ en igualtat

20.1.1 Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)

La Universitat disposa de dos plans d'igualtat anteriors. El Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena inclou 58 accions organitzades en cinc eixos d'actuació:

Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat

- Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària.

- Aplicar transversalment el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF.
- Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat.

Eix 2. Docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere

- Incorporar la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca.
- Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual.

Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la promoció professional

- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PTGAS i el PDI.

Eix 4. Participació i representació paritàries

- Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions.

Eix 5. La UPF: lliure de discriminacions i violències

Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i l'LGBTI-fòbia de l'entorn universitari.

20.1.2 Trets més destacats i característics del Pla d'Igualtat Isabel de Villena

1. Transversalitat de la perspectiva de gènere

El Pla promou la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les polítiques, nivells i fases de la Universitat. Això implica que totes les polítiques docents, científiques, de gestió i de recursos humans de la UPF han d'integrar aquesta perspectiva.

2. Enfocament en la igualtat efectiva

El Pla no només busca la igualtat formal, sinó la igualtat efectiva entre dones i homes. Això es reflecteix en l'objectiu de fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional equitatives per al Personal d'Administració i Serveis (PAS) i el Personal Docent i Investigador (PDI).

3. Visibilització i sensibilització

S'estableixen accions per visibilitzar el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual, organitzant campanyes de sensibilització i promovent la implicació de tota la comunitat universitària. També s'inclouen mesures per promoure la paritat en les distincions i guardons que atorga la Universitat.

4. Prevenció i actuació contra la violència i la discriminació

El Pla inclou accions específiques per prevenir, detectar i erradicar la violència masclista i la LGBTI-fòbia dins la comunitat universitària. Això inclou protocols d'actuació, mesures de protecció i suport a les víctimes.

5. Suport institucional

Creació d'un grup de seguiment institucional per implementar el Pla d'Igualtat que assegurí que les accions es portin a terme de manera efectiva. Aquest grup inclou membres de la comunitat universitària, per assegurar una supervisió constant i una resposta adequada a les necessitats canviants.

6. Dades desagregades per sexe

El Pla emfatitza la importància de recollir i de presentar dades desagregades per sexe en tots els àmbits de la Universitat. Això ha de permetre una millor anàlisi de la situació i l'evolució de la igualtat de gènere a la UPF.

7. Formació i educació

Es preveuen accions formatives dirigides al personal de la Universitat relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere. També es promou la incorporació d'una competència transversal de dimensió de gènere en tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau.

8. Suport a la recerca amb perspectiva de gènere

El Pla fomenta la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i les activitats de transferència de coneixement, així com la visibilització de la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual.

20.1.3 Perspectiva interseccional al Pla d'Igualtat Isabel de Villena

El Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022) de la UPF incorpora la perspectiva interseccional en diversos aspectes per abordar de manera efectiva les múltiples dimensions de la discriminació que poden afectar les persones dins de la comunitat universitària. A continuació es detallen algunes de les maneres d'integrar aquesta perspectiva:

1. Atenció a diverses dimensions de la discriminació

El Pla reconeix que les desigualtats de gènere no operen de manera aïllada, sinó que es poden interseccionar amb altres maneres de discriminació, com l'ètnia, l'edat, la discapacitat, la classe social, l'orientació sexual i la identitat de gènere. Això implica que les polítiques i les accions previstes han de tenir en compte aquestes interseccions per oferir respostes més inclusives i efectives.

2. Inclusió de la diversitat sexual i de gènere

Es posa èmfasi en la necessitat de combatre no només la desigualtat de gènere, sinó també la LGBTI-fòbia. Això inclou accions per garantir els drets de les persones del col·lectiu LGBTI i assegurar que la Universitat sigui un espai segur i respectuós per a totes les identitats i expressions de gènere.

3. Polítiques de suport i d'acompanyament

El Pla inclou mesures per oferir suport i acompanyament a les persones que pateixen discriminació o violència, per assegurar que aquestes accions considerin les diferents necessitats i situacions de cada individu. Això inclou suport psicològic i assessorament legal adaptat a les diverses circumstàncies personals.

4. Formació i sensibilització

S'estableixen accions formatives dirigides a tota la comunitat universitària que inclouen la perspectiva interseccional. Això busca sensibilitzar sobre la complexitat de les identitats i la manera com diferents formes de discriminació es poden acumular i intensificar.

5. Recollida de dades desagregades

El Pla promou la recollida i l'anàlisi de dades desagregades per sexe, però també per altres variables que permetin una comprensió més completa de les desigualtats. Això inclou dades sobre orientació sexual, identitat de gènere, ètnia, discapacitat, etc.

6. Visibilització i reconeixement

Es promou la visibilització de la diversitat dins de la comunitat universitària, incloent-hi accions per donar veu i reconeixement a les persones de col·lectius minoritzats. Això inclou la promoció de la paritat en distincions, guardons i esdeveniments acadèmics i institucionals.

7. Accions específiques

Hi ha accions concretes dirigides a col·lectius específics que poden patir discriminacions múltiples. Per exemple, s'incentiven les pràctiques curriculars.

20.1.4 Punts de millora del Segon Pla d'Igualtat Isabel Villena

- Desagregar les dades per més variables: origen, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere, edat i classe social; no només per sexe. Això permetrà una anàlisi més completa de les desigualtats i discriminacions.
- Desenvolupar programes de formació sobre la interseccionalitat per al personal docent, tècnic, de gestió, administratiu i de serveis, per cobrir les diferents formes de discriminació es poden combinar i com abordar-les de manera efectiva.
- Establir un grup dedicat a la interseccionalitat dins de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere amb representants de diversos col·lectius afectats.
- Implementar mecanismes efectius per recollir sistemàticament dades desagregades per sexe i altres variables interseccionals. Això inclou la revisió d'aplicacions informàtiques i la integració de dades en les memòries institucionals.
- Crear mecanismes per avaluar i fer el seguiment continu de les accions del Pla, incloent-hi enquestes periòdiques, grups focals i estudis longitudinals per mesurar l'eficàcia de les polítiques implementades.
- Incrementar les accions formatives dirigides a tota la comunitat universitària sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i perspectiva interseccional. Això inclou sessions regulars, tallers i seminaris específics.
- Oferir recursos d'informació, suport i acompanyament adaptats a les necessitats de col·lectius minoritzats. Això inclou grups de suport, serveis de mentoria i assessorament especialitzat.
- Desenvolupar polítiques de contractació que promoguin la diversitat no només de gènere, sinó també ètnica, de capacitats i de la comunitat LGBTI+.
- Assegurar la visibilització i el reconeixement de les dones i altres col·lectius minoritzats en distincions, guardons i esdeveniments acadèmics i institucionals.
- Fomentar la paritat de gènere i diversitat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions dins la universitat.

- Proporcionar recursos i suport per a investigadors i investigadores que vulguin integrar la perspectiva de gènere i interseccional en la seva recerca. Això pot incloure tallers, assessorament i accés a bases de dades especialitzades.
- Crear espais de diàleg i fòrums on es recullin les perspectives i les necessitats de diversos col·lectius de la comunitat universitària. Implicar activament aquests col·lectius en la creació i implementació de polítiques d'igualtat.
- Investigar i adoptar models de bones pràctiques d'altres institucions que han integrat amb èxit la perspectiva interseccional en les seves polítiques d'igualtat.

20.1.5 Informe d'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)

L'informe identifica diversos punts clau i recomanacions per a la millora futura.

Pel que fa a l'assoliment d'objectius, i segons el que indica el document d'avaluació, l'índex se situa en el 59%, si en els càlculs s'inclouen els indicadors dels quals no es disposa d'informació, i en el 74%, si no es tenen en compte els indicadors sense informació disponible.

	Indicadors	Assolits	Parcialment assolits	No assolits	Sense informació disponible	% Indicadors assolits i parcialment assolits	% Indicadors assolits i parcialment assolits (excloent-ne els que no disposen d'informació)
Eix 1	40	24	2	10	4	65 %	72%
Eix 2	45	18	12	14	1	67 %	68%
Eix 3	24	6	1	1	16	29 %	88%
Eix 4	7	2	0	2	3	29 %	50%
Eix 5	19	12	3	1	3	79 %	94%
Total	135	62	18	28	27	59%	74%

L'eix amb millors resultats és el cinquè (79%), que fa referència a l'erradicació de les discriminacions i violències.

L'avaluació del procés d'implementació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena revela diverses qüestions clau que van afectar l'execució de les accions previstes i l'assoliment dels objectius. A continuació es detallen les principals observacions i dificultats identificades durant aquest procés:

- La pandèmia va interrompre el procés de difusió i d'implementació, ja que en va paralitzar les activitats en relació amb el calendari establert. Aquest fet va retardar l'execució de moltes accions planificades i va afectar la continuïtat del procés de sensibilització i d'implementació.
- La implicació de les diferents unitats i serveis universitaris és diversa. Tot i que els eixos i els objectius estratègics del Pla estaven associats directament a diferents òrgans impulsors o a agents responsables de la seva execució, en alguns casos aquestes unitats i serveis no van considerar la promoció de la igualtat com una responsabilitat pròpia. Aquest fet va afectar negativament tant la implementació com el seguiment de les accions del Pla.
- Pel que fa a la concepció transversal, les polítiques d'igualtat, en alguns casos, no es van concebre de manera transversal dins de la comunitat universitària. Això va significar que algunes accions es van quedar limitades a determinats àmbits o unitats, sense estendre's ni integrar-se en totes les àrees de la Universitat.
- L'aplicació del Sistema de Seguiment del Pla (SEP), que era en un principi la principal eina de seguiment, no es va fer servir plenament, fet que va dificultar la recol·lecció i sistematització de dades necessàries per avaluar l'execució de les accions. L'abocament dels objectius i dels indicadors al SEP es va fer durant l'últim trimestre del 2021, gairebé tres anys després de l'aprovació del Pla. També consta que l'aplicació SEP tenia limitacions i no va ser un instrument adequat per avaluar el Pla, ja que en molts casos no es va poder extreure tota la informació necessària, alguns indicadors no es van dissenyar per tenir un objectiu avaluable i la interfície de l'aplicació no es va adaptar funcionalment a l'estructura del Pla.
- Pel que fa a les reunions de seguiment, tot i que se'n van fer durant el 2019 per donar a conèixer el Pla a la comunitat universitària, la pandèmia va interrompre aquest procés. Es van reprendre algunes reunions a partir del 2021, però sense la regularitat ni la participació de totes les àrees involucrades.
- La difusió del Pla a través de campanyes de sensibilització i formacions també es va veure afectada per la pandèmia, la qual cosa va limitar l'abast i l'impacte d'aquestes accions durant un període significatiu del Pla.

Què inclouen els reptes identificats en l'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena de la Universitat Pompeu Fabra:

1. Necessitat de posar més esforços en els eixos relacionats amb la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la promoció professional, així com en la participació i la representació paritàries, ja que han tingut un assoliment baix i requereixen una major atenció en el futur pla d'igualtat.

2. Manca de regularitat i cobertura completa en la difusió de les actuacions previstes en el pla d'igualtat entre la comunitat universitària, especialment entre responsables acadèmics i caps de servei. És important millorar la comunicació i la participació en aquest sentit.
3. Necessitat de continuar treballant en la prevenció i el tractament de la violència de gènere, tot i que s'ha demostrat una implicació real i efectiva de la Universitat en aquest àmbit. Encara hi ha marge de millora per garantir un entorn universitari totalment lliure de discriminacions i violència.

Perspectiva de gènere i interseccional en l'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena

La perspectiva interseccional és un aspecte clau en l'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena de la Universitat Pompeu Fabra. Aquesta perspectiva reconeix que les persones poden experimentar múltiples formes de discriminació o privilegi en funció de la intersecció de diverses identitats, com el gènere, l'ètnia, la classe social, l'orientació sexual, entre altres.

En el document d'avaluació, es destaca la importància de considerar la interseccionalitat en les polítiques i les accions per promoure la igualtat de gènere. Això implica reconèixer les diferents situacions i necessitats de les persones en funció de les seves múltiples identitats i com aquestes poden influir en les seves experiències i oportunitats.

Per exemple, es pot observar com es fan referències a la inclusió de la perspectiva LGBTI+ en les accions del Pla d'Igualtat, reconeixent la importància de considerar les diverses identitats de gènere i sexualitat en les polítiques i les pràctiques de la Universitat.

A més, es destaca la necessitat de continuar treballant en la sensibilització i la formació del personal docent i investigador en relació amb la perspectiva de gènere i LGBTI+, amb l'objectiu de garantir una educació i una recerca més inclusives i respectuoses amb la diversitat.

En aquest sentit, destaquen diverses accions que incorporen la perspectiva interseccional per abordar les desigualtats de gènere des d'una visió més completa i inclusiva. En són alguns exemples:

1. **Incorporació de la perspectiva LGBTI+:** el Pla d'Igualtat inclou la perspectiva LGBTI+ per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, així com per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta inclusió reconeix la importància de considerar les diverses identitats de gènere i sexualitat en les polítiques i les pràctiques de la Universitat.

2. **Formació del personal docent i investigador:** es destaca la importància de proporcionar formació al personal docent i investigador per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència, la recerca, la innovació i la transferència de coneixement. Aquesta formació també pot abordar altres eixos d'opressió com la classe social, l'ètnia, la religió, el capacitisme, entre altres, per abordar les desigualtats de manera interseccional.

3. **Sensibilització i combatre estereotips de gènere:** s'han fet campanyes de sensibilització dirigides al futur alumnat per combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les enginyeries. Aquesta acció busca promoure una educació més inclusiva i respectuosa amb la diversitat de gènere i altres identitats.

20.2 Memòria sobre les accions i les iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere (curs 2022-2023)

Durant el curs 2022-2023, la Universitat Pompeu Fabra ha implementat diverses accions per promoure la igualtat de gènere i abordar la violència masclista i l'assetjament sexual. Aquestes iniciatives inclouen:

- Per cinquè any consecutiu, la UPF es troba en una bona posició en el Times Higher Education Impact Factor¹¹ pel que fa a l'ODS5 relatiu a la promoció de la igualtat de gènere: se situa en l'interval 101-200 de 1.081 universitats amb indicadors de gènere.
- Incorporació de l'assignatura Postcolonialisme, Gènere i Estudis Negroafricans, com a novetat al mínor en Estudis de Gènere, així com la realització d'activitats com Viquidones UPF per reduir la bretxa de gènere (Viquipèdia).
- La presència de la Unitat d'Igualtat a les xarxes socials ha augmentat, amb 125 nous seguidors a Twitter i 38 a Instagram.
- La Universitat ha participat en diverses trobades i reunions relacionades amb la igualtat de gènere, com la trobada del Grup de Treball en Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives, les reunions de la comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, les trobades anuals de RUIGEU (unitats d'igualtat estatals) i RUD (unitats de diversitat estatals).
- La Universitat també ha atorgat durant els cursos 2020-2021 i 2021-2022 ajuts a joves investigadores amb responsabilitats de cura d'infants menors de 6 anys i ha promogut la recerca en gènere i diversitat sexual a través dels premis TFG, TFM i tesi doctoral.

¹¹ Les classificacions d'impacte de l'educació superior del Times Higher Education són les úniques taules d'acompliment global que avaluen les universitats en funció dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de les Nacions Unides. Utilitzem indicadors acuradament calibrats per proporcionar una comparació integral i equilibrada en quatre àrees àmplies: recerca, administració, extensió i ensenyament.

L'Impact Rànquings 2023 és la cinquena edició i el rànquing general inclou 115 països i regions.

- Aquest conjunt d'iniciatives reflecteix el compromís de la Universitat Pompeu Fabra en la promoció de la igualtat de gènere i la creació d'un entorn universitari segur, respectuós i inclúsiu per a tota la seva comunitat.
- Honoris causa a Michelle Charpentier i la lliçó inaugural a càrrec de Wynniie Byanima.

Recentment, la UPF ha investit doctora honoris causa l'activista ecofeminista Vandana Shiva i ha organitzat un acte d'homenatge a l'activista Angela Davis, doctora honoris causa per la UPF, a través d'una conversa amb la periodista Mònica Terribas.

20.3 Memòria sobre les accions i les iniciatives relacionades amb la interseccionalitat (curs 2022-2023)

Pel que fa a la inclusió de la perspectiva interseccional en les actuacions i les iniciatives en matèria d'igualtat de gènere, es poden identificar algunes referències que indiquen aquesta inclusió. Són les següents:

Diversificació de les activitats: l'aparició de temes com el postcolonialisme, el gènere i els estudis negroafricans en les assignatures del màster en Estudis de Gènere pot indicar una aproximació interseccional que considera les interseccions entre gènere, ètnia i altres dimensions de la identitat.

