

# DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE L'ESCOLA UNIVERSITÀRIA SALESIANA DE SARRIÀ



## Índex

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Presentació de l'organització.....</b>  | <b>5</b>  |
| Dades entorn la diagnosi .....   | 6         |
| Comissió de seguiment, avaluació i revisió.....  | 7         |
| Procediment de modificació del Pla d'igualtat .....  | 7         |
| <b>LA DIAGNOSI PER ÀMBITS .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1. Cultura i gestió organitzativa .....</b>   | <b>9</b>  |
| 1.1. Treball previ en igualtat .....   | 9         |
| 1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals .....   | 9         |
| 1.3. Estructures i participació .....  | 12        |
| 1.4. Comunicació i imatge corporativa .....  | 14        |
| 1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat .....   | 17        |
| 1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones.....   | 18        |
| 1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa .....                                     | 23        |
| 1.8. Pla de millora .....  | 24        |
| <b>2. Condicions laborals.....</b>   | <b>25</b> |
| 2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització.....   | 25        |
| 2.2. Característiques generals de la plantilla .....   | 26        |
| 2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització .....                                 | 29        |
| 2.4. Condicions contractuals de dones i homes.....   | 33        |
| 2.5. Tipologia de jornada de dones i homes .....   | 34        |
| 2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral.....                                  | 36        |
| 2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals .....  | 38        |
| 2.8. Pla de millora .....  | 38        |
| <b>3. Accés a l'organització.....</b>  | <b>39</b> |
| 3.1. Percepció de les persones.....  | 39        |
| 3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.....                         | 40        |
| 3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització..... | 41        |
| 3.4. Evolució de les contractacions.....   | 42        |
| 3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització.....  | 44        |
| 3.6. Pla de millora .....  | 45        |
| <b>4. Formació interna i/o contínua.....</b>   | <b>46</b> |
| 4.1. Percepció de les persones.....  | 46        |
| 4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua .....               | 48        |
| 4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats .....   | 48        |
| 4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua .....                          | 50        |
| 4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes .....                   | 53        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.6. Anàlisi de les dades .....   | 54        |
| 4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua .....   | 54        |
| 4.8. Pla de millora .....   | 55        |
| <b>5. Promoció i/o desenvolupament professional.....</b>  | <b>56</b> |
| 5.1. Percepció de les persones.....   | 56        |
| 5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional ..                 | 58        |
| 5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats ..... | 58        |
| 5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional .....                        | 60        |
| 5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional .....   | 62        |
| 5.6. Pla de millora .....   | 63        |
| <b>6. Retribució.....</b>   | <b>64</b> |
| 6.1. Percepció de les persones.....   | 64        |
| 6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes .....                                 | 66        |
| 6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial .....                                  | 68        |
| 6.4. Anàlisi de les dades .....   | 81        |
| 6.5. Conclusions de l'àmbit retribució .....  | 82        |
| 6.6. Pla de millora .....   | 82        |
| <b>7. Temps de treball i corresponsabilitat .....</b>   | <b>83</b> |
| 7.1. Percepció de les persones.....   | 83        |
| 7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes .               | 85        |
| 7.3. Ús de les diferents mesures .....  | 86        |
| 7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat.....  | 87        |
| 7.5. Pla de millora .....   | 88        |
| <b>8. Comunicació no sexista .....</b>  | <b>89</b> |
| 8.1. Percepció de les persones.....   | 89        |
| 8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització .....                                  | 92        |
| 8.3. Anàlisi de les dades .....   | 93        |
| 8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista .....  | 94        |
| 8.5. Pla de millora .....   | 95        |
| <b>9. Salut laboral.....</b>  | <b>96</b> |
| 9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere .....      | 96        |
| 9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància.....   | 98        |
| 9.3. Accidents de treball .....   | 98        |
| 9.4. Malaltia professional.....   | 101       |
| 9.5. Contingència comuna .....  | 102       |
| 9.6. Anàlisi de les dades .....   | 104       |