Formació del personal: les accions formatives com Interseccionalitat: Bases/Eines Pràctiques per a l'Aplicació als Projectes i Programes de Gestió Universitària poden implicar una reflexió sobre com les desigualtats de gènere es veuen afectades per altres formes d'opressió i de discriminació, com la raça, la classe social o l'orientació sexual. Aquesta formació s'ha fet dues vegades (anys 2022 i 2023).

Participació en activitats diverses: la presència de la Universitat en trobades i reunions relacionades amb la igualtat de gènere, com la del Grup de Treball en Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives, pot ser un espai on es discuteixen qüestions interseccionals i es consideren les múltiples dimensions de la desigualtat.

La Universitat Pompeu Fabra s'ha incorporat activament al Grup de Treball sobre Igualtat, Diversitat i Inclusió (Equity, Diversity and Inclusion) de la xarxa Eutopia, tant estratègicament com tècnicament, des de la participació en les diverses iniciatives promocionades per aquesta aliança.

La UPF s'ha incorporat tant estratègicament com tècnicament al Grup de Treball d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (EDI) de la xarxa europea The Guild, des de la participació en les diverses trobades presencials i en línia, i ha elaborat un posicionament estratègic en relació amb la tolerància zero envers l'assetjament promogut per aquesta xarxa.

20.3.1 Àrees de millora respecte a la incorporació de l'enfocament interseccional

Algunes àrees en les quals es podria millorar l'enfocament interseccional inclouen:

Manca de visibilitat de les interseccions: tot i que es poden identificar algunes referències a temes com el postcolonialisme i la diversitat sexual en les activitats i formacions, podria ser necessari un enfocament més explícit i sistemàtic en la consideració de les interseccions entre gènere, ètnia, classe, orientació sexual i altres dimensions de la identitat.

Incorporació de veus diverses: és important assegurar que les veus i les experiències de les persones que es troben en la intersecció de diverses maneres d'opressió i discriminació siguin tingudes en compte en el disseny i la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere. Això pot implicar la inclusió de perspectives diverses i la participació activa de col·lectius marginats en les decisions i les accions relacionades amb la igualtat de gènere.

Avaluació de l'impacte: seria important implementar mecanismes d'avaluació específics per mesurar l'impacte de les iniciatives interseccionals i garantir que realment aborden les necessitats i les desigualtats de les persones en situació de múltiple discriminació.

20.3.2 Àmbit laboral i enfocament interseccional

Àrees on es podria revisar si l'enfocament interseccional s'inclou:

Diversitat en la selecció de personal: seria important assegurar que les pràctiques de selecció de personal tinguin en compte les interseccions entre gènere, ètnia, classe, edat, capacitats i altres dimensions de la identitat per garantir una representació diversa i inclusiva en tots els nivells de la Universitat.

Igualtat salarial i condicions laborals: cal considerar com les desigualtats de gènere es veuen afectades per altres maneres d'opressió i discriminació en les polítiques salarials, les condicions laborals i les oportunitats de promoció. És important abordar les interseccions entre gènere i altres factors per garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones.

Suport a la conciliació laboral i familiar: les polítiques de conciliació laboral i familiar han de tenir en compte les necessitats específiques de les persones en situació de múltiple discriminació, com ara les dones amb responsabilitats de cura, les persones amb diversitat funcional o les persones pertanyents a minories ètniques. És important garantir que aquestes polítiques siguin inclusives i accessibles per a tota la plantilla.

L'organització ha rebut alguna certificació o reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes?

Menció M. Encarna Sanahuja Yll a l'excel·lència en la inclusió de la perspectiva de gènere en la pràctica docent universitària (2019). En el marc de la Distinció Jaume Vicens Vives, la Comissió de Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, s'ha creat la Menció M. Encarna Sanahuja Yll, per reconèixer la introducció de la perspectiva de gènere en la pràctica docent universitària.

Menció H. Creu Casas l'abril del 2022 per Viquidones UPF: aquest espai és un grup d'edició de la Viquipèdia fora de línia que es reuneix durant el curs acadèmic, i té com a objectiu principal detectar el biaix de gènere a la Viquipèdia i reduir la bretxa de gènere tant pel que fa als continguts com al nombre d'editores.

20.3.3 Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

El Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022) de la UPF inclou mesures específiques per protegir els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. A continuació es detallen algunes de les mesures més destacables:

Mesura 4.3. Flexibilitat horària i organitzativa per a les víctimes de violència masclista: aquesta mesura permet a les dones víctimes de violència masclista sol·licitar canvis en el seu horari de treball, així com altres adaptacions laborals que les ajudin a gestionar millor la seva situació personal i garantir la seva seguretat i benestar.

Mesura 4.4. Permisos laborals per a dones víctimes de violència masclista: les dones que han patit violència masclista tenen dret a permisos retribuïts per poder assistir a sessions de teràpia, acompanyaments legals, i altres activitats necessàries per a la seva recuperació. Això garanteix que aquestes dones puguin atendre les seves necessitats sense perjudicar la seva carrera professional.

Mesura 4.5. Suport psicològic i assessorament legal: la Universitat proporciona suport psicològic i assessorament legal a les dones víctimes de violència masclista. Aquest suport inclou ajuda emocional i orientació legal per assegurar que les víctimes estiguin ben informades sobre els seus drets i les opcions legals disponibles.

Resultats de l'avaluació de les mesures del Pla Isabel de Villena

L'avaluació de les mesures mostren que la implementació ha estat efectiva en alguns aspectes, però també es reconeixen àrees de millora. En aquest sentit, s'ha arribat a les conclusions següents:

Punts forts:

- Les víctimes han pogut sol·licitar flexibilitat horària i adaptacions laborals.
- S'han atorgat permisos retribuïts a les víctimes per assistir a sessions necessàries per a la seva recuperació.
- El suport psicològic i jurídic a través d'entitats externes ha estat accessible per a les víctimes.
- La Universitat ha establert mecanismes per proporcionar suport psicològic i jurídic a les víctimes. Això ha inclòs l'accés a assessorament legal i suport emocional necessari per ajudar-les en la seva recuperació.

Àrees de millora:

- Cal millorar la difusió i el coneixement de les mesures disponibles entre el personal de la Universitat.
- S'ha de reforçar la formació i la sensibilització del personal universitari per garantir un entorn laboral més empàtic i comprensiu.
- Desenvolupar procediments més senzills i accessibles per sol·licitar permisos: o sigui, reduir la burocràcia i els obstacles administratius.

20.3.4 Accions dutes a terme per prevenir i actuar contra la violència masclista i l'assetjament sexual a la Universitat

- Creació del curs en línia A les Xarxes, Lliures i Seguris!, dirigit a tota la comunitat universitària per sensibilitzar sobre les violències masclistes digitals, identificar-les i proporcionar estratègies i eines per respondre-hi. Hi han participat 388 estudiants (curs 2023-2024).
- Organització de setmanes de la igualtat coincidint amb dates clau com el 25 de novembre (Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones), el 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i el 17 de maig (Dia Internacional contra l'LGTBI-fòbia), amb diverses activitats de sensibilització, debats i taules rodones.
- Producció teatral *Rebota rebota y en tu cara explota*, dins de les activitats de la Setmana de la Igualtat del 25 de novembre.
- Formació Gestió de Punts Liles a les Festes Universitàries per a membres d'associacions registrades a la Universitat, amb l'objectiu de garantir espais segurs en aquestes festes.
- Elaboració d'infografies en tres idiomes per difondre l'existència i els continguts del Protocol aprovat l'abril del 2022 (Conèixer el Protocol de la UPF, Com identificar la violència masclista, El paper de la comunitat universitària, etc.).
- Organització de taules rodones sobre temes rellevants com les violències masclistes a la universitat, dones i còmic, i la nova llei trans, amb la participació de persones expertes i membres de la comunitat universitària.

- S'han fet formacions i tallers sobre violències masclistes i LGTBI-fòbiques, així com s'ha implementat un servei de subministrament de material menstrual per fomentar l'equitat menstrual.

20.4 Política de sostenibilitat ètica de la Universitat Pompeu Fabra

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) ha desenvolupat diverses polítiques per promoure la sostenibilitat ètica i la igualtat dins la seva comunitat. Aquestes polítiques no només busquen complir els estàndards legals i ètics, sinó que també aspiren a crear un entorn inclusiu i respectuós per a tots els membres de la universitat.

La política de sostenibilitat ètica de la UPF, adoptada pel Consell de Govern el 8 d'octubre del 2014, estableix que la sostenibilitat no es limita només a l'aspecte ecològic, sinó que també inclou la sostenibilitat social. Això implica la promoció d'una societat justa i equitativa, la qual cosa s'alinea directament amb els objectius dels plans d'igualtat de la Universitat.

La responsabilitat i el compromís de la Universitat Pompeu Fabra envers la sostenibilitat ètica s'ha reflectit fins ara de diverses maneres:

- **Aplicació de l'Agenda 21¹²**: la Universitat ha aplicat l'Agenda 21 i les actuacions derivades d'aquesta aplicació, que aborda qüestions de sostenibilitat ambiental, social i econòmica.
- **Articles dels Estatuts**: el compromís amb la sostenibilitat ètica també es reflecteix en els articles 175.3 i 179 dels Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra, que estableixen les bases per promoure la sostenibilitat en diferents àmbits de la Universitat.

Per altra banda, s'inclouen polítiques específiques per promoure la sostenibilitat ètica a la comunitat universitària, algunes de les quals inclouen:

- Posar en pràctica un pla d'acció per garantir el funcionament èticament sostenible dels seus campus i contribuir a la construcció d'una ciutadania global responsable, activa i informada.
- Mantenir la transparència respecte a la seva petjada ecològica i establir objectius mesurables dins del pla, amb un seguiment regular d'aquests.
- Promoure pràctiques que maximitzin els efectes beneficiosos i que minimitzin els impactes negatius a través de l'expertesa i el coneixement de la comunitat acadèmica.

¹² L'Agenda 21 és un pla d'acció global per a la sostenibilitat que va ser adoptat a la Cimera de la Terra de les Nacions Unides a Rio de Janeiro el 1992. Aquesta agenda estableix un conjunt de principis i recomanacions per promoure el desenvolupament sostenible en l'àmbit mundial, abordant qüestions ambientals, socials i econòmiques.

L'Agenda 21 busca conciliar les necessitats de desenvolupament econòmic amb la protecció del medi ambient i la promoció de la justícia social. A través d'aquest pla d'acció, es promouen pràctiques sostenibles en àrees com la gestió de recursos naturals, la planificació urbana, l'educació ambiental, la salut pública i la participació ciutadana en la presa de decisions.

En el context universitari, l'aplicació de l'Agenda 21 implica la integració de principis de sostenibilitat en les polítiques i les pràctiques de les institucions educatives per promoure un model de desenvolupament més equilibrat i respectuós amb el medi ambient, la societat i l'economia.

- Impulsar la recerca i l'educació centrades en la sostenibilitat ètica, amb l'objectiu d'involucrar no només la comunitat acadèmica sinó també els responsables polítics i la ciutadania en general.

20.5 Documentació corporativa. Gestió organitzativa i relacions laborals

20.5.1 Codi Ètic de la Universitat Pompeu Fabra

El **Codi Ètic de la Universitat Pompeu Fabra** va ser aprovat per acord del Consell de Govern el 8 de juliol del 2020. S'hi estableixen una sèrie de principis ètics fonamentals que guien el comportament de tots els membres de la comunitat universitària. Aquests principis inclouen la defensa i la promoció de la llibertat d'expressió, la transparència en la gestió, la responsabilitat social en la recerca i la formació del personal, així com la promoció de la igualtat d'oportunitats i el pensament crític. A través d'aquests principis, la UPF busca crear un entorn acadèmic on es fomenti el diàleg, la diversitat d'idees i el compromís ètic en totes les àrees de la Universitat.

En concret, el principi d'igualtat a la Universitat Pompeu Fabra es manifesta a través de la defensa de la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els aspectes i nivells, així com el suport als drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, intersexuals i transgènere.

En particular, el Codi destaca la necessitat de promoure la igualtat efectiva i el respecte a la diversitat en totes les seves formes, incloent-hi el sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la diversitat funcional, l'origen ètnic, les creences religioses i la classe social. Així mateix, el Codi condemna explícitament el sexisme, les violències masclistes, la lesbofòbia, l'homofòbia, la bifòbia, la transfòbia, el capacitisme, el racisme, la discriminació religiosa i el classisme, principi que demostra un compromís clar per abordar les múltiples formes de discriminació que poden interseccionar i impactar negativament en les persones.

"La Universitat defensa la igualtat efectiva de dones i homes en tots els aspectes i a tots els nivells, i té el deure d'impulsar polítiques que condueixin a assolir-la. La Universitat també defensa el dret de les lesbianes, gais, bisexuals, persones intersexuals i persones trans a ser i a mostrar-se tal com vulguin."

"La Universitat ha de prendre les mesures necessàries per garantir el compliment del dret a la no-discriminació en tots els seus àmbits, ja sigui per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, diversitat funcional, origen, condició de racialització, creences religioses o classe social."

"El sexisme, les violències masclistes, la lesbofòbia, l'homofòbia, la bifòbia, la transfòbia, el capacitisme, el racisme, la discriminació religiosa o el classisme no han de ser tolerats sota cap circumstància a la UPF."

20.5.2 Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra

La informació proporcionada prové de la publicació dels Estatuts de la UPF al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 5756, de 16 de novembre del 2010.

Els articles que tracten la igualtat entre homes i dones a la Universitat Pompeu Fabra, segons les referències proporcionades, són els següents:

Article 76. Igualtat de gènere

76.1. La Universitat ha de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en tots els àmbits universitaris. En les seves comunicacions i publicacions ha d'assegurar un ús no sexista del llenguatge.

76.2. La Universitat tindrà en la seva estructura d'organització una unitat d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre homes i dones.

La no-discriminació a la Universitat Pompeu Fabra es tracta en els articles següents:

Article 84. Drets

f) Tenir igualtat d'oportunitats i no ser discriminats per raons de sexe, raça, religió, discapacitat o qualsevol altra circumstància personal o social en l'accés a la Universitat, l'ingrés als centres, la permanència a la Universitat i l'exercici dels drets acadèmics.

Article 75. Integració de persones amb discapacitats i programes específics d'ajut

75.2. La Universitat col·laborarà amb les administracions públiques competents en l'aplicació dels programes específics per a víctimes del terrorisme i de la violència de gènere.

Pel que fa als principis que regeixen la Universitat Pompeu Fabra, es destaca la llibertat acadèmica, la igualtat d'oportunitats, la promoció de l'excel·lència en totes les activitats, la participació en la comunitat acadèmica internacional i la contribució al progrés de la societat mitjançant la conservació, la creació, la crítica i la difusió del saber científic.

Els objectius de la Universitat inclouen la promoció de la docència, la recerca i la transferència de coneixement; la millora i la innovació del sistema educatiu; la participació en activitats de difusió del coneixement i la formació al llarg de tota la vida, així com el foment del pensament crític i la transmissió dels valors cívics i socials propis d'una societat democràtica.

20.5.3 Horitzó 2027: document de treball de la rectora de la Universitat Pompeu Fabra

Té com a objectiu principal establir les línies estratègiques i els reptes que ha d'afrontar la Universitat fins al 2027. A través d'aquest document, es defineixen les prioritats, les accions i les metes que s'han d'aconseguir en àmbits com la internacionalització, la política lingüística, la recerca, la gestió administrativa, entre altres.

Els reptes estratègics desplegats en aquest document fins al 2027 inclouen diverses accions i objectius concrets. Alguns d'aquests reptes són:

- Reordenar l'entramat cultural de la UPF en estructures, processos i tres eixos d'actuació: formació, creació i patrimoni.
- Definir les línies conceptuals i operatives de la programació cultural anual.
- Coordinar les activitats culturals amb les funcions de gestió del projecte cultural de la Universitat.
- Incorporar la dimensió cultural de la Universitat en els espais curriculars i extracurriculars de la comunitat universitària i la societat en general.
- Valorar la cultura i la diversitat cultural en el desenvolupament d'acord amb l'objectiu 4.7 de l'Agenda 2030 i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS).

La igualtat i la lluita contra qualsevol mena de discriminació es manifesten a través de diverses accions i compromisos. Algunes de les maneres com es pot observar aquesta preocupació inclouen:

- **Promoció de la diversitat i la inclusió:** la Universitat es compromet a ser plural en la seva singularitat, fomentant la diversitat de pensament, cultures i perspectives dins de la comunitat universitària.
- **Accions afirmatives:** es poden implementar polítiques i programes específics per fomentar la participació i l'èxit acadèmic de grups que, històricament, han estat marginats o discriminats.
- **Garantia d'igualtat d'oportunitats:** es pot establir un marc normatiu i de polítiques que assegurin que tothom tingui igualtat d'oportunitats en l'accés a l'educació, la recerca i altres àmbits universitaris.
- **Sensibilització i formació:** es poden dur a terme activitats de sensibilització, formació i difusió per promoure la consciència sobre la importància de la igualtat i la lluita contra la discriminació.

20.5.4 Pla Estratègic de la Universitat Pompeu Fabra (2016-2025)

Del Pla Estratègic 2016-2025 s'extrauen la missió, la visió i els valors de la UPF.

En la missió es reflecteix el compromís ferm de garantir un entorn on es puguin expressar i escoltar opinions i idees diverses, fins i tot aquelles que puguin resultar controvertides.

La Universitat busca ser un espai obert on posar a prova idees, qüestionar valors i canviar el pensament, per fomentar el diàleg, la diversitat d'idees i la promoció del pensament crític tant dins com fora de les seves parets. A través de la recerca, la docència i la transferència de coneixement, la UPF contribueix al progrés de la societat i al desenvolupament de les persones.

Els principals objectius de la Universitat, segons la missió establerta, són:

- Formar persones amb sòlids coneixements científics i culturals, competències transversals per adaptar-se als canvis i capacitats per desenvolupar els seus projectes de vida.
- Esdevenir una Universitat de recerca preeminent, capdavantera en descobriments i innovacions científics, i assolir un lideratge internacional en àmbits propis.
- Promoure la innovació i la transformació social, creant sinergies amb la societat per contribuir al benestar i a la creació de valor.
- Impulsar el compromís amb la cultura, per ser un espai de debat, discussió i reflexió al servei de la cultura i de la participació activa en el món contemporani.

S'hi destaca la importància de garantir la igualtat d'oportunitats i de condicions, així com de combatre les desigualtats i la discriminació per raó de gènere, classe social, origen ètnic o racial, orientació sexual i diversitat funcional. A més, es busca formar professionals i ciutadans que traslladin aquests valors als seus cercles personals i professionals, i demostrar un compromís amb l'equitat i la justícia social.

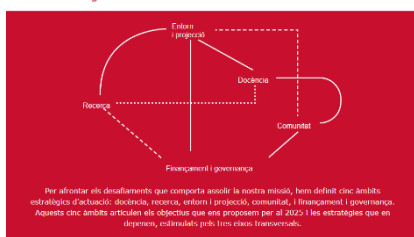
El Pla és el resultat d'un procés participatiu ampli i inclusiu que va implicar diversos col·lectius i agents de la comunitat universitària.

Els àmbits estratègics que s'hi presenten per al període 2016-2025 són els següents:

- **Docència:** aquest àmbit se centra en les estratègies i les accions relacionades amb la millora de la qualitat de la docència, l'adaptació als canvis en l'educació superior i la promoció de l'aprenentatge innovador i efectiu.
- **Recerca:** en aquest àmbit es destaquen les estratègies per potenciar la recerca de qualitat, fomentar la interdisciplinarietat i la transferència de coneixement, així com promoure la col·laboració amb altres institucions i agents del sector.
- **Entorn i projecció:** aquest àmbit se centra en les estratègies per millorar la relació amb l'entorn social, econòmic i cultural, així com en la projecció nacional i internacional de la Universitat.

- **Comunitat:** en aquest àmbit es preveuen les estratègies per fomentar la participació i la implicació de la comunitat universitària, així com per promoure un ambient inclusiu i divers.
- **Finançament i governança:** aquest àmbit se centra en les estratègies per garantir una gestió eficient dels recursos econòmics i humans de la Universitat, així com en la millora dels processos de governança i presa de decisions.

Àmbits estratègics



En la presentació del Pla es destaca la trajectòria de la UPF com una universitat de referència basada en la qualitat docent, la recerca intensiva, la internacionalització i la innovació, amb una clara vocació de lideratge i singularitat en l'àmbit acadèmic.

En aquest sentit, se cita Kant en referència a una metàfora utilitzada en el seu opuscle "Què vol dir orientar-se en el pensament", en què Kant fa servir la metàfora dels punts cardinals per explicar la importància de la subjectivitat en el pensament i la capacitat de l'ésser humà d'orientar-se en el món.

I sabut és que Immanuel Kant tenia opinions conservadores sobre el paper de les dones en la societat i la seva participació en àmbits com la política i l'educació. En la seva obra *La religió dins dels límits de la raó*, Kant expressa la seva visió sobre la dona com a essencialment diferent de l'home i la considera com més propera a la naturalesa i menys apta per a la raó i la reflexió moral.

Kant defensa la idea que les dones estan destinades a un paper més passiu i domèstic a la societat, mentre que els homes estan més capacitats per a la raó, la moralitat i la participació en àmbits públics com la política. Així, Kant considera que les dones haurien de centrar-se en les tasques domèstiques i en el suport a la família, mentre que els homes haurien de ser els actors principals en la vida pública i política.

20.6 Gestió organitzativa i relacions laborals

20.6.1 Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador

Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes per al període comprès entre el 10 d'octubre del 2006 i el 31 de desembre del 2009

S'hi fa referència a la igualtat de gènere a través de la Disposició addicional primera. Política de gènere, en què s'estableix que les universitats desenvoluparan les accions necessàries i implementaran mecanismes per afavorir la igualtat de gènere a la institució, prioritzant l'accés de les dones a àmbits on la seva presència és deficitària. A més, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones. També es menciona que els sindicats signants desenvoluparan mesures per afavorir la paritat de gènere en els òrgans de representació col·lectiva del personal docent i investigador laboral.

Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

No es fa una referència explícita a les "violències masclistes" o tampoc hi ha una referència específica a la reducció de la jornada de les treballadores en situació de violència de gènere.

Assetjament sexual

A la Disposició addicional segona s'estableix que les universitats han de tenir un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, així com introduir mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives, l'adoctrinament pervers i l'assetjament sexual de tot el personal.

Retribució

No es fa una menció específica a combatre la bretxa salarial per raó de gènere. Les disposicions del conveni se centren en altres aspectes com les retribucions, les indemnitzacions, les gratificacions, entre altres; però no inclouen disposicions específiques sobre la bretxa salarial de gènere.

Accions positives

El Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes no preveu mesures d'acció positiva que assegurin la igualtat d'homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, la igualtat salarial, les condicions de feina i la incentivació de la igualtat en la negociació d'acords i convenis laborals.

Cal tenir present que la Llei 3/2007 d'igualtat va modificar l'Estatut dels Treballadors remetent a la negociació col·lectiva per adoptar mesures d'acció positiva en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat, per tal d'afavorir el seu accés al grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

Les accions positives estan concebudes per donar solució als desequilibris entre dones i homes, com una estratègia temporal destinada a eliminar els obstacles que impedeixen a les dones aconseguir una igualtat real d'oportunitats en l'àmbit del treball.

Les accions positives en les relacions de treball s'adopten en el marc de la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat. En general, tot i que les accions positives poden comprendre diferents camps de la relació laboral, s'apliquen principalment en l'accés a l'ocupació, la contractació, la formació i la promoció.

Formació

Cada universitat ha d'elaborar un pla de formació pluriennal amb la participació de l'RLPT. Aquest pla ha d'incloure diverses activitats formatives en diferents modalitats, programes d'ajuts per assistir a seminaris i congressos, programes de mobilitat, concessió de períodes sabàtics, formació de doctorat i altres accions acordades conjuntament amb el Comitè i els diferents serveis universitaris. Tanmateix, no s'estableix que el pla de formació incorpori la perspectiva de gènere.

No es detallen mesures específiques que garanteixin la igualtat en l'accés a la formació.

Comissió Paritària

Al Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes, no es fa una menció explícita a la paritat de gènere en la composició de la Comissió Paritària. Ni que les persones que en formin part estiguin obligades a formar-se en igualtat i perspectiva de gènere.

20.6.2 Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de diverses universitats catalanes (2015)

El conveni fa referència al principi d'igualtat de gènere en diverses disposicions. Es destaca especialment en les disposicions addicionals, en què s'estableixen compromisos per impulsar el desenvolupament de mesures per eliminar qualsevol classe de discriminació per raó de gènere. A més, es menciona que els comitès d'empresa i les gerències han de prendre les mesures pertinents per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, en conformitat amb la legislació vigent.

Així mateix, en la selecció de personal, es destaca que s'ha de realitzar respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, on cada universitat determinarà els procediments amb els seus respectius RLPT.

Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

En el Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats catalanes, es recullen els drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere. Es destaca que les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps. Aquesta disposició té com a objectiu garantir la protecció i l'assistència social integral de les treballadores que pateixen violència de gènere, per tal de permetre que adaptin les condicions laborals a les seves necessitats i situació personal.

A més, es destaca que les gerències poden autoritzar permisos retribuïts de fins a 10 dies per causes de conciliació, i que el personal pot sol·licitar llicències sense sou per un període determinat per afrontar situacions personals inexcusables o de violència de gènere.

Al punt 46.2e) del conveni es diu:

“e) Les gerències podran autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per causes de conciliació.”

No parla expressament de violència de gènere. Ara bé, es disposa del permís per situació de violència de gènere, el qual es basa en la normativa següent:

-Reglament de llicències, permisos i vacances del personal d'administració i serveis (acord dle Consell de Govern de 20 de febrer del 2019).

-Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

-Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Assetjament sexual

Es recull la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual o per raó de gènere. Es destaca que la part social i les gerències han de prendre les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, tal com marca la legislació vigent. Aquesta disposició posa de manifest la importància de garantir un entorn laboral segur i lliure de violència de gènere, on es promogui el respecte i la igualtat entre tots els treballadors i treballadores.

Retribució

El conveni no fa una menció explícita a la igualtat salarial de gènere. Malgrat això les disposicions que regulen les retribucions, els complements salarials i altres aspectes relacionats amb les condicions laborals tenen com a objectiu assegurar la igualtat de tracte i oportunitats entre tots els treballadors i treballadores, independentment del seu gènere.

Formació

Es preveu l'elaboració d'un pla de formació anual per part de cada universitat. Tanmateix, no es fa una menció explícita a la inclusió de la perspectiva de gènere en el pla de formació anual.

No es fa una menció explícita a la igualtat de dones i homes en relació amb les mesures de formació.

Accions positives

Al Conveni col·lectiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) de les universitats catalanes no es detallen mesures d'acció positiva específiques per assegurar la igualtat d'homes i dones en relació amb l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, la igualtat salarial, les condicions de treball i la incentivació de la igualtat en la negociació d'acords i convenis laborals.

Comissió Paritària

No es fa una menció explícita a la paritat de gènere en la composició de la Comissió Paritària en les referències proporcionades del Conveni col·lectiu del PTGAS de les universitats catalanes. Ni que les persones que en formin part estiguin obligades a formar-se en igualtat i perspectiva de gènere.

20.6.3 Disposició transitòria 18a. pel que fa a la implementació de l'RDL 32/2021 en relació amb la contractació de personal vinculada a finançament específic, propi o extern, públic o privat

El document no fa referència explícita a la igualtat entre homes i dones en relació amb la contractació de personal vinculada a finançament específic a les universitats catalanes. No obstant això, es destaca la importància de garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en el sistema de selecció del personal, el qual ha de regir-se per la publicitat i la concurrència.

Acord derivat del Conveni col·lectiu del PTGAS de diverses universitats a Catalunya, relatiu a la jornada laboral.

L'acord pot tenir implicacions en la igualtat de gènere en el lloc de treball. En general, les polítiques relacionades amb la jornada laboral poden afectar la conciliació de la vida laboral i personal, la distribució equitativa de les responsabilitats familiars i les oportunitats de desenvolupament professional per a homes i dones.

20.6.4 Reial decret legislatiu 5/2015 sobre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

El principi d'igualtat de gènere es troba reflectit en diverses disposicions i articles del Reial Decret legislatiu 5/2015 sobre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. A continuació, es detallen algunes de les referències:

A l'article 53. Principis ètics, es destaca el respecte a la igualtat entre homes i dones com un dels principis que han de regir l'actuació dels empleats públics.

A l'article 15. Drets individuals exercits col·lectivament, es reconeix el dret dels empleats públics a la no-discriminació per raó de gènere, entre altres condicions personals o socials.

A l'article 56. Requisits generals, es destaca que, per participar en els processos selectius per accedir a l'ocupació pública, és necessari complir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, sense cap mena de discriminació de gènere.

A la disposició addicional setèima. Plans d'igualtat, es fa referència a l'obligació de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral i adoptar mesures per evitar qualsevol mena de discriminació laboral basada en el gènere.

Pel que fa als drets de les treballadores víctimes de la violència de gènere, a continuació es detallen algunes de les referències rellevants:

A l'article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere, violència sexual i violència terrorista, es reconeixen els drets de les dones víctimes de violència de gènere a traslladar-se a un altre lloc de treball sense necessitat que aquest estigui vacant, amb l'objectiu de garantir la seva protecció i assistència social integral.

20.7 Estructures i participació

Les bases per al funcionament i la governança de la Universitat Pompeu Fabra es troben establertes en els articles dels Estatuts que defineixen l'estructura organitzativa i els òrgans de

govern de la Universitat, com ara el Consell Social, el Claustre, el rector i els vicerectors. Aquests òrgans tenen funcions específiques que inclouen l'aprovació de pressupostos, la definició d'objectius, la direcció i coordinació de les activitats acadèmiques i de recerca, entre altres responsabilitats.

Els Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra estableixen la necessitat de propiciar la presència equilibrada d'homes i dones en els seus òrgans col·legiats. Aquesta disposició té com a objectiu garantir la igualtat de gènere i promoure la participació equitativa de dones i homes en els processos de presa de decisions i governança de la Universitat.

L'article dels Estatuts que estableix la necessitat de propiciar la presència equilibrada d'homes i dones als òrgans col·legiats de la Universitat Pompeu Fabra és el 35.6.

20.7.1 Òrgans de govern

Òrgan unipersonal d'àmbit general

- Rectora: **Eulàlia de Nadal Clanchet**

La rectora és la màxima autoritat acadèmica de la Universitat, i n'exerceix la representació.

L'[estructura dels vicerectorats](#), la Secretaria General i d'altres càrrecs amb funcions d'àmbit general és la següent:

- Vicerector o vicerectora de Personal Docent i Investigador: **Pablo Pareja Alcaraz**
- Vicerector o vicerectora de Planificació Acadèmica i d'Estudiants: **Sergi Torner Castells**
- Vicerector o vicerectora de Recerca: **Cristina Pujadas Corbi**
- Vicerector o vicerectora de Transferència del Coneixement: **Vanesa Daza Fernández**
- Vicerector o vicerectora d'Internacionalització: **Helena Ramalhinho Dias Lourenço**
- Vicerector o vicerectora de Cultura i Comunicació: **Raquel Bouso Garcia**
- Vicerector o vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat: **Eva Pujadas Capdevila**
- *Cinc (de 7) dones vicerectores: representa el 62%.*
- Secretari o secretària general: **Enric Vallduví Botet**
- Comissionat o comissionada de Política Lingüística: **Marcel Mauri de los Rios**
- Comissionat o comissionada del Grup UPF: **Vacant**

20.7.2 Òrgans col·legiats d'àmbit general

- Patronat
- Direcció
- Claustre universitari

- Consell Social
- Consell de Govern

Patronat: format per 15 persones més secretariat. De les 15 persones, 9 són dones (*representen el 60%*)

Membres nats

- **Eulàlia de Nadal Blanchet**, rectora de la UPF i presidenta del Patronat
- **Montserrat Vendrell Rius**, presidenta del Consell Social de la UPF i vicepresidenta del Patronat
- **Rosa Ma. Pujante**, gerent de la UPF
- **Vocals**

MEMBRES DESIGNATS PEL CONSELL DE GOVERN DE LA UPF

- **Pablo Pareja Alcaraz**, vicerector de Personal Docent i Investigador
- **Eva Pujadas Capdevila**, vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat
- **Sergi Torner Castells**, vicerector de Planificació Acadèmica i d'Estudiants
- **Cristina Pujadas Corbi**, vicerectora de Recerca
- **Raquel Bouso Garcia**, vicerectora de Cultura i Comunicació
- **Vanesa Daza Fernández**, vicerectora de Transferència del Coneixement.
- **Eulàlia Solé Tomàs**, cap del Gabinet del Rectorat
- **Enric Vallduví Botet**, secretari general

MEMBRES DESIGNATS PEL CONSELL SOCIAL DE LA UPF

- **Carles Castells Oliveres**
- **Pere Duran Trilla**
- **Maite Poyos Peralta**
- **Mariona Xicoy Cruells**
- **Secretari (no patró)**
- **Sergio Casas García**

Direcció:

- **Anaís Tarragó**, directora general

Claustre universitari: format per 108 persones. Actualment, 39 són dones. Hi ha tres posicions vacants. *Les dones representen el 37%.*

Consell Social: òrgan de participació de la societat en la Universitat.

- **Presidència: Montserrat Vendrell Rius**

Ple del Consell: format per 18 persones, de les quals 10 són homes i 8, dones. *La representació de les dones és del 44%.*

Destaquem que hi ha 7 representants del Consell de Govern de la Universitat al Consell Social, dels quals només 2 són dones.