|   |            |
|---|------------|
| 9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral .....   | 104        |
| 9.8. Pla de millora .....   | 105        |
| <b>10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .....</b>  | <b>106</b> |
| 10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe ..... | 106        |
| 10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....                      | 109        |
| 10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.....  | 111        |
| 10.4. Anàlisi de les dades .....  | 111        |
| 10.5. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....                       | 111        |
| 10.6. Pla de millora .....  | 112        |
| <b>11. Acadèmic .....</b>   | <b>113</b> |
| 11.1. Distribució alumant per gènere .....  | 113        |
| 11.2. Anàlisi de les dades .....  | 118        |
| 11.3. Conclusions de l'àmbit .....  | 118        |
| 11.4. Pla de millora .....  | 119        |



## Presentació de l'organització

|   |  |
|---|--|
| <b>Nom i Raó Social</b>   | Escola Universitària Salesiana de Sarrià – Fundació Privada Rinaldi                        |
| <b>Forma jurídica</b>   | Fundació   |
| <b>Activitat</b>  | Educació   |
| <b>Sector</b>   | Educació universitària   |
| <b>Adreça (*)</b><br>Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi. | Pg. Sant Joan Bosco, 74. 08017 Barcelona   |
| <b>Telèfon</b>  | 93 280 5244  |
| <b>Web</b>  | <a href="http://www.euss.cat">www.euss.cat</a>   |
| <b>Correu electrònic</b>  | <a href="mailto:direccio@euss.cat">direccio@euss.cat</a>                                   |
| <b>Persona de contacte</b>  | Andreu Moreno Vendrell   |
| <b>Àmbit personal</b>   | Aquest Pla d'Igualtat aplica a totes les persones de la comunitat universitària de l'EUSS. |

L'Escola Universitària Salesiana de Sarrià (EUSS) impulsada i tutelada per la Fundació Rinaldi, és un centre docent d'ensenyament superior que ofereix estudis d'enginyeria, preferentment en la branca industrial.



## Dades entorn la diagnosi

|   |  |
|---|--|
| <b>Data de realització de la diagnosi</b>   | 5 de juliol de 2023  |
| <b>Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*)</b><br>(*) En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència. | 2015-2016 a 2019-2020  |
| <b>Àmbit temporal: període d'aplicació i vigència del pla d'igualtat</b>  | 2023-2024 a 2026-2027 (4 anys)   |
| <b>Nº de persones en plantilla</b>  | 70   |
| <b>Persona responsable de la realització de la diagnosi</b>   | Olga Vendrell Balcells   |
| <b>Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms</b>   | -Part persones treballadores:<br>Carlos Ortega García (membre Comitè Empresa)<br>Sara Redondo Cortés (fins maig 2022)<br>Olga Vendrell Balcells<br><br>-Part direcció:<br>Manoli Alcaraz Esquinas<br>José Víctor Gallardo Espinal<br>Andreu Moreno Vendrell<br><br>- Part estudiants:<br>Ramon Rovira Soliva |

Olga Vendrell  
Presidenta

Andreu Moreno  
Secretari

Manoli Alcaraz

José Víctor Gallardo

Carlos Ortega

Ramon Rovira



## **Comissió de seguiment, avaluació i revisió**

La Comissió de seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat de l'EUSS és la Comissió d'Igualtat del Sistema de Garantia Interna de Qualitat de la institució.

### Composició

La comissió haurà de ser paritària en gènere i estarà formada com a mínima per:

1. Una persona de l'Equip Directiu.
2. Una persona del professorat\*.
3. Una persona del personal d'administració i serveis\*.
4. Una persona de la Comissió d'Alumnes.

\* Com a mínim, una persona del PDI o del PAS ha de ser membre del Comitè d'Empresa.