Comissió Econòmica del Consell Social: formada per 11 persones, de les quals 8 són homes i 3, dones. *La representació de les dones és del 27%.*

Comissió Acadèmica del Consell Social: pendent de renovació.

Fòrum Social i Empresarial: no consten les dades a la web.

Consell de Govern: format per 56 persones. En l'actualitat hi ha 21 dones, que *representen el 37%.*

Hi ha 21 persones que hi assisteixen com a convidats, de les quals 8 són dones.

20.7.3 Altres comandaments

Departaments: dels 8 departaments que hi ha a la UPF, només hi ha 1 dona al capdavant (Departament de Traducció i Ciències del Llenguatge):

- **Anna Maria Espunya Prat**, directora del Departament de Traducció i Ciències del Llenguatge
- **Jorge Garcia Ojalvo**, director del Departament de Medicina i Ciències de la Vida
- **Albert García Balañà**, director del Departament d'Humanitats
- **Jordi Balló Fantova**, director del Departament de Comunicació
- **Daniel Serra de la Figuera**, director en funcions del Departament d'Economia i Empresa
- **Ángel José Rodrigo Hernández**, director del Departament de Dret
- **Vladimir Estivill Castro**, director del Departament de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
- **Francisco Javier Arregui Moreno**, director del Departament de Ciències Polítiques i Socials

20.7.4 Comissions d'Igualtat de centres

Tots els centres tenen una comissió d'igualtat, vinculada a la Comissió en Polítiques d'Igualtat de Gènere de la Universitat Pompeu Fabra. És l'altaveu de les tasques que desenvolupa la Unitat d'Igualtat i té una voluntat transversal i inclusiva en relació amb les polítiques d'igualtat.

Els objectius de la Comissió són erradicar la violència masclista i l'LGTB-fòbia; assolir la igualtat de gènere en la docència, la recerca, les relacions interpersonals i en la presa de decisions de la Facultat.

La pluralitat de la Comissió i el fet que estigui oberta a totes aquelles persones dels diversos col·lectius dels centres que en vulguin formar part reflecteix el seu esperit inclusiu.

20.7.5 La Unitat d'Igualtat i Diversitat

Vicerectora per a la direcció dels projectes per al compromís social i la igualtat:

- **Eva Pujadas Capdevila**, vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat

Directora de la Unitat d'Igualtat: **María José González López**

- Agent d'Igualtat: **Lluïsa Rojas Diago**
- Tècnica d'Igualtat: **Carme Abelló Peirí**

La Unitat d'Igualtat desenvolupa les funcions següents:

- Assessora els òrgans de govern de la Universitat, elabora i desenvolupa els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat de gènere a la UPF, incloent-hi el Pla d'Igualtat, i coordina les accions específiques que puguin exercir en aquest àmbit els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives.
- Proposa i promou mesures que garanteixin els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.
- Proporciona serveis d'acompanyament a les persones afectades per les situacions de violència masclista, LGBTI-fòbia i assetjament sexual.
- Atén les consultes i denúncies en matèria de violència masclista i LGBTI-fòbia que afectin qualsevol membre de la comunitat universitària i proporciona diferents serveis d'acompanyament.
- Organitza activitats de sensibilització en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i de diversitat sexual i expressió i identitat de gènere.

20.7.6 Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere

La Comissió està formada pel vicerector o vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, que la presideix; vuit representants del PDI, designats pel Consell de Govern a proposta dels degans i directors de centre; tres representants dels estudiants, un d'ells de postgrau, designats pel Consell d'Estudiants de la UPF; dos representants del PTGAS, designats pel Consell de Govern a proposta dels òrgans de representació del PTGAS; un membre del Consell Social, designat per aquest òrgan d'entre els membres que representen la societat; els referents d'igualtat dels centres d'ensenyament superior adscrits a la UPF; el director o directora de la Unitat d'Igualtat i l'agent d'igualtat, que exercirà la secretaria de la Comissió.

Funcions:

- Assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació dels successius plans d'igualtat, així com sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes.

- Elaborar propostes d'activitats en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere per ser desenvolupades per la Unitat d'Igualtat o per altres òrgans de la Universitat.
- Informar de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i recollir les propostes que en facin els diferents centres i unitats de la Universitat.
- Instar el director o directora de la Unitat d'Igualtat que proposi als òrgans de govern de la Universitat noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes.
- Aquelles que li assigni la normativa interna de la UPF.

Composició:

Formada per 20 persones, de les quals 15 són dones, dades que suposen el 75%, i que és una comissió sense paritat.

20.7.7 Comissió Negociadora

A data de constitució, 10 d'abril del 2024, la composició de la Comissió Negociadora és la que es presenta a continuació.

En representació de la part institucional:

- **Eva Pujadas Capdevila**, vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat
- **Pablo Pareja Alcaraz**, vicerector de Personal Docent i Investigador
- **Oriol Escardíbul Ferrà**, gerent
- **María José González López**, directora de la Unitat d'Igualtat
- **Elisenda Rius Bergua**, vicegerent de l'Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària
- **Rosa Ma. Pujante i Mitjavila**, vicegerent de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu
- **Gemma Garcia Gimenez**, cap del Servei de Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris

En representació de la part social:

- **Julia López López**, en representació de la secció sindical de CCOO a la UPF
- **Chelo Chacartegui Javega**, en representació de la secció sindical de CCOO a la UPF
- **Ramon López Iglésias**, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF
- **Hector Lòpez Bofill**, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF
- **Ester Rocabayera Jordan**, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF
- **Isabel Centeno Guzmán**, en representació de la secció sindical de la UGT a la UPF
- **Carles Ruiz i Riera**, en representació de la secció sindical de la UGT a la UPF

Secretària: **Arantxa Orodea**, tècnica de relacions laborals de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

20.8 Punts forts i punts de millora de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	● Realització de formacions i tallers sobre violències masclistes i LGTBI-fòbiques: la Universitat ha organitzat activitats formatives i tallers per sensibilitzar la comunitat universitària sobre aquestes temàtiques. A més, la implementació d'un servei de subministrament de material menstrual promou l'equitat menstrual, un gest innovador i inclusiu. ● Accions per promoure la igualtat de gènere: la UPF ha participat activament en trobades relacionades amb la igualtat de gènere, ha incorporat assignatures al mínor en Estudis de Gènere i manté una presència activa de la Unitat d'Igualtat a les xarxes socials, per tal de reforçar el seu compromís amb la igualtat. ● Estratègia Horitzó 2027: aquest pla estratègic reflecteix una visió integral i compromesa amb l'excel·lència acadèmica, la diversitat, la sostenibilitat i la projecció internacional, amb objectius clars per als pròxims anys. ● Compromís amb la sostenibilitat ètica: la política de sostenibilitat ètica de la Universitat manifesta una voluntat ferma d'integrar la sostenibilitat en les seves accions institucionals i en la formació de la comunitat universitària. ● Codi Ètic inclusiu: promou valors d'igualtat i de respecte a la diversitat; alhora, condemna qualsevol forma de discriminació, per tal de crear un entorn inclusiu i segur per a tota la comunitat. ● Promoció del diàleg i pensament crític: la missió de la UPF subratlla la importància de garantir un entorn on es valorin la diversitat d'idees i el pensament crític, per tal de fomentar la llibertat d'expressió i el respecte mutu. ● Valors institucionals alineats amb la igualtat i l'excel·lència: els valors de la Universitat inclouen la llibertat acadèmica, la igualtat d'oportunitats i la contribució al progrés de la societat mitjançant la difusió del saber científic. ● Estructures d'igualtat consolidades: la UPF compta amb estructures consolidades per fomentar la igualtat, com la Unitat d'Igualtat, que desenvolupa una tasca constant i eficaç en aquest àmbit.

ÀREES DE MILLORA

- **Revisió de l'estratègia Horitzó 2027:** es podria assegurar que les polítiques i accions proposades prevegin de manera efectiva les diverses perspectives i necessitats de tota la comunitat universitària, incloent-hi la igualtat de gènere, la diversitat ètnica i cultural, així com altres formes de diversitat.
- **Memòria d'actuacions a favor de la igualtat:** seria beneficiós incorporar més activitats que tractin temes específics com la interseccionalitat de gènere, la diversitat sexual i de gènere, o la inclusió de perspectives feministes en àmbits acadèmics concrets.
- **Metes i indicadors en la política de sostenibilitat ètica:** la política podria incloure objectius mesurables i indicadors de seguiment que permetin avaluar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades. També es recomana detallar com es recopilaran les dades, com se'n farà el seguiment i les avaluacions periòdiques per garantir un retiment de comptes efectiu.
- **Transversalitat de la igualtat al Pla Estratègic 2016-2025:** podria incorporar com a eix transversal la igualtat i la no-discriminació, i assegurar-ne l'aplicació en totes les accions i programes universitaris.
- **Enfocament interseccional:** es podrien implementar més accions que abordessin les interseccions entre gènere, ètnia, classe, orientació sexual i altres dimensions de la identitat, per tal de garantir una aproximació més inclusiva i completa a les polítiques i programes de la Universitat.
- **Difusió d'informació per a víctimes de violència masclista:** cal augmentar la difusió de la informació sobre les mesures i els recursos disponibles, per tal d'assegurar que tot el personal estigui ben informat sobre com accedir-hi.
- **Formació i sensibilització en violència masclista:** es recomana reforçar les accions de formació i de sensibilització per a tot el personal universitari, amb especial èmfasi en els drets laborals de les víctimes i les estratègies de suport.
- **Seguiment de mesures per a víctimes de violència masclista:** seria útil establir mecanismes de seguiment continu per avaluar l'eficàcia de les mesures implementades i ajustar-les segons sigui necessari, i garantir la seva adequació a les necessitats reals.
- **Creació de l'Observatori per la Igualtat:** es recomana establir un Observatori per la Igualtat que pugui actuar com a òrgan de supervisió, anàlisi i impuls de polítiques d'igualtat, per tal d'assegurar la coherència i l'efectivitat de les accions universitàries.

21. Docència, recerca i transferència de coneixement

En el context de la docència, la perspectiva de gènere implica desenvolupar un enfocament pedagògic que reconegui les diferències de gènere en l'aprenentatge i la participació a l'aula, així com en la selecció de continguts curriculars que reflecteixin la diversitat de gènere i que promoguin la igualtat d'oportunitats.

En la recerca, implica considerar de quina manera influeixen les qüestions de gènere en els temes de recerca, en els enfocaments metodològics i en els resultats. Això pot significar, per exemple, investigar les disparitats de gènere en l'accés a oportunitats educatives o en la distribució de recursos, i també explorar com les normes socials de gènere influeixen en la producció i la recepció del coneixement.

Quant a la transferència de coneixement, es tracta de com s'apliquen i es difonen els resultats de la recerca a la societat. Aquí, incorporar la perspectiva de gènere implica assegurar-se que els coneixements generats s'utilitzin per abordar reptes relacionats amb la igualtat de gènere i promoure pràctiques inclusives en diferents àmbits, com l'ocupació, la salut, la política pública, entre d'altres.

El concepte de "currículum ocult" també està relacionat amb el que es planteja sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la transferència de coneixement. El currículum ocult fa referència a les lliçons, normes i valors que es transmeten de manera implícita en l'entorn educatiu, més enllà del contingut explícit del pla d'estudis. Aquestes lliçons poden incloure actituds, creences i estereotips sobre gènere que afecten l'experiència d'aprenentatge de l'alumnat i la seva percepció de les diferents disciplines i professions.

Per obtenir informació sobre com aborda la Universitat Pompeu Fabra la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la transferència de coneixement, s'han tingut en compte les fonts d'informació següents:

Marc normatiu:

- Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària
- Informe. Incorporació de la perspectiva de gènere: plans d'actuacions
- Informe d'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena
- Guia de la perspectiva de gènere en la docència
- Informació detallada sobre les polítiques, els recursos i els programes disponibles per a professors i estudiants per promoure la igualtat de gènere a l'aula
- Guies i materials de formació destinats als professors i professores per ajudar-los a desenvolupar un enfocament pedagògic sensible al gènere. Aquests materials poden incloure estratègies pedagògiques, estudis de cas, recursos educatius i suggeriments per seleccionar continguts curriculars que reflecteixin la diversitat de gènere i que promoguin la igualtat d'oportunitats.

- Investigació i publicacions acadèmiques sobre gènere i educació que ofereixin evidències i bones pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere a la docència universitària.

21.1 Treball previ en docència, recerca i transferència de coneixement

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els nivells i àmbits de la docència universitària. Aquesta integració es fa segons el Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària, un document aplicable a totes les universitats de Catalunya, inclosa la UPF.

Aquest marc normatiu està alineat amb les disposicions de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix l'obligació d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques, incloent-hi l'educació superior. Així, la UPF treballa activament per promoure la igualtat de gènere a través de la seva docència.

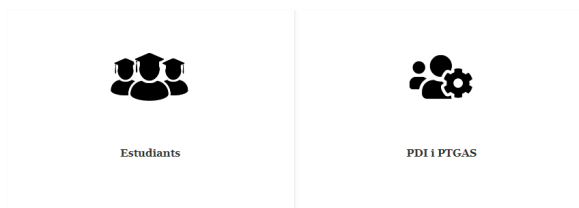


<https://www.upf.edu/web/igualtat>

El Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària ofereix, entre altres:

- **Marc normatiu i estratègies:** el document proporciona un marc normatiu clar i estratègies concretes per integrar la perspectiva de gènere en la docència.
- **Exemples pràctics:** els annexos del document ofereixen exemples pràctics de com integrar la perspectiva de gènere en diferents àrees de coneixement, acció que pot servir de guia per adaptar-ho a les necessitats específiques de la UPF.
- **Indicadors i avaluació:** proporciona eines i indicadors per avaluar l'efectivitat de les iniciatives de gènere, que ajuden a establir mètriques clares per fer un seguiment del progrés i identificar àrees de millora.
- **Recursos i formació:** ofereix recursos i recomanacions per a la formació del professorat, acció que pot ser útil per dissenyar programes de capacitació i suport continu.

Docència i recerca amb perspectiva de gènere



21.1.1 Compromís de la UPF amb la igualtat i la perspectiva de gènere en la docència universitària

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) reafirma el seu compromís amb la igualtat i la perspectiva de gènere a través d'una sèrie de plans i d'accions integrades en els seus àmbits acadèmics. D'acord amb el Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària, l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i el Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena, la UPF ha elaborat el document Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària, que té com a objectiu principal combatre la desigualtat de gènere i promoure la igualtat d'oportunitats mitjançant:

- La incorporació de dades desagregades per sexe.
- L'eliminació d'obstacles per al desenvolupament professional de les dones.
- La inclusió de continguts i activitats formatives amb perspectiva de gènere.

Els **objectius específics** del document inclouen:

1. **Integració sistemàtica:** incorporar la perspectiva de gènere en tots els plans d'estudis de la Universitat, tant en nous títols com en títols vigents.
2. **Responsabilitat transversal:** emfatitzar que la integració de la perspectiva de gènere és responsabilitat de tota la Universitat, no només de les unitats específiques com l'Oficina Tècnica de Qualitat (OTQ) o la Unitat d'Igualtat.
3. **Plans d'estudis i continguts docents:** adaptar els plans d'estudis per incloure competències específiques de gènere i assegurar que els continguts docents reflecteixin una perspectiva inclusiva i igualitària.
4. **Formació del personal:** implementar accions formatives dirigides al PDI, responsables acadèmics i personal de gestió per aplicar la perspectiva de gènere en la seva pràctica professional.
5. **Avaluació i seguiment:** desenvolupar indicadors per al seguiment i l'acreditació de la perspectiva de gènere en les titulacions, alineats amb els estàndards d'AQU.

6. **Comunicació i difusió:** crear una plataforma web que centralitzi informació, recursos i bones pràctiques per facilitar l'accés a tota la comunitat universitària.

Actuacions principals proposades per la UPF

1. **Plataforma web sobre perspectiva de gènere:** crear un espai digital unificat amb informació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió universitària.
2. **Revisió dels plans d'estudis:** mapejar i adaptar els plans d'estudis per incloure competències de gènere i assegurar que els resultats d'aprenentatge reflecteixin aquesta perspectiva.
3. **Acreditació amb perspectiva de gènere:** incorporar la perspectiva de gènere en els processos de seguiment i acreditació segons el Marc VSMA de l'AQU.
4. **Formació específica:** incloure sessions sobre perspectiva de gènere en els programes de formació contínua del personal acadèmic i administratiu.
5. **Supervisió i pràctiques externes:** incorporar normativa de gènere en els convenis de pràctiques i augmentar l'oferta de pràctiques relacionades amb la igualtat.

21.1.2 La Guia per a la perspectiva de gènere en la docència universitària

La UPF també disposa d'una guia pràctica per ajudar a comprendre de quina manera la docència amb perspectiva de gènere pot contribuir a combatre les desigualtats. Aquesta guia proporciona recursos, exemples i directrius sobre:

- **Contextualització de dades:** analitzar dades estadístiques sobre desigualtats de gènere en titulacions i sortides professionals.
- **Comparacions entre titulacions:** comparar diferències de gènere dins la institució i amb altres universitats catalanes.
- **Bones pràctiques:** identificar exemples per incorporar la perspectiva de gènere en els programes acadèmics.
- **Seguiment de plans d'igualtat:** garantir que les accions dels plans d'igualtat es compleixin i supervisar-ne la implementació.
- **Informes amb dades desagregades:** incloure dades desagregades per sexe en informes d'acreditació i seguiment.
- **Formació del personal:** oferir formació específica al PTGAS i al PDI en matèria de gènere.

A més, aquesta guia subratlla la importància de:

- Incloure clàusules contra la discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en els convenis.
- Promoure la igualtat en la mobilitat i l'ocupabilitat després de la graduació.

- Augmentar la demanda de places del sexe infrarepresentat en determinades titulacions.

Una visió Integral de la igualtat a la UPF

La UPF ofereix una estratègia cohesionada i completa per integrar la perspectiva de gènere en la docència universitària. Amb un enfocament en la formació, la supervisió i les accions concretes, l'objectiu és avançar cap a un model educatiu més inclusiu i igualitari, reforçant el lideratge de la universitat en aquest àmbit a Catalunya.

21.2 Estratègies per aplicar la perspectiva de gènere a la docència

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) ha establert mecanismes per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els nivells i àmbits de la docència universitària. Els processos i les eines necessàries per aplicar aquesta perspectiva es detallen en l'enllaç següent: com aplicar la perspectiva de gènere a la docència universitària. Aquest recurs ofereix orientacions específiques per garantir una integració efectiva i coherent de la perspectiva de gènere en l'educació superior. <https://www.upf.edu/web/perspectiva-genere-docencia/com-aplicar>

A continuació es detallen diferents processos:

1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts curriculars

L'objectiu és assegurar que tots els plans d'estudis de la UPF incloguin continguts que permetin a l'alumnat desenvolupar una comprensió profunda i crítica de com interacciona el gènere amb altres formes de desigualtat.

L'aplicació pràctica es concreta en:

- o **Resultats d'aprenentatge:** cada assignatura ha de definir resultats d'aprenentatge específics relacionats amb la perspectiva de gènere.
- o **Materials docents:** revisió i inclusió de materials didàctics que reflecteixin la diversitat de gènere i altres eixos de desigualtat.
- o **Metodologies d'ensenyament:** utilització de metodologies que fomentin la participació i la reflexió crítica sobre les desigualtats de gènere.

2. Incorporació de la perspectiva de gènere en els materials i les activitats formatives

L'objectiu és proporcionar una guia detallada per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en els materials i les activitats formatives. Això inclou seleccionar temes rellevants, equilibrar la bibliografia, tractar temes de violència masclista, utilitzar un llenguatge no sexista, interactuar amb actors externs rellevants, i aprofitar els recursos disponibles per assegurar una

educació inclusiva i equitativa. A través d'aquestes mesures, es busca fomentar un entorn acadèmic que reconegui i que abordi les diverses formes de desigualtat de gènere, per tal de promoure la igualtat i la inclusió en tots els àmbits de la docència universitària.

L'aplicació pràctica es concreta en:

- o **Temes clau:** incloure elements de sexe o gènere rellevants en l'assignatura.
- o **Equilibri de gènere:** assegurar que la bibliografia presenta una proporció equilibrada (cap sexe per sota del 40% ni per sobre del 60%).
- o **Aportacions de dones i estudis de gènere:** donar visibilitat a les aportacions de les dones i dels estudis de gènere.
- o **Violència masclista:** integrar temes relacionats amb la violència masclista en les assignatures pertinents.
- o **Resultat d'aprenentatge d'AQU Catalunya:** analitzar les causes i els efectes de la violència de gènere.
- o **Ús del llenguatge:** utilitzar un llenguatge inclusiu i no estereotipat en materials i activitats formatives.
- o **Exemples i metàfores:** evitar biaixos de gènere en exemples, metàfores i imatges.
- o **Interacció amb actors externs:** col·laborar amb actors que treballin en l'àmbit de la igualtat de gènere per reforçar els coneixements pràctics.

3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la metodologia de la recerca

L'objectiu és garantir que l'alumnat de totes les titulacions universitàries desenvolupin la capacitat de fer investigacions sensibles al gènere, tal com indica AQU Catalunya. Això es reflecteix en el resultat d'aprenentatge comú: "Saber desenvolupar una investigació amb perspectiva de gènere".

Elements clau:

- **Distingir les variables sexe i gènere:** capacitar l'alumnat per distingir i analitzar els efectes de les variables "sexe" i "gènere" en les seves investigacions. Això implica comprendre com influeixen aquestes variables en els resultats de les investigacions i com es poden incorporar de manera significativa en el disseny i la metodologia de la recerca.
- **Identificar les contribucions dels estudis de gènere:** reconèixer i integrar les contribucions dels estudis de gènere en la temàtica específica de la investigació. Això implica una revisió exhaustiva de la literatura per assegurar-se que els treballs rellevants sobre gènere són considerats i que les teories i els models de gènere s'apliquen adequadament.
- **Recollida i interpretació de dades delicades al gènere:** produir, recollir i interpretar les dades de manera que reflecteixin les diferències de gènere. Això implica utilitzar mètodes que siguin

capaços de capturar les experiències diferenciades de dones i homes i altres identitats de gènere, i interpretar els resultats tenint en compte aquestes diferències.

- **Utilitzar i crear indicadors de gènere:** desenvolupar i utilitzar indicadors específics per avaluar les desigualtats de gènere. Això inclou tant indicadors qualitatius com quantitatius, incloent-hi els estadístics, que permetin una millor comprensió de les necessitats, condicions, valors i aspiracions diferenciades entre dones i homes.

4. Incorporació de la perspectiva de gènere en l'entorn d'aprenentatge, les metodologies docents i les metodologies d'avaluació

S'estableixen processos per observar i gestionar els patrons de participació a l'aula:

- Fomentar una participació equilibrada entre dones i homes.
- Assegurar un ús del llenguatge no sexista.
- Diversificar les activitats d'avaluació per minimitzar biaixos de gènere, tenint en compte les diferències en resultats segons el tipus d'examen i el temps proporcionat.
- Invertir rols de gènere estereotipats en treballs en grup, garantir una composició paritària, i problematitzar els biaixos presents en les enquestes d'avaluació de la docència.
- Seguir els principis d'igualtat de gènere del Codi de la UPF i prevenir l'assetjament sexual, la violència masclista i la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere, mantenint sempre la integritat de la relació professorat-alumnat.

5. Incorporació de la perspectiva de gènere sobre aprenentatge-servei i pràctiques acadèmiques externes

En l'àmbit de l'aprenentatge-servei, és essencial:

- Identificar entitats col·laboradores i àmbits professionals on es pugui desenvolupar l'aprenentatge-servei o les pràctiques acadèmiques externes en matèria d'igualtat de gènere, diversitat sexual i lluita contra la violència masclista.

Pel que fa a les pràctiques acadèmiques externes, cal:

- Promoure la incorporació d'estudiants del sexe que estigui menys representat en els respectius àmbits professionals.
- Incorporar en els convenis de cooperació educativa clàusules sobre la gestió de situacions de discriminació o assetjament.

Informar l'alumnat sobre els protocols que s'han de seguir en cas de patir aquestes situacions durant les pràctiques.

6. Incorporació de la perspectiva de gènere a l'orientació professional i les activitats extracurriculars

En l'àmbit de l'orientació professional, és essencial:

- Oferir activitats extracurriculars que combatin les desigualtats i els estereotips de gènere associats a les disciplines acadèmiques i les seves sortides professionals.
- Treballar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la carrera professional de l'alumnat i abordar estereotips, biaixos i pràctiques discriminatòries que puguin sorgir en futurs rols de reclutament o direcció.
- Crear programes de mentoria per a estudiants del sexe que estigui menys representat en la titulació o en les sortides professionals.

Activitats extracurriculars

Pel que fa a les activitats extracurriculars, cal vetllar per:

- La paritat en l'organització de seminaris, conferències i altres activitats acadèmiques, així com en la selecció de les persones que imparteixen la lliçó inaugural.
- Convidar ponents amb expertesa en temes de gènere i fer activitats per visibilitzar les contribucions de les dones i dels estudis de gènere.
- Programar cursos d'extensió universitària sobre igualtat de gènere i diversitat sexual, i promoure la participació de l'alumnat en activitats formatives i de sensibilització organitzades per la Unitat d'Igualtat i altres unitats de la Universitat.
- Fomentar la participació en les activitats del Passaport UPF, incloent-hi el Visat d'Igualtat, per reforçar la formació en perspectiva de gènere.

7. Incorporació de la perspectiva de gènere als sistemes de suport a l'aprenentatge

o Biblioteca/CRAI

Cada una de les vuit guies temàtiques de la Biblioteca/CRAI ha incorporat un apartat amb recursos específics per a cada àmbit, que inclou referències bibliogràfiques, informes d'institucions i organitzacions públiques o privades, i bases de dades d'accés obert per mesurar les desigualtats de gènere en diferents sectors (CEXS, CPIS, COM, DRET, ECON, HUM, TIC, TRAD).

o Espais inclusius

Cada edifici dels tres campus de la UPF disposa de lavabos inclusius no marcats per gènere, així com lavabos senyalitzats per a dones i homes. També s'han senyalitzat els lavabos amb pica a dins per a l'ús de la copa menstrual i s'han habilitat sales de lactància amb canviador, nevera i rentamans.

o Adaptació curricular

La perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI s'han incorporat en les adaptacions docents i en les proves d'avaluació per a estudiants en situacions de violència masclista, violència familiar per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, processos de transició de gènere, processos mèdics derivats de la intersexualitat, embaràs, part, adopció, acollida, i cura de fills o familiars dependents.

o Pla d'Acció Tutorial

Els plans d'acció tutorial inclouen informació sobre el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, així com el procediment de canvi de nom per a persones trans i intersexuals. Les consultes sobre aquestes qüestions es remeten immediatament a la Unitat d'Igualtat.

o Serveis d'acompanyament en casos de violència masclista i LGTBI-fòbia

La Unitat d'Igualtat proporciona serveis d'acompanyament, incloent-hi la gestió de canvis de grups de classe, adaptació curricular, atenció psicològica gratuïta, derivació a serveis públics d'atenció integral i associacions especialitzades, ajuts econòmics del Fons d'Igualtat, i acompanyament a estudiants que accedeixin a la UPF a través de convenis interuniversitaris de trasllat d'expedient per a víctimes de violència masclista o d'assetjament sexual.

8. Incorporació de la perspectiva de gènere a la promoció de les titulacions

En la promoció de les titulacions, és fonamental utilitzar un llenguatge no sexista i evitar estereotips de gènere en els materials promocionals (web, tríptics informatius, etc.), així com incorporar imatges inclusives. Actualment, s'estan analitzant les webs dels centres per identificar possibles millores en aquests aspectes. A més, és important dur a terme activitats dirigides a l'alumnat de secundària per combatre les desigualtats i els estereotips de gènere associats a les disciplines acadèmiques i les seves sortides professionals, per fomentar una percepció equitativa i inclusiva de les diferents carreres universitàries.

9. Incorporació de la perspectiva de gènere al desenvolupament professional del PDI i del PTGAS amb perspectiva de gènere

o Formació

El CLIK i la Unitat d'Igualtat organitzen cursos sobre docència amb perspectiva de gènere dins la programació anual de formació contínua, incloent-hi el programa de Formació Inicial en Docència Universitària (FIDU) amb un mòdul específic. A demanda, es poden organitzar cursos específics per titulacions. També s'ofereixen cursos sobre perspectiva de gènere aplicats a les competències professionals del PTGAS dins el pla de formació anual.

o Innovació docent i avaluació

Les convocatòries d'ajuts als projectes d'innovació docent inclouen la perspectiva de gènere com a criteri transversal. L'informe d'autoavaluació dels quinquennis de docència valora les millores introduïdes en relació amb aquesta perspectiva.

10. Equitat en el desenvolupament professional

Els centres han de:

1. Promoure la contractació i la carrera acadèmica del sexe infrarepresentat.

2. Planificar les places tenint en compte el desequilibri de gènere en el professorat.
3. Adoptar mesures perquè les comissions de selecció i avaluació siguin conscients dels biaixos implícits.
4. Incloure crides específiques a candidatures del sexe que estigui menys representat en les convocatòries de noves places.
5. Fer circular les convocatòries entre grups de dones i d'igualtat de gènere de les associacions professionals.
6. Garantir l'equilibri de gènere en els càrrecs de decisió segons la normativa de la UPF.
7. Dissenyar activitats acadèmiques i de gestió per facilitar la conciliació amb la vida personal i familiar.
8. Respectar el descompte en la càrrega docent corresponent a la maternitat i paternitat.
9. No assignar nova docència al PDI que s'incorpora després de permisos de maternitat o cura de dependents.
10. No programar reunions abans de les 9.30 ni més tard de les 16.00 hores per facilitar l'assistència del PTGAS i del PDI amb infants en edat escolar.
11. Assegurar l'equitat de gènere en l'assignació de càrregues docents, de gestió i de supervisió.

21.3 Procés d'acreditació de titulacions universitàries amb perspectiva de gènere

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) disposa d'un sistema d'acreditació de titulacions universitàries que integra la perspectiva de gènere. Aquest sistema està alineat amb el Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària i els estàndards establerts per **l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)**. Els detalls sobre el procés d'acreditació es poden consultar en l'enllaç següent: Procés d'acreditació amb perspectiva de gènere. Aquest sistema garanteix que les titulacions compleixin amb criteris específics d'igualtat i inclusió, promovent un model educatiu més equitatiu.
<https://www.upf.edu/web/perspectiva-genere-docencia/proces-acreditacio>

Elements clau del procés d'acreditació amb perspectiva de gènere a la UPF:

1. La competència identitària UPF (EDvolució) “Desenvolupar la capacitat d'avaluar les desigualtats per raons de sexe, gènere i orientació sexual per tal de dissenyar solucions” s'incorpora com a competència transversal en el pla d'estudis.
2. Analitzar la bretxa de gènere en la demanda de la titulació, aportant dades de la composició de gènere de l'alumnat de titulacions similars.
3. Desenvolupar accions específiques per augmentar la demanda de places del sexe que estigui menys representat, especialment quan qualsevol dels dos sexes representa un percentatge superior al 60%.

4. Identificar les assignatures que inclouran la competència transversal i es defineixen resultats d'aprenentatge concrets per desplegar-la.
5. Detallar com s'inclou la perspectiva de gènere en la formació per a la iniciació a la recerca i es destaca la convocatòria del premi als TFG sobre recerca en estudis de gènere.
6. Esmentar la participació de la titulació en el mínor en Estudis de Gènere i recordatori que fins a 10 ECTS poden formar part de l'expedient de l'estudiant com a formació transversal de lliure elecció.
7. Incloure activitats amb reconeixement de crèdits relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual dins el Programa d'Activitats de Compromís Social.
8. Proporcionar exemples de materials docents que fan un ús no sexista del llenguatge i que empen imatges inclusives, així com exemples d'activitats formatives i d'avaluació relacionades amb la perspectiva de gènere.
9. Explicar la diversitat de dades desagregades per sexe disponibles públicament i com s'han adaptat els plans docents per incloure la perspectiva de gènere.
10. Incorporar procediments per assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en els materials docents i fer formació en competència de gènere per als responsables del SGIQ.
11. Analitzar la proporció de dones i homes docents, la formació en perspectiva de gènere del professorat i els projectes d'innovació docent amb perspectiva de gènere.
12. Incloure la perspectiva de gènere en el pla d'acció tutorial, programes de mentoria per al sexe que estigui infrarepresentat i accés a recursos documentals adequats.
13. Analitzar el grau de satisfacció dels graduats amb l'experiència educativa i les dades d'ocupabilitat després de la graduació, desagregades per sexe.

21.4 Sistema de Garantia Interna de Qualitat (SGIQ) a la UPF

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) integra la perspectiva de gènere en el seu Sistema de Garantia Interna de Qualitat (SGIQ). Aquest procés s'alinea amb els principis del Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària i els criteris establerts per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). Els detalls sobre com es desplega aquesta integració es poden consultar en l'enllaç següent: Perspectiva de gènere al SGIQ. Aquesta incorporació assegura que la qualitat acadèmica a la UPF també tingui en compte criteris d'igualtat i inclusió en totes les seves titulacions i processos.

<https://www.upf.edu/web/perspectiva-genere-docencia/sgiq>

Elements clau:

- Els informes d'acreditació i el seguiment de les titulacions han d'incloure dades desagregades per sexe per identificar desigualtats de gènere.
- S'han d'incloure clàusules contra la discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en els convenis de pràctiques curriculars o extracurriculars.