### Funcionament

La comissió té com a objectius:

1. Fer el seguiment del Pla d'Igualtat, que inclou avaluació i revisió, anualment.
2. Proposar a Direcció les accions oportunes per assolir els objectius del Pla d'Igualtat, per tal que s'incorporin al Pla operatiu anual del centre.
3. Proposar les modificacions del Pla d'Igualtat que puguin sorgir durant la seva vigència.

La comissió es reunirà de forma ordinària anualment.

Els acords de la comissió s'estableixen per majoria simple.

## **Procediment de modificació del Pla d'igualtat**

El procediment de modificació del Pla d'igualtat és fruit del seguiment, l'avaluació i la revisió d'aquest. Si apareixen discrepàncies en la seva aplicació, seguiment, avaluació o revisió, la Comissió les analitzarà i consensuarà una proposta de modificació, que elevarà al Comitè d'empresa i a l'Equip directiu del centre, per al seu debat, l'aprovació definitiva i el registre al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).



## **LA DIAGNOSI PER ÀMBITS**



## 1. Cultura i gestió organitzativa

### 1.1. Treball previ en igualtat

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'un Pla d'igualtat previ</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.<br/>En cas afirmatiu, detalleu la data del Pla o dels Plans anteriors i un breu resum dels resultats assolits.</li> </ul>             | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.<br/>En cas afirmatiu, indiqueu quins.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.<br/>En cas afirmatiu, indiqueu com.</li> </ul> <p>Es desconeixen els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.</p> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.<br/>En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa.</li> </ul> <p>Sí, parcialment.</p> <p>En la <a href="#">Resolució de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria</a> (BOE-A-2012-9803) consta l'article 63 sobre la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.</p> <p>Aquest article fa referència a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i destaca que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral."</p> <p>També recorda la obligatorietat d'elaborar una pla d'igualtat (en el moment en què es va signar el conveni, l'any 2012, aquesta obligatorietat només afectava a les empreses de més de 250 persones treballadores).</p> <p>En l'article 50 es fa referència a l'assetjament moral a la feina.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



En l'article 55 sobre faltes i sancions s'especifica com a faltes molt greus:

- "Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro."
- "Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella."
- "La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

En la [Resolución de 6 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación](#) (BOE-A-2020-12491) s'actualitza l'article 63 de "Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo", que incorpora en el seu títol la prevenció de situacions d'assetjament a la feina, malgrat que després no es concreta en quins termes:

Aquest article s'actualitza amb les disposicions del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació pel que fa a l'obligatorietat de les empreses a partir de 50 persones treballadores d'elaborar plans d'igualtat.

Per últim, introdueix un punt sobre retribucions:

*3. Los centros están obligados a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.»*

En el pla estratègic 2018-2021 s'inclou dins de l'objectiu 1 "Reforçar el model identitari de l'EUSS dins el sistema universitari on amb autonomia es prioritza la formació integral dels i de les estudiants perquè assoleixin una vida plena i siguin agents transformadors de la societat" l'estratègia E1.12 "Promoure una incidència transformadora de la societat, especialment en els aspectes que afecten la condició de vida dels i de les joves, la igualtat de gènere, l'ètica professional, els drets humans i la protecció del medi ambient". Aquesta estratègia es va elaborar dins del pla operatiu 2021-2022 amb les següents accions relacionades amb la igualtat de gènere:

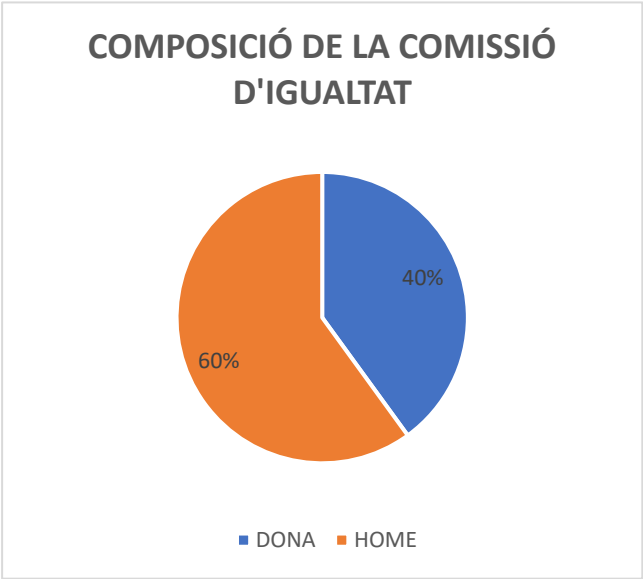
- A1.12.6 Organitzar les activitats del dia internacional de la dona
- A1.12.7 Fer una campanya de prevenció sobre l'assetjament
- A1.12.8 Elaborar el primer pla d'igualtat