- Les activitats d'orientació professional han d'incorporar la perspectiva de gènere, tractant temes com sous, negociació salarial, cartes de motivació i reconeixement d'estereotips en la professió.
- Incorporar informació sobre retolació, imatges no sexistes i espais inclusius a la institució, així com publicar informació sobre la política d'igualtat de gènere i no-discriminació de la UPF a la web dels centres.

Supervisió i avaluació de la perspectiva de gènere

- La perspectiva de gènere s'ha d'integrar en l'activitat quotidiana del centre a tots els nivells i etapes.
- Les persones responsables dels processos de qualitat han de tenir competències en matèria de gènere i rebre la formació adequada.
- Desenvolupar propostes de millora basades en la recollida i l'anàlisi de dades, assegurant que les assignatures i titulacions incorporin la perspectiva de gènere.
- Comunicar de manera adequada a totes les parts interessades, tant internes com externes, les mesures planificades i implementades pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere.

Elaboració d'informes

- Descriure l'assoliment dels objectius, dels resultats i dels indicadors amb dades estadístiques desagregades per sexe.
- Contextualitzar les dades a partir de les desigualtats de gènere i biaixos implícits presents en la titulació, disciplina o sortides professionals.
- Comparar les diferències de gènere amb la situació observada en altres titulacions anàlogues de la mateixa institució i del sistema universitari català.
- Identificar exemples i bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere en les titulacions del centre.

Implementació del Pla d'Igualtat

- Detallar el seguiment de l'execució de les accions del Pla d'Igualtat que corresponen al centre.
- Identificar les persones responsables d'impulsar i supervisar la implementació de les accions del Pla d'Igualtat.
- Especificar com se supervisa la comunicació interna i externa de les accions del Pla d'Igualtat per incrementar el seu coneixement entre PTGAS, PDI i estudiants.

Perspectiva de gènere en continguts i activitats formatives

- Garantir que les persones responsables dels processos de qualitat tenen competència en dimensió de gènere.

- Incentivar el professorat a formar-se en competència de gènere i participar en projectes d'innovació docent amb perspectiva de gènere.
- Difondre els resultats dels projectes d'innovació docent amb perspectiva de gènere i materials produïts entre personal i alumnat.
- Supervisar que la perspectiva de gènere s'incorpora en els plans docents i activitats formatives.
- Assegurar que els materials de promoció de la titulació siguin inclusius i no reproduïxin estereotips de gènere.
- Supervisar que la perspectiva de gènere s'incorpora en l'orientació professional i el pla d'acció tutorial.
- Recollir el grau de satisfacció de l'alumnat respecte a la incorporació de la perspectiva de gènere en la titulació.

21.5 Currículum ocult: política i estratègies

El currículum ocult es refereix a les normes, valors i creences implícites que es transmeten a través de la cultura institucional, els materials d'ensenyament i les interaccions diàries entre alumnat i professorat. A diferència del currículum explícit, que inclou el contingut formal dels plans d'estudis, el currículum ocult pot tenir un impacte profund en les actituds, comportaments i percepcions de l'alumnat. Si no es controla, pot perpetuar estereotips de gènere, biaixos implícits i desigualtats, que afecten negativament l'experiència educativa de les dones i altres grups minoritaris.

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) aborda el currículum ocult mitjançant diverses polítiques i recursos que tenen com a objectiu promoure un entorn acadèmic inclusiu i equitatiu. No obstant això, a la web no es menciona explícitament el "currículum ocult". Però les polítiques i les estratègies descrites anteriorment aborden els aspectes relacionats amb el currículum ocult a través de la incorporació de la perspectiva de gènere i la promoció d'un entorn acadèmic inclusiu.

En la documentació proporcionada, hi ha diversos aspectes que aborden indirectament el currículum ocult pel que fa a la representació i la visibilitat de les dones:

Materials docents i continguts curriculars:

- Es promou l'ús de materials docents que facin un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge i que emprin imatges inclusives.
- S'incorporen continguts que reconeguin i valorin les aportacions de les dones i dels estudis de gènere en diverses disciplines.

Activitats extracurriculars i de sensibilització:

- S'organitzen seminaris, jornades i conferències per visibilitzar les contribucions de les dones i dels estudis de gènere.

- Es duen a terme activitats extracurriculars per combatre les desigualtats i els estereotips de gènere associats a les disciplines i les seves sortides professionals.

Polítiques d'igualtat i suport:

- La UPF disposa de protocols per a la prevenció i actuació davant conductes d'assetjament sexual, violència masclista i LGTBI-fòbia, així com d'un procediment de canvi de nom per a persones trans.
- S'estableixen programes de mentoria per a estudiants del sexe infrarepresentat per oferir suport i promoure el desenvolupament professional.

Equitat en el desenvolupament professional del PDI i del PTGAS:

- Les convocatòries de places de nova contractació inclouen crides específiques a candidatures del sexe que estigui menys representat.
- Es promou la contractació i la carrera acadèmica del sexe infrarepresentat, i es planifiquen les places d'acord amb el desequilibri de gènere en el professorat.

21.6 Recursos disponibles per incorporar la perspectiva de gènere

21.6.1 Recursos disponibles per a la metodologia de l'àmbit acadèmic i docent

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) disposa de diversos recursos i guies per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit acadèmic i docent. Aquests inclouen:

- Guia sobre perspectiva de gènere de la Biblioteca/CRAI: un recurs que proporciona accés a diverses guies temàtiques per incorporar la perspectiva de gènere en diferents disciplines acadèmiques. [Guia sobre perspectiva de gènere de la Biblioteca/CRAI](#),
- Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere: elaborades per la Xarxa Vives d'Universitats, aquestes guies cobreixen una àmplia varietat de disciplines acadèmiques, amb l'oferta de pautes específiques per integrar la perspectiva de gènere en la docència. [Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere, elaborades per la Xarxa Vives d'Universitats](#),
- Gender Balance Assessment Tool (GBAT): una eina d'avaluació dissenyada per analitzar i fomentar l'equilibri de gènere en l'àmbit acadèmic i institucional. [Gender Balance Assessment Tool \(GBAT\)](#).
- Xarxa #AmbPerspectiva: un grup format per personal docent i investigador de la UPF que ofereix suport i acompanyament en el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere a la docència. [La Xarxa #AmbPerspectiva](#).

Aquests recursos reforcen el compromís de la UPF amb la promoció de la igualtat de gènere i la creació d'un entorn acadèmic inclusiu i divers.

Perspectiva de gènere: Inici

Cercar en aquesta guia Cercar

Taula de continguts	
• Per començar	
• Perspectiva de gènere per àmbits temàtics	
• Perspectiva de gènere a la recerca	
• Vídeos	
• Recursos per a la recerca	
• Recursos per a la recerca doctoral i postdoctoral	
• Premis a la recerca en gènere a l'e-Repository	
• Perspectiva de gènere a la docència: recursos per al professorat	
• Vídeos	
• Guies	
• Fitxes docents per àmbits temàtics	
• Consulta també	
• Grups de recerca UPF que treballen la perspectiva de gènere	
• Més recursos de la UPF	
• Altres recursos	

21.6.2 Recursos disponibles per a la metodologia de recerca

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) ofereix diversos recursos i iniciatives per incorporar la perspectiva de gènere a la recerca, tant a grau com a postgrau. Entre els més destacats s'inclouen:

- Guia de perspectiva de gènere de la Biblioteca-CRAI: aquesta guia proporciona eines i recursos específics per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca acadèmica de grau i postgrau. [Guia de perspectiva de gènere de la Biblioteca/CRAI](#).
- Programa CÍCLIKS: adreçat a estudiants de doctorat, aquest programa inclou una sessió específica centrada en com integrar la perspectiva de gènere en els processos de recerca, per tal de garantir una formació especialitzada en aquest àmbit. [Programa CÍCLIKS](#).
- Premis de la Unitat d'Igualtat: la UPF, a través de la seva Unitat d'Igualtat, atorga premis per a recerques en temes de gènere o amb perspectiva de gènere. [Premis a la recerca en temes de gènere o amb perspectiva de gènere](#),
 - Modalitat per a treballs de fi de grau (TFG): premis anuals.
 - Modalitat per a treballs de fi de màster (TFM) i tesi doctoral: premis biennals.

21.7 Polítiques i protocols de la UPF per a la prevenció i atenció en casos de violència, discriminació i assetjament

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) disposa de diverses polítiques i protocols que tenen com a objectiu prevenir i abordar situacions de violència, discriminació i assetjament dins la comunitat universitària. Aquests mecanismes inclouen mesures específiques per protegir els drets dels membres de la Universitat i proporcionar suport en situacions vulnerables:

- **Annex al Codi de la Universitat Pompeu Fabra sobre conductes violentes, discriminatòries i d'assetjament:** aquest annex estableix els criteris per identificar i sancionar comportaments que atempten contra la convivència i els drets fonamentals. [Annex al Codi de la Universitat Pompeu Fabra sobre conductes violentes, discriminatòries i d'assetjament](#)

- **Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:** defineix procediments clars per prevenir, gestionar i resoldre situacions relacionades amb aquestes formes de violència.
- **Procediment de canvi de nom per a persones transsexuals, transgènere i intersexuals a la UPF:** facilita el reconeixement del nom sentit per part de la comunitat trans, per tal de garantir el respecte a la seva identitat en l'àmbit universitari. [Procediment de canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals a la UPF](#)
- **Serveis d'acompanyament en casos de violència masclista i LGBTI-fòbia:** la Unitat d'Igualtat ofereix serveis d'acompanyament personalitzat, independentment de si la situació de violència ha tingut lloc dins o fora de la Universitat, i sense necessitat de formalitzar una denúncia. [Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere](#)

Aquest suport inclou:

- o **Gestió acadèmica personalitzada:** canvis de grups de classe o adaptacions curriculars, com pròrrogues en el lliurament de treballs, en coordinació amb l'UGA corresponent.
- o **Atenció psicològica gratuïta:** accés a professionals especialitzats a través de l'entitat externa.
- o **Derivació i acompanyament:** connexió amb serveis públics d'atenció integral i associacions especialitzades.
- o **Ajut econòmic:** accés al fons d'igualtat en casos excepcionals per garantir suport financer.
- o **Trasllat d'expedients:** suport a estudiants que accedeixin a la UPF mitjançant convenis interuniversitaris per a víctimes de violència masclista o assetjament, amb trasllat gratuït d'expedient, com estipulen els acords entre universitats del sistema universitari català.

21.8 Bones experiències

1. Mínor en Estudis de Gènere a la Universitat Pompeu Fabra

El **mínor en Estudis de Gènere** de la UPF neix per respondre a la creixent demanda de professionals especialitzats en gènere, una necessitat impulsada per organismes internacionals i el marc normatiu català, estatal i internacional. Aquesta formació proporciona a l'alumnat les eines i les habilitats necessàries per incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats acadèmiques i professionals futures, per ajudar a combatre la ceguesa de gènere que perpetua desigualtats estructurals.

Objectius del mínor i la seva Implementació

L'objectiu principal del mínor és oferir una formació interdisciplinària i transdisciplinària en ciències socials, jurídiques i humanitats, considerant el gènere com una variable analítica i

explicativa clau. Aquesta perspectiva s'integra en els continguts curriculars, les pràctiques acadèmiques, les activitats extracurriculars i la promoció de titulacions.

2. Continguts curriculars

Al **grau en Ciències Polítiques i de l'Administració**, dins l'itinerari de Polítiques Públiques i Administració, es convida personal tècnic de l'Ajuntament de Barcelona a fer sessions sobre pressupostació pública amb perspectiva de gènere (*gender-budgeting*). També s'inclou personal tècnic de la Diputació de Barcelona per abordar l'aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals.

Al **grau en Periodisme**, dins l'assignatura obligatòria Teories de la Comunicació, es fa una sessió sobre el tractament informatiu de la violència de gènere, organitzada conjuntament pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) i l'Institut Català de les Dones (ICD).

3. Aprenentatge-servei i pràctiques acadèmiques

A les assignatures i activitats vinculades a la docència pràctica, la perspectiva de gènere es treballa de manera activa a través de col·laboracions i projectes amb impacte social:

- A l'assignatura optativa **Comunicació i Esdeveniments**, del grau en Publicitat i Relacions Públiques, alguns estudiants han organitzat des de fa anys performances amb motiu del Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones (25N) per sensibilitzar la comunitat universitària sobre la violència masclista.
- En el grau en Comunicació Audiovisual, a l'assignatura Comunicació Publicitària, alguns estudiants han desenvolupat campanyes publicitàries per a associacions amb pocs recursos, com l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH), que treballen en la defensa dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI.
- A la **Facultat de Dret**, la Clínica Jurídica ofereix suport legal gratuït a persones o col·lectius vulnerables, posant la recerca jurídica i l'experiència professional al servei de la igualtat.

4. Orientació professional i activitats extracurriculars

- **Programa MENTOS**: desenvolupat entre 2020 i 2021, aquest programa tenia com a objectiu promoure el desenvolupament professional de les dones en enginyeria TIC. Va incloure la participació de 30 mentors (homes i dones) i la realització de tallers i esdeveniments dirigits a dones estudiants dels graus DTIC.
- **UPFemale Mentoring**: projecte de mentories impulsat per alumni de la Facultat d'Economia i Empresa, finalitzat el 2020, que oferia recursos i suport a dones estudiants d'aquesta facultat per combatre la desigualtat de gènere en l'àmbit empresarial.
- A la **Facultat de Comunicació**, la 3rd International Conference on Academic Communication Journals (2019) es va centrar en el tema communication research and gender studies, amb participació de personal investigador i editors acadèmics.

- A la **Facultat d'Humanitats**, la Global Week, del grau en Global Studies, va dedicar l'edició 2018-2019 a temes relacionats amb la globalització i el gènere.
- El **Grup de Recerca en Dret Patrimonial** organitza des de fa quatre anys la Jornada Ariadna Aguilera Rull en Dret Privat i Gènere, oberta a tota la comunitat universitària.
- **Projecte Viquidones UPF**: aquesta iniciativa, desenvolupada amb la col·laboració entre la Unitat d'Igualtat, Amical Wikimedia i Wikimujeres, reuneix un grup d'edició de la Viquipèdia per reduir la bretxa de gènere tant en continguts com en nombre d'editores.

5. Promoció de les titulacions

- El concurs internacional Wisibilízalas, dirigit a escoles i instituts de l'Estat i Llatinoamèrica, per trencar estereotips de gènere associats a les carreres STEM i fomentar referents femenins.
- Cursos del **Campus Júnior** com Ciència de Dades (amb una reserva de places superior per a noies) o Feminisme: Analitzem i Transformem la Societat des de la Perspectiva de Gènere fomenten l'interès en temàtiques de gènere entre els joves. Al 2024 no es va fer cap curs relacionat amb el gènere.
- El **programa Dones Científiques** visibilitza i promou les aportacions de les dones en els àmbits científic i universitari.

6. Difusió de la política d'igualtat

- La web de la Unitat de Coordinació Acadèmica (UCA) de Ciències Polítiques i Socials, així com la web de l'UCA d'Humanitats, inclou informació específica sobre les polítiques d'igualtat de la Universitat.

Aquestes accions, integrades en la formació acadèmica i les activitats institucionals de la UPF, reflecteixen el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere, tant en l'àmbit acadèmic com professional. La UPF consolida així el seu lideratge com a referent en la inclusió i la promoció de la diversitat en l'educació superior.

21.9 Resultat de l'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena

El **Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena** de la Universitat Pompeu Fabra valora l'eix 2, que se centra en una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere, mitjançant diverses accions concretes que busquen promoure la igualtat de gènere i la inclusió en tots els àmbits acadèmics. A continuació, es detalla com fa valdre aquest pla aquest eix:

1. **Incorporació de competències de gènere als plans d'estudis**: una de les accions destacades és la incorporació d'una competència transversal de dimensió de gènere a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau. Això garanteix que els continguts i els

resultats d'aprenentatge incorporin una perspectiva de gènere, per tal de contribuir a una formació més inclusiva i equitativa.

2. **Formació i recursos:** el Pla preveu la programació de sessions formatives, l'elaboració de recursos i materials, així com l'oferta estable de formació en matèria de gènere. Es destaca la importància de capacitar tant el personal docent com el personal tènic, de gestió i d'administració i serveis en la integració de la perspectiva de gènere en les seves tasques. Aquest punt posa de manifest la necessitat de proporcionar les eines i els recursos necessaris per promoure la igualtat de gènere a la Universitat.

Avaluació i seguiment: es preveu l'avaluació de les accions implementades, com el nombre de sessions formatives realitzades, la participació desagregada per sexe, l'evolució en l'oferta d'assignatures amb perspectiva de gènere, entre altres indicadors. Això permet mesurar l'impacte i l'eficàcia de les iniciatives en la promoció de la igualtat de gènere.

21.10 Punts forts i àrees de millora de docència, recerca i transferència de coneixement

PUNTS FORTS	• Integració de la perspectiva de gènere en els àmbits acadèmics: la UPF incorpora la perspectiva de gènere en els àmbits de docència, recerca i transferència de coneixement. Aquest enfocament pedagògic inclou la selecció de continguts curriculars que reflecteixen la diversitat de gènere i la promoció d'una investigació centrada en qüestions de gènere. Aquestes accions contribueixen a promoure la igualtat d'oportunitats i a combatre les desigualtats estructurals, per tal de crear un entorn acadèmic equitatiu.

**ÀREES DE
MILLORA**

- **Compromís amb la formació del professorat:** si bé la UPF dona una gran importància a la formació del professorat, amb l'objectiu d'aplicar coneixements pràctics per abordar problemes reals de desigualtat de gènere en la societat, en no ser la formació obligatòria la participació queda reduïda en general al personal ja motivat.
- **Integració transversal de la perspectiva de gènere:** assegurar que la perspectiva de gènere es converteixi en una part integral de totes les assignatures, no només en aquelles específicament dedicades als estudis de gènere, per tal de garantir una aplicació realment transversal.
- **Desenvolupament de sistemes d'avaluació. Implementar sistemes que:**
 - Identifiquin i mesurin l'efectivitat de la integració de la perspectiva de gènere en la docència, incloent-hi suggeriments regulars dels estudiants.
 - Incorporin nous indicadors i metodologies per avaluar les desigualtats de gènere en la recerca.
 - Mesurin l'impacte de les activitats de transferència de coneixement en la promoció de la igualtat de gènere.
- **Col·laboració amb institucions:** augmentar la col·laboració amb institucions públiques i privades per aplicar els resultats de la recerca en polítiques i pràctiques que promoguin la igualtat de gènere.
- **Models i eines per a docents:** crear models i eines pràctiques per ajudar els docents a identificar i eliminar el currículum ocult present en les seves pràctiques educatives, per tal de promoure una educació més inclusiva.
- **Espais de diàleg entre professors:** fomentar espais de diàleg i intercanvi d'experiències entre professors per compartir bones pràctiques en la identificació i l'eliminació del currículum ocult.
- **Campanyes de sensibilització i bones pràctiques:** desenvolupar campanyes de sensibilització i implementar bones pràctiques que assegurin que les metodologies educatives reflecteixen una perspectiva inclusiva i equitativa.
- **Sistemes de penalització:** establir sistemes de penalització per a aquells continguts curriculars que no incorporin la perspectiva de gènere, per assegurar un compromís institucional en aquest àmbit.
- **Integració efectiva en tots els àmbits acadèmics:** treballar per integrar de manera més efectiva la perspectiva de gènere en tots els àmbits acadèmics i de recerca de la UPF, per reforçar el seu paper com a element transversal en totes les activitats universitàries.

22. Comunicació no sexista

L'àmbit de la comunicació inclusiva i no sexista és fonamental per garantir que les interaccions i els missatges emesos per una institució reflecteixin i promoguin la igualtat i la diversitat. Utilitzar un llenguatge inclusiu i representatiu evita la perpetuació d'estereotips de gènere, fet que contribueix al desmuntatge de barreres culturals que encara existeixen en molts sectors. Això és especialment important en el context educatiu, on els materials i les comunicacions institucionals tenen un impacte significatiu en les actituds i els comportaments de l'alumnat.

A més, adoptar una comunicació inclusiva reforça la cultura institucional de respecte i valoració de la diversitat, alhora que millora la reputació de la institució i atrau una àmplia gamma de talents. També fomenta la cohesió social i la participació activa de tots els membres de la comunitat universitària, i crea un entorn acadèmic més col·laboratiu i enriquidor. En resum, la comunicació inclusiva i no sexista no només és una obligació legal, sinó també una expressió del compromís de la institució amb els valors de la igualtat i la inclusió, essencials per construir una societat més justa i respectuosa.

Per obtenir informació sobre com aborda la Universitat Pompeu Fabra (UPF) la perspectiva de gènere en la comunicació, s'han tingut en compte les fonts d'informació següents:

- Web de la UPF.
- *Llibre d'estil de la UPF*: <https://www.upf.edu/web/llibre-estil/model-de-llengua>.
- Guia de llenguatge inclusiu en el tractament de persones amb discapacitat.
- Percepció de seguretat i visibilització de l'alumnat trans* i no-binari a les universitats catalanes.
- Models d'ofertes de feina.
https://www.upf.edu/web/carreres-professionals/inici/-/asset_publisher/yhism7iqZEgc/content/convocat%C3%92ria-%7C-pr%C3%A0ctiques-als-serveis-centrals-i-representacions-a-l-exterior-del-maec-1/maximized.

22.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) compta amb un document o protocol que estableix els criteris per a una comunicació no sexista, accessible a través de la seva web oficial en el marc del "Model de llengua", al seu [Llibre d'estil](#). Aquest protocol forma part d'una estratègia per assegurar que totes les comunicacions institucionals reflecteixin els valors de diversitat, inclusió i igualtat, complementada amb les [Recomanacions per a un llenguatge inclusiu](#).

A continuació es detallen els punts clau de les polítiques de comunicació inclusiva de la UPF:

- o **Promoure la igualtat i la diversitat:** assegurar que totes les comunicacions de la UPF respectin i promoguin la igualtat de gènere, la diversitat cultural, la inclusió de persones amb discapacitat i la visibilitat del col·lectiu LGTBI+.
- o **Evitar estereotips i biaixos:** utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, evitant estereotips de gènere i representant equitativament dones i homes en els materials de comunicació.
- o **Continguts i imatges inclusives:** revisar i actualitzar els continguts i els materials visuals per assegurar que reflecteixin la diversitat de la comunitat universitària i evitin la reproducció d'estereotips.
- o **Canvis institucionals:** implementar procediments per facilitar el canvi de nom de persones trans en els registres i els documents oficials de la Universitat, així com la creació d'espais inclusius als campus.
- o **Difusió de bones pràctiques:** publicar guies de bones pràctiques per a la comunicació amb persones amb discapacitat auditiva i altres necessitats específiques, per promoure una comunicació més accessible i inclusiva.
- o **Formació del personal:** el personal amb responsabilitats en matèria de comunicació ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i ús de comunicació no sexista.

22.1.1 Formació del personal en igualtat d'oportunitats i comunicació no sexista

El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, tant interna com externa, ha rebut formació específica orientada a promoure la igualtat d'oportunitats i l'ús d'una comunicació no sexista. A continuació, es detallen les sessions formatives més rellevants:

2019: Comunicació Inclusiva i Visibilitat de la Diversitat

- Durada: 4 hores
- Assistents: 14 dones i 1 home
- Objectiu: proporcionar eines per garantir una comunicació inclusiva que visibilitzi la diversitat i que eviti estereotips de gènere

2022: Interseccionalitat: Bases i Eines Pràctiques per Aplicar als Projectes i Programes de Gestió Universitària

- Durada: 6 hores
- Assistents: 19 dones i 1 home (no hi va assistir personal de comunicació)
- Objectiu: integrar l'enfocament interseccional en els projectes i programes universitaris per abordar de manera transversal les desigualtats i diversitats múltiples

2022: Garantir el Respecte a les Persones Trans i no Binàries i Prevenir la Transfòbia a la Universitat

- Durada: 2 hores
- Assistents: 8 dones i 1 home
- Objectiu: sensibilitzar i capacitar el personal per garantir el respecte a les identitats trans i no binàries, i prevenir la transfòbia en l'entorn universitari

A continuació es descriuen diverses iniciatives i programes de la Universitat

Programes de formació contínua

La UPF ofereix programes de formació contínua per al PTGAS i el PDI, incloent-hi formació específica en igualtat d'oportunitats i comunicació no sexista. Aquesta formació està dissenyada per assegurar que tot el personal tingui les competències necessàries per implementar pràctiques de comunicació inclusives en el seu treball diari.

Durant els curs acadèmic, s'organitza tres vegades una setmana de la igualtat al voltant dels dies internacionals.

Sessions de sensibilització

Es duen a terme sessions de sensibilització periòdiques per al personal, enfocades cap a la importància de la igualtat de gènere i l'ús de llenguatge inclusiu. Aquestes sessions aborden com evitar els estereotips de gènere i promoure una comunicació que integri l'enfocament interseccional.

Durant els curs acadèmic, s'organitza tres vegades una setmana de la igualtat al voltant dels dies internacionals.

22.1.2 Recursos i guies disponibles

- **Guia de comunicació inclusiva:** la UPF ha desenvolupat una guia específica de comunicació inclusiva que proporciona pautes clares per evitar el llenguatge sexista i promoure la diversitat de gènere en totes les comunicacions institucionals. Aquesta guia cobreix diversos àmbits, incloent-hi racisme, prejudicis ètnics i culturals, gènere i LGTBI, persones amb discapacitat i salut mental. Les recomanacions se centren en com utilitzar un llenguatge respectuós i inclusiu que reflecteixi la pluralitat de la comunitat universitària.
- **Guia de llenguatge inclusiu per a persones amb discapacitat:** aquesta guia s'ha elaborat per ajudar a utilitzar un llenguatge apropiat en el tractament de les persones amb discapacitat, amb l'objectiu de donar-ne una imatge objectiva i afavorir-ne la inclusió social. Aquesta eina és útil tant per a les administracions públiques com per als mitjans de comunicació, ja que garanteix una comunicació respectuosa i inclusiva cap a les persones amb discapacitat.

- **Bones pràctiques per a la comunicació amb persones sordes:** la UPF també disposa de guies de bones pràctiques per a la comunicació amb persones sordes o amb dificultats auditives. Aquestes guies ofereixen recomanacions per a la comunicació oral en el context acadèmic, incloent-hi classes en línia, i proporcionen eines per al professorat per adaptar les seves metodologies d'ensenyament a les necessitats de l'alumnat sord.

22.1.3 Polítiques institucionals

Les polítiques institucionals de la UPF inclouen requisits per a la formació en igualtat de gènere i comunicació inclusiva per a tot el personal amb responsabilitats en comunicació.

- Pla d'Igualtat Isabel de Villena
- Codi Ètic
- Protocol per a la prevenció de l'assetjament
- Guies de comunicació inclusiva

A més, es compta amb el **Gabinet Lingüístic de la Universitat Pompeu Fabra**, adscrit al Servei de Projectió Institucional (Gabinet del Rectorat), que duu a terme les funcions següents:

- Assessorar la institució en qüestions de llengües i de terminologia i elaborar les directrius, les concrecions i els recursos de suport lingüístic i els manuals d'estil pertinents.
- Corregir els documents en llengua catalana relacionats amb la gestió, la difusió i la comunicació institucionals que se li trametin, i gestionar la traducció i la correcció de documents escrits en altres llengües que se sol·licitin (anglès, francès, alemany...).

22.1.4 Accions de sensibilització

Formació contínua del personal: durant el curs acadèmic 2022-2023, la UPF va dur a terme cinc accions formatives adreçades al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) sobre temes com la detecció de violències masclistes, la comunicació amb perspectiva de gènere i la igualtat de gènere a la Universitat. Aquestes sessions van comptar amb la participació de 41 dones i 3 homes. A més, es va mantenir l'activitat formativa en línia per al personal docent i investigador (PDI), centrada en la sensibilització vers la violència masclista.

Setmanes de la Igualtat: la UPF organitza setmanes temàtiques al voltant de dates significatives com el 25 de novembre (Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones), el 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i el 17 de maig (Dia Internacional contra la LGBT-fòbia). Durant aquestes setmanes, es duen a terme diverses activitats de sensibilització, incloent-hi taules rodones, tallers i exposicions. Per exemple, en la setmana del 25 de novembre del 2022, es va organitzar una taula rodona sobre les violències masclistes a la Universitat amb diverses persones expertes i estudiants implicats en la lluita contra aquestes violències.

Taller d'Autodefensa Feminista: cada any, la UPF ofereix el Taller d'Autodefensa Feminista, dirigit a dones de la comunitat universitària, per tal de proporcionar-los eines pràctiques per a l'autodefensa i la gestió de situacions de violència. El seu objectiu és contribuir a l'empoderament de les participants.

Sessions de sensibilització al llarg de l'any 2021 sobre la violència masclista i LGTB-fòbica: en col·laboració amb diverses unitats i serveis de la Universitat, s'organitzen sessions de formació per al personal de recepcions, seguretat, biblioteques i punts d'informació, centrades en la primera atenció a les persones que han patit agressions masclistes o LGTB-fòbiques. Aquestes sessions tenen com a objectiu capacitar el personal per reaccionar adequadament davant aquestes situacions i proporcionar el suport necessari a les víctimes.

22.1.5 Ús d'una comunicació inclusiva i no sexista

La Universitat Pompeu Fabra (UPF), malgrat disposar de guies i d'oferir una constatació de formació al seu personal, no sempre fa un ús generalitzat de comunicació inclusiva i no sexista. Hi ha una tendència força generalitzada a utilitzar el masculí genèric.

Pel que fa a la **comunicació interna**, la UPF implementa diverses mesures per assegurar una comunicació inclusiva i no sexista entre els membres de la comunitat universitària, les quals inclouen:

- **Guia de comunicació inclusiva:** la UPF disposa d'una guia específica per a la comunicació inclusiva que detalla recomanacions per evitar l'ús de llenguatge sexista i estereotipat, per tal de promoure la igualtat de gènere i la diversitat en totes les comunicacions internes.
- **Formació del personal:** la Universitat ofereix formació contínua per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, així com acadèmic sobre l'ús de llenguatge inclusiu i pràctiques de comunicació no sexista, per tal d'assegurar que tots els membres del personal siguin conscients de la importància d'una comunicació inclusiva i com implementar-la en la seva feina diària.

I respecte a la **comunicació externa**, incloent-hi les xarxes socials, la UPF també fa un esforç conscient per promoure una comunicació inclusiva i no sexista. Les accions clau inclouen:

- **Polítiques de comunicació:** estipulen l'ús de llenguatge inclusiu en totes les comunicacions externes, per assegurar que els missatges que es difonen al públic reflecteixin la diversitat i la igualtat de gènere.
- **Materials de difusió:** tots els materials de difusió, incloent-hi els publicats en xarxes socials, es revisen per assegurar que no continguin llenguatge sexista ni estereotipat i que representin de manera equilibrada dones i homes en diferents rols i contextos.
- **Promoció de la diversitat:** la UPF utilitza les seves plataformes de xarxes socials per promoure activament la igualtat de gènere i la diversitat, compartint continguts que

reflecteixin aquests valors i informant sobre iniciatives relacionades amb la inclusió i la igualtat dins i fora de la Universitat.



Una universitat compromesa a donar resposta als reptes globals i a desenvolupar talent en un entorn culturalment estimulant.

El 18 de juny de 1990 el

@parlamentcat

va aprovar la Llei de creació de la Universitat Pompeu Fabra, que va esdevenir la quarta universitat pública amb seu a Barcelona.

Per molts anys a tota la comunitat!

<https://x.com/UPFBarcelona/status/1803003041068581286>



<https://x.com/exteriorscat/status/1803712479228305545>

En general, les imatges integren per igual dones i homes. I el llenguatge utilitzat és inclusiu. No obstant això, les imatges no incorporen diversitat.

Millorar la diversitat en les imatges utilitzades per la UPF és essencial per reflectir de manera precisa i respectuosa la composició de la seva comunitat. Assegurar que les imatges són representatives de totes les persones, independentment del seu gènere, origen ètnic, capacitat o orientació sexual, contribuirà a crear un entorn més inclusiu i acollidor.

22.2 Redacció inclusiva en les ofertes de feina de la Universitat Pompeu Fabra (UPF)

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) redacta les seves ofertes de feina, tant per a canals externs com interns, amb un enfocament inclusiu i no sexista. Aquest compromís s'aplica a les oportunitats laborals per al personal docent i investigador (PDI) com per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), així com a les convocatòries de pràctiques i beques.

Personal docent i investigador (PDI)

La UPF publica regularment convocatòries per a llocs de treball del PDI, que inclouen places per a professorat assistent, associat i titular, així com llocs per a investigadors postdoctorals. Aquestes ofertes es poden consultar a la secció del lloc web dedicada a treballar a la UPF: [Treballar a la UPF - PDI](#).

Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS)

La UPF ofereix oportunitats laborals en diverses àrees, com tecnologia de la informació, recursos humans, serveis estudiantils, entre altres. Les convocatòries es publiquen regularment al portal de Carreres Professionals de la UPF: [Carreres Professionals - PTGAS](#).

Pràctiques i beques

La UPF també proporciona opcions de pràctiques acadèmiques per a estudiants de grau, de màster i de doctorat, tant a la Universitat com en col·laboració amb empreses i institucions externes.