En la Brochure Corporativa de l'EUSS, dins de l'apartat Missió, visió i valors, s'inclou com a valors al voltant de la identitat del centre "la llibertat, la justícia,

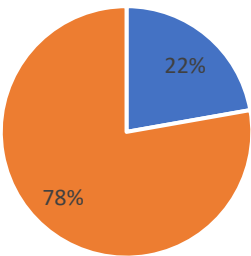


|   |                                     |                                     |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <p>la solidaritat, la tolerància, la pau, la sostenibilitat i la igualtat real i efectiva entre dones i homes”. Aquesta informació no apareix a la web ni al Manual del Sistema de Garantia Interna de Qualitat.</p>  |                                     |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable “sexe”.</li> </ul> <p>Les dades es recopilen desagregades per sexe, tot i que fins ara no s’han utilitzat.</p>  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s’hi contempla la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, detalleu on i com s’expressa</li> </ul> <p>Es consulta i s’analitza el Procés PE04 - Definició de la política de PDI i PAS, dins del qual hi ha l’evidència EV05-PE04 Política de gestió de les persones (Data de l’última revisió: Juny de 2016). En aquest document es descriuen els criteris de selecció del PDI i PAS, i els processos de captació, formació, avaluació, promoció, reconeixement i incentivació. No hi ha cap referència a la igualtat de dones i homes. Tampoc en cap dels documents següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrucció IT01-PE04 Captación y selección del PDI (Data de l’última revisió: Abril de 2012)</li> <li>- Instrucció IT02-PE04 Captación y selección del PAS (Data de l’última revisió: Abril de 2012)</li> <li>- PS10 Avaluació, promoció, reconeixement i incentivació de PDI i PAS (Data de l’última revisió: Abril de 2020)</li> </ul>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S’incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d’igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins indicadors?</li> </ul> <p>Es disposa de la majoria d'indicadors desagregats per sexe, excepte els de satisfacció (el curs 2020-2021 és el primer on es demana el sexe a totes les enquestes de satisfacció que es passen a qualsevol col·lectiu). Tanmateix, l'únic indicador que s'està mostrant i analitzant desagregat per sexe (a la titulació en gràfics de la web pública, als informes de seguiment, a l'autoinforme d'acreditació en el seu moment...) és la matrícula de nou accés. La resta no.</p> <p>Això s’explica pels següents motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La versió del 2019 de la guia d'AQU del seguiment de les titulacions no concreta res de la desagregació d'indicadors per sexe.</li> <li>- La versió del 2019 de la guia d'AQU d'acreditació de les titulacions ja contempla que cal incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les titulacions. A l'EUSS es va fer l'autoinforme el 2016 i llavors no se'n deia res.</li> </ul> <p>En la guia d'AQU d'acreditació de les titulacions es diu que cal valorar si el SGIQ recull i analitza indicadors relacionats amb la perspectiva de gènere. La resposta és no.</p> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 1.3. Estructures i participació