22.2.1 Accés a les ofertes de feina

Aquestes oportunitats es gestionen a través de plataformes com el **portal de Carreres Professionals** i del **Campus Treball**, que faciliten la consulta d'ofertes i el seguiment de candidatures: <https://www.upf.edu/web/carreres-professionals>.

- **Portal de Carreres Professionals:** la UPF disposa d'un portal dedicat a les carreres professionals, on es poden trobar les ofertes de feina i les pràctiques disponibles. Aquest portal és accessible tant per a estudiants actuals com per a alumni, i inclou una borsa de treball que es manté actualitzada diàriament.
- **Campus Treball:** aquesta aplicació integrada permet a les persones usuàries gestionar les seves candidatures, consultar ofertes de pràctiques i treball i participar en activitats de desenvolupament professional.

Exemple inclusiu d'oferta de feina

En l'anàlisi d'una oferta per a un lloc d'**administratiu/iva al Servei de Relacions Internacionals**, es poden identificar elements que compleixen els criteris d'inclusivitat i comunicació no sexista:

- **Ús de desinències de gènere:** es fa servir la forma "administratiu/iva", que assegura la inclusió tant d'homes com de dones.
- **Descripció neutra:** les tasques i les responsabilitats es descriuen sense associar-les a cap gènere específic.
- **Competències personals:** es posa èmfasi en competències personals i professionals sense prejudicis de gènere.
- **Condicions laborals:** els requisits i les condicions s'expressen de manera clara, formal i respectuosa, mantenint un llenguatge neutre i inclusiu.

Aquest enfocament garanteix que les ofertes de feina de la UPF siguin coherents amb les seves polítiques institucionals de comunicació inclusiva.

22.2.2 Serveis i recursos addicionals

Serveis:

- **Orientació professional:** la UPF proporciona serveis d'orientació per ajudar l'alumnat i els alumni a preparar entrevistes, definir objectius professionals i millorar les seves competències de recerca de feina.
- **Formació i desenvolupament:** programes continuats per al personal, per assegurar que tenen les habilitats necessàries per desenvolupar-se amb èxit en les seves funcions.

La UPF reforça així el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat laboral i la promoció d'un entorn de treball respectuós i inclusiu.

Recursos addicionals:

- **Orientació professional:** la UPF ofereix serveis d'orientació professional per ajudar l'alumnat i els graduats i graduades a definir objectius, preparar entrevistes i millorar les seves competències de recerca de feina.
- **Formació i desenvolupament:** s'ofereixen programes de formació continuada per al personal per assegurar que tenen les habilitats necessàries per complir les seves funcions.

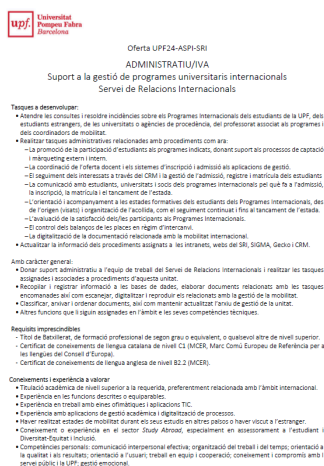
22.2.3 Exemples d'ofertes de feina

Oferta 1: Administratiu/iva al Servei de Relacions Internacionals

- Aquesta oferta de feina es dirigeix a administratius/ives per donar suport a la gestió de programes universitaris internacionals. En general, la descripció utilitza un llenguatge inclusiu i neutre pel que fa al gènere. Els punts destacats inclouen responsabilitats.

- Ús de desinències de gènere: s'utilitza la forma "administratiu/iva" per incloure tant homes com dones.
- Referències neutres: les tasques i les responsabilitats es descriuen de manera neutra, evitant qualsevol biaix de gènere.
- Competències personals: es fa èmfasi en competències personals i professionals sense associar-les a cap gènere específic.
- Requisits i condicions: les qualificacions i les condicions laborals es presenten de manera clara i accessible, utilitzant un llenguatge formal i respectuós.

En resum, aquesta oferta sembla complir els criteris de comunicació inclusiva i no sexista, tal com es promou en les polítiques institucionals de la UPF.



Pàgina 1 de 2

Oferta 2: Bases generals de les convocatòries de provisió de llocs de treball

Aquest document detalla les bases generals per a la provisió de llocs de treball per a personal funcionari a la UPF. Els elements que s'han de considerar inclouen:

- Llenguatge formal i neutre: la descripció de les bases i els processos és formal i neutra, ja que evita l'ús de llenguatge sexista.
- Inclusivitat en els requisits: els requisits per a la participació estan descrits de manera clara i s'apliquen igualment a totes les persones candidates, independentment del gènere.
- Transparència i accés: els procediments per presentar sol·licituds i la valoració de mèrits són transparents i accessibles per a tots els candidats i candidates.

Aquest document també reflecteix un compromís amb la igualtat d'oportunitats i l'ús d'un llenguatge inclusiu, ja que assegura que els processos de selecció són justos i equitatius per a tothom.



BASES GENERALS DE LES CONVOCATÒRIES DE PROVISIÓ DE Llocs DE TREBALL DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA
(acord del Consell de Govern de 8 d'octubre del 2003, DOGC 3888 de 22.03.2005)

1. Normes generals
- 1.1. La convocatòria de provisió de llocs de treball de personal funcionari correspondrà al rector de la Universitat Pompeu Fabra. Les convocatòries es publicaran a la web de la Universitat els dijous.
- 1.2. Els concursos de mèrits per a la provisió dels llocs de treball són de caràcter general i específic. Els llocs de comandament de l'organització administrativa i els llocs de treball de rang superior al màxim existent per a cada grup es cobriran per concurs públic específic, directe, si n'hi ha, el personal d'altres administracions.
- Els concursos per a la provisió de llocs base podran restringir-se a les vacants d'una determinada àrea professional, segons s'estableixi a la relació de llocs de treball.
- 1.3. A les bases específiques de cada convocatòria s'especificarà:
- la denominació, grup, rang, categoria de les vacants
 - si n'hi ha, les àrees professionals a les quals pertanyen cadascuna de les vacants
 - les funcions dels llocs de treball vacants
 - els mèrits a valorar d'acord amb el contingut del lloc de treball, el barem de puntuació i el màxim de punts assolibles
 - les escoles i grups als quals es reserva la provisió
 - el termini de presentació de les sol·licituds de participació
 - la composició del tribunal
 - en cas dels concursos específics, també s'inclouran les fases del concurs i els mèrits que s'hi analitzen
2. Requisits de participació
- 2.1. Pot prendre part en les convocatòries de provisió de llocs de treball el personal funcionari de la Universitat Pompeu Fabra que pertanyi a les escoles administratives del mateix grup del lloc a proveir i que hagi ocupat de forma definitiva un lloc de treball:
- durant un any quan es tracti de la provisió d'un càrrec de comandament o d'un lloc per lliure designació
 - durant dos anys seguits per a la resta de llocs.
- 2.2. Els funcionaris d'altres administracions públiques hauran d'acreditar els coneixements de llengua catalana mitjançant la presentació del certificat de la Direcció General de Política Lingüística del nivell intermediari de català (B) o equivalent quan es tracti de vacants del grup E, i el certificat de nivell de suficiència de català (C) o equivalent quan es tracti de vacants de la resta de grups. Les dites certificacions podran ser substituïdes per la verificació d'haver superat una prova d'accés a la funció pública en la qual s'avaluen coneixements equivalents de català o, si n'hi ha, per la superació de la prova que portarà a terme la comissió avaluadora.

5. Deliberació
- 5.1. Les sol·licituds per prendre part en les convocatòries s'han d'adreçar al rector de la Universitat Pompeu Fabra i han de formalitzar-se i model normalitzat d'adreçada que s'adjunta a l'anexo 2 d'aquesta Resolució.
- L'original de cada sol·licitud es troba publicat a la web (http://www.upf.edu/web/convocatorias/convocatorias.html) també es potria facilitar a la seu de la Universitat, pl. de la Mercè, 32, de Barcelona.
- 5.2. Les sol·licituds es poden presentar en una de les oficines del registre de la Universitat Pompeu Fabra, en l'horari i llocs que es poden consultar a la web: (http://www.upf.edu/web/registroregistrogeneral) i per qualsevol dels mitjans que s'especifica a l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, fins a les setmanes més properes a 20 dies abans de la publicació de la resolució de convocatòria a la pàgina web de la Universitat.
- 5.3. Les persones interessades han d'adjuntar a la instància la corresponent declaració de mèrits degudament especificats i una còpia dels documents que acreditin els mèrits que s'ajugen a l'instància de la base 6, en format DIN A4 perquè puguin ser escanejats. La Junta de mèrits no valorarà cap mèrit que no estigui degudament documentat.
- Tanmateix, els documents justificants que es presentin en fotocòpia han de ser computats per la qual cosa s'hauran de presentar al registre de la Universitat, i a qualsevol dels punts de l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, fins a les setmanes més properes a 20 dies abans de la publicació de la resolució de convocatòria a la pàgina web de la Universitat.
- 5.4. La utilitat i/o de documents i les certificacions no tenen efecte si no s'han presentat els originals, no requereix l'aportar perquè en el termini de 30 dies estornen el defecte.
- 5.5. En el cas de mèrits que ja constin en l'expedient personal dels aspirants, no caldrà aportar documents acreditatius però sí caldrà presentar-hi la declaració de mèrits.
4. Adreçada dels expedients
- 4.1. En el termini màxim de 10 dies de la finalització del termini de presentació de sol·licituds, es publicarà a la pàgina web de la Universitat la llista de candidats admesos.
5. Tribunal
- 5.1. Els concursos seran resolts pel tribunal que s'indica a les bases específiques de cada convocatòria.
- 5.2. Els membres del tribunal hauran de posar la idoneïtat necessària, d'acord amb el que estableix l'article 82 del Decret Legislatiu 2/2001 i l'annex que el estableix l'article 35.3 del Reglament d'èngels, provisió de llocs de treball, personal professional, personal tècnic del personal d'administració i personal funcional al servei de la Universitat Pompeu Fabra.
- 5.3. El tribunal tindrà en compte la validació dels mèrits efectuada per la Junta de mèrits.
- 5.4. El tribunal podrà demanar l'assessorament tècnic d'experts en aquells aspectes en què sigui necessari.

6. Mèrits
- 6.1. Els mèrits es troben en consideració els mèrits al·legats pels aspirants.
- 6.1.1. CONCURSOS GENERALS
- 6.1.2. Els mèrits del barem d'avaluació del concurs general són els següents:
- a) L'avaluació es valorarà a més de 5 punts per un mèrit fins a un màxim d'1 punt, d'acord amb els mèrits establerts a l'annex 1 de les bases específiques de cada convocatòria.
 - b) Per grau considerable, fins a un màxim d'1 punt, en funció del barem específic que estableixi les bases específiques de la convocatòria.
 - c) Per mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - d) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - e) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - f) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - g) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - h) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - i) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - j) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - k) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - l) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - m) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - n) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - o) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - p) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - q) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - r) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - s) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - t) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - u) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - v) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - w) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - x) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - y) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
 - z) Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.3. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.4. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.5. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.6. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.7. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.8. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.9. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.10. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.11. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.12. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.13. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.14. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.15. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.16. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.17. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.18. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.19. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.20. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.21. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.22. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.23. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.24. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.25. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.26. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.27. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.28. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.29. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.30. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.31. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.32. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.33. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.34. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.35. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.36. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.37. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.38. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.39. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.40. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.41. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.42. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.43. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.44. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.45. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.46. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.47. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.48. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.49. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.50. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.51. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.52. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.53. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.54. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.55. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.56. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.57. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.58. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.59. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.60. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.61. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.62. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.63. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.64. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.65. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.66. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.67. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.68. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.69. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.70. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.71. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.72. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.73. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.74. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.75. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.76. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.77. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.78. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.79. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.80. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.81. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.82. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.83. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.84. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.85. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.86. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.87. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.88. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.89. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.90. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.91. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.92. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.93. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.94. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.95. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.96. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.97. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.98. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.99. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.
- 6.1.100. Els mèrits acadèmics, literaris, científics i altres d'èngels en la convocatòria d'èngels i dels llocs acadèmics de rang superior que s'ajugen mitjançant la selecció de mèrits.

7. Provisió de provisió
- Després de valorar tots els aspirants, el tribunal elaborarà la relació de la valoració dels mèrits i capacitats, per ordre de puntuació final de concurs d'èngels, en la qual també constarà les qualificacions personals obtingudes en cada cas.
- Aquesta relació es farà pública a la pàgina web de la Universitat Pompeu Fabra.
- Les persones interessades disposaran del termini de 10 dies, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la relació de les puntuacions, per presentar un al·legat dels llocs a què fa referència la base 3.2. fins al legat dels llocs de participació.
- El tribunal podrà tancar el termini de presentació de les al·legacions presentades, d'acord amb el que estableix l'article 82 del Decret Legislatiu 2/2001 i l'annex que el estableix l'article 35.3 del Reglament d'èngels, provisió de llocs de treball, personal professional, personal tècnic del personal d'administració i personal funcional al servei de la Universitat Pompeu Fabra.
8. Resultat del concurs
- El rector de la Universitat emetirà la resolució del concurs la qual es publicarà a la pàgina web de la Universitat. Aquesta resolució es produirà en el termini màxim d'un mes comptat des de la finalització del termini de presentació de sol·licituds, llevat que la convocatòria s'estableixi en un altre termini.
9. Prova de posició
- El termini de prova de posició serà de tres dies hàbils, o d'un mes si comporta el reintegrat al servei actiu, a partir de la publicació de la resolució de la convocatòria a la pàgina web de la Universitat Pompeu Fabra. La prova de posició consistirà en el examen en el lloc on s'ajugen els llocs vacants. En el cas que el funcionari guanyi d'un permís o llicència, el termini posició computarà des de la finalització d'aquesta.

22.2.4 Empreses proveïdores

La Universitat no disposa de cap protocol per incentivar o animar els seus proveïdors a utilitzar una comunicació inclusiva.

22.3 Punts forts i àrees de millora de l'àmbit de comunicació no sexista

PUNTS FORTS	• Existència de documents i protocols per al llenguatge inclusiu: la UPF disposa de recursos específics, com les 'Recomanacions per a un ús inclusiu del llenguatge', elaborades pel Gabinet Lingüístic. Aquestes guies ofereixen pautes clares per assegurar l'ús d'un llenguatge inclusiu i representatiu de la diversitat de gènere en totes les comunicacions institucionals. A més, són fàcilment accessibles a través del lloc web de la Universitat, perquè tot el personal pugui consultar-les i aplicar-les en el seu dia a dia. • Ús generalitzat d'una comunicació inclusiva: la UPF aplica de manera coherent una comunicació inclusiva i no sexista tant en l'àmbit intern com extern, incloent-hi les xarxes socials, i referma el seu compromís amb la igualtat i la diversitat.

ÀREES DE MILLORA

- **Sistema d'avaluació i seguiment:** tot i la disponibilitat de formació i guies, la UPF podria implementar un sistema d'avaluació i seguiment continuat per assegurar que les polítiques de comunicació inclusiva s'apliquen efectivament. Aquest sistema podria incloure auditories regulars de comunicacions institucionals, enquestes de satisfacció dels empleats i estudis d'impacte per valorar l'efectivitat de les iniciatives formatives.
- **Transparència i visibilitat dels esforços:** publicar regularment els resultats de les iniciatives en comunicació inclusiva, així com exemples de bones pràctiques, reforçaria el compromís de la Universitat amb la igualtat i la diversitat, a més de servir de model per a altres institucions acadèmiques.
- **Participació activa de la comunitat universitària:** fomentar la implicació de la comunitat universitària en l'elaboració i la revisió de les polítiques de comunicació inclusiva podria millorar-ne l'efectivitat. Això podria incloure la creació de comitès consultius formats per estudiants, personal i altres membres que ofereixin suggeriments continuats sobre les pràctiques comunicatives.
- **Representació realista de la diversitat:** augmentar la visibilitat de persones de diferents orígens ètnics, culturals i identitats a les imatges institucionals ajudaria a assegurar una representació justa i equitativa de la diversitat de la comunitat universitària.
- **Incorporació de persones amb discapacitat:** mostrar persones amb discapacitat participant activament en la vida universitària, tant en activitats acadèmiques com extracurriculars, reforçaria la imatge d'una comunitat inclusiva.
- **Sistema de seguiment per avaluar la diversitat visual:** implementar un sistema de seguiment per analitzar regularment la diversitat a les imatges institucionals podria garantir una representació equilibrada. Aquest sistema podria incloure auditories visuals i recollir suggeriments de la comunitat universitària per assegurar una representació inclusiva.

18 Annex I. Resultat de l'enquesta



Resultats-enquesta-pl
a-d-igualtat-de-la-upf

19 Annex II. Resultat dels grups de participació



Informe_grups_partici
pació_UPF.pdf