|   | SI                                  | NO                       |      |     |      |     |                          |                                     |
|---|-------------------------------------|--------------------------|------|-----|------|-----|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat.<br/> En cas afirmatiu: Composició de la Comissió d'igualtat. Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.</li> </ul> <p>La Comissió d'igualtat de l'EUSS es constitueix el 20 de novembre de 2019 amb els objectius següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Donar visibilitat a les discriminacions que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes.</li> <li>Fomentar la igualtat plena de dones i homes en la nostra comunitat educativa.</li> <li>Fomentar la inclusió de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi.</li> <li>Integrar l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del personal.</li> <li>Elaborar i supervisar un pla d'igualtat que s'integrarà al pla estratègic del centre.</li> </ul> <p>La composició ha d'incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Membre del PAS.</li> <li>Membre de l'Equip directiu.</li> <li>Membre del PDI</li> <li>Membre del Comitè d'empresa.</li> <li>Membre de la Comissió d'Alumnes.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |      |     |      |     |                          |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat?<br/> Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.</li> </ul> <div style="text-align: center;">  <p><b>COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gènere</th> <th>Porcentatge</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>La composició és força equilibrada però es voldria que fos 50% - 50%.</p>   | Gènere                              | Porcentatge              | DONA | 40% | HOME | 60% | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Gènere  | Porcentatge                         |                          |      |     |      |     |                          |                                     |
| DONA  | 40%                                 |                          |      |     |      |     |                          |                                     |
| HOME  | 60%                                 |                          |      |     |      |     |                          |                                     |



| <ul style="list-style-type: none"> <li>Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. En cas afirmatiu, detalleu la formació rebuda.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |      |     |      |     |                          |                                     |
|---|--------------------------|-------------------------------------|------|-----|------|-----|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions.</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |      |     |      |     |                          |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, detalleu el mètode de treball per a la negociació i el consens (reunions periòdiques, per exemple) i el resultat obtingut.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |      |     |      |     |                          |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? En cas afirmatiu: Composició de la representació legal de treballadors i treballadores. Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants</li> </ul> <div data-bbox="296 929 1054 1503" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>COMPOSICIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORES I TREBALLADORS</b></p>  <table border="1" style="margin: 0 auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Porcentatge</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>HOME</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>DONA</td> <td>22%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ DONA ■ HOME</p> </div> <p>El Comitè d'empresa de l'EUSS es va constituir el 21 de febrer de 2018.</p> <p>Les dades mostren que no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes dins del comitè.</p> <p>Cal tenir en compte, però, que les dones suposen un 27,1% de la plantilla, per la qual cosa la representació femenina es pot considerar lleugerament per sota de l'equilibri.</p> | Sexe                     | Porcentatge                         | HOME | 78% | DONA | 22% | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Sexe  | Porcentatge              |                                     |      |     |      |     |                          |                                     |
| HOME  | 78%                      |                                     |      |     |      |     |                          |                                     |
| DONA  | 22%                      |                                     |      |     |      |     |                          |                                     |



## 1.4. Comunicació i imatge corporativa

|  | SI                                  | NO                       |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu a través de quins canals i il·lustrar-ho amb algun exemple.</li> </ul> <p>Sí, es fa difusió de continguts relacionats amb la igualtat per mitjà de les xarxes socials, la cartelleria del centre, la Neussletter i els bons dies a l'aula.</p> <p>Com a exemples:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Notícia a Twitter sobre l'elaboració del pla d'igualtat.</li> </ol> <div data-bbox="274 719 344 792" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> </div> <div data-bbox="362 716 1176 815" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <p><b>EUSS School of Engineering</b> @EUSSenginyeria · 27 abr. ...<br/> La Comissió d'Igualtat està treballant en l'elaboració d'un Pla d'Igualtat per a l'EUSS.</p> </div> <div data-bbox="362 851 1150 945" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <p>Avui entrevistem a l'Olga Vendrell, Presidenta de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per conèixer quina serà la seva aplicació pràctica.<br/> <a href="https://lnkd.in/eH7ZWjY">lnkd.in/eH7ZWjY</a></p> </div> <div data-bbox="362 978 541 1008" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <p>#EUSS #Igualtat</p> </div> <div data-bbox="365 1028 1165 1388" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> </div> <div data-bbox="365 1406 1040 1438" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <p>🗨️ ↻️ ❤️ 📤</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>Publicació a Instagram en motiu del 25N-Dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones. Durant diversos dies es va fer una publicació diària fent referència a comportaments que podien suposar algun tipus d'assetjament.</li> </ol> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



|   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
|   |  |                          |
| <p>3. Publicació a Instagram en motiu del Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència.</p>   |  |                          |
| <p>4. <a href="#">Recull de notícies de la Neussletter sota la categoria "Igualtat"</a>.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). En cas afirmatiu, detalleu quines i quan.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Sí, des del curs 2018-19 es fan accions per treballar la igualtat dins de l'organització. Amb la creació de la Comissió d'igualtat, aquesta ha passat a ser l'encarregada d'organitzar les activitats i accions de sensibilització que giren, sobretot, però no exclusivament, al voltant de dues dates: el 8M-Dia Internacional de les Dones i el 25N-Dia Internacional de la Violència contra les Dones.</p> <p>Aquestes activitats prenen forma de taules rodones, xerrades, cartelleria, slides a la web, notes de premsa, sessions fotogràfiques, publicacions a les xarxes socials, etc.</p> |  | <input type="checkbox"/> |
| <p>Com a exemples:</p>  |  | <input type="checkbox"/> |



1. Campanya “No ho consentis!” enfocada a l’assetjament laboral o social amb la intenció de fer conèixer el *Protocol per prevenir i actuar contra l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista, i l’assetjament laboral.*




2. Vídeo l’[Enginyeria també és cosa de dones!](#)
3. Campanya “La igualtat és com la gravetat, una necessitat”.







|  |                          |                                     |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <p>4. Promoció a les xarxes socials de la campanya “Si no em veus, no hi soc” sobre la invisibilitat de les dones en els mitjans de comunicació. En aquesta campanya és van repartir bolígrafs com el de la fotografia.</p>  <p>5. Per a la celebració de la Diada de Sant Jordi de l'any 2021, la direcció del centre va obsequiar a totes les persones treballadores (homes i dones) amb una rosa. Fins ara, només la rebien les dones.</p> |                          |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariats). En cas afirmatiu, detalleu quines i quan.</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.). En cas afirmatiu, indiqueu com.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

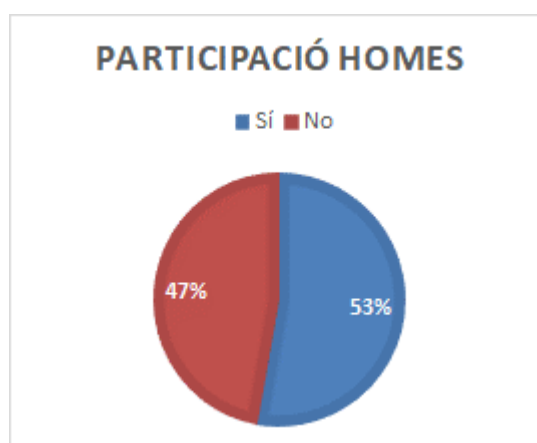
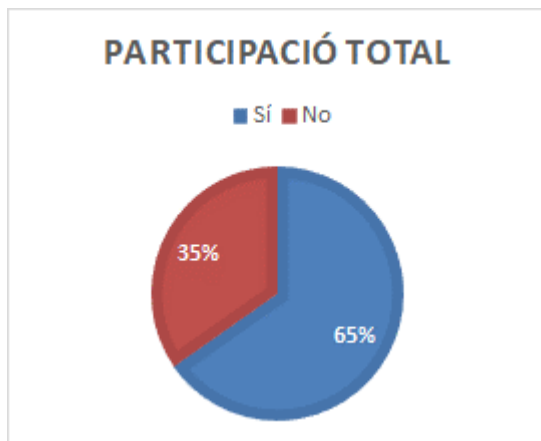
### 1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

|  | SI                                  | NO                       |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? Expliqueu a través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització? Quina ha estat la resposta de la direcció?</li> </ul> <p>Sí, es recorda un cas. El canal utilitzat va ser una entrevista amb direcció i la resposta va ser una entrevista amb direcció amb la persona que havia desencadenat el conflicte.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## 1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

- Percentatge de participació de la plantilla en la resposta a l'enquesta (Percentatge del total de la plantilla i percentatge de participació, segregat per sexe)

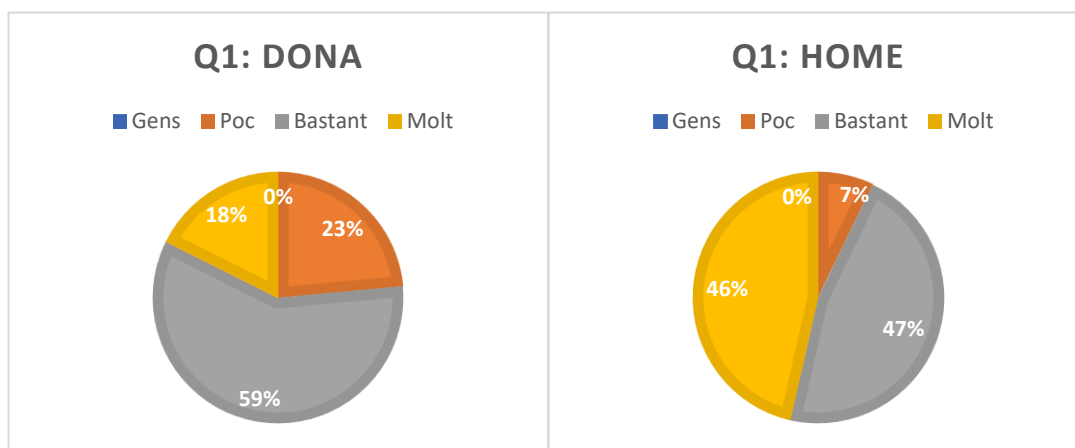
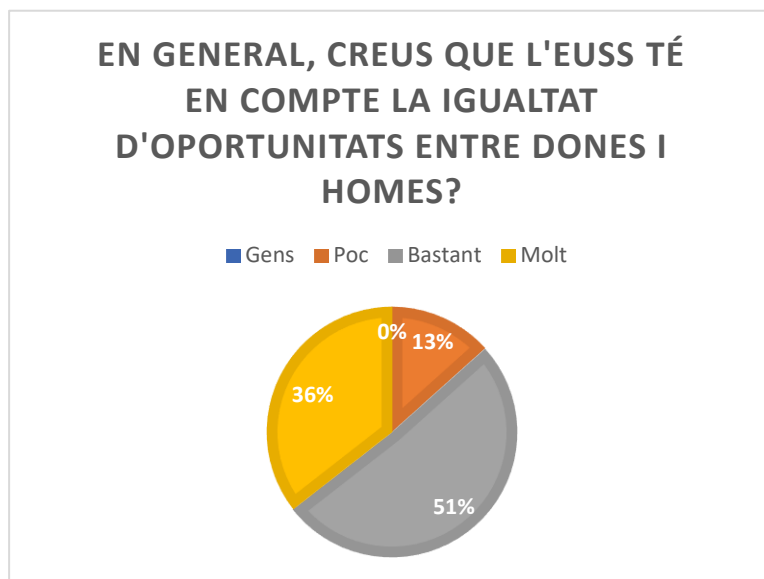


Si analitzem la participació de la plantilla en la resposta a l'enquesta, ja veiem una important diferència entre dones i homes. Gairebé la totalitat de les dones de la plantilla (un 95%) ha respost l'enquesta, mentre que en el cas dels homes només ho ha fet una mica més que la meitat (53%).



Anàlisi de les respostes a les preguntes següents de l'enquesta, de manera global i segregades per sexe.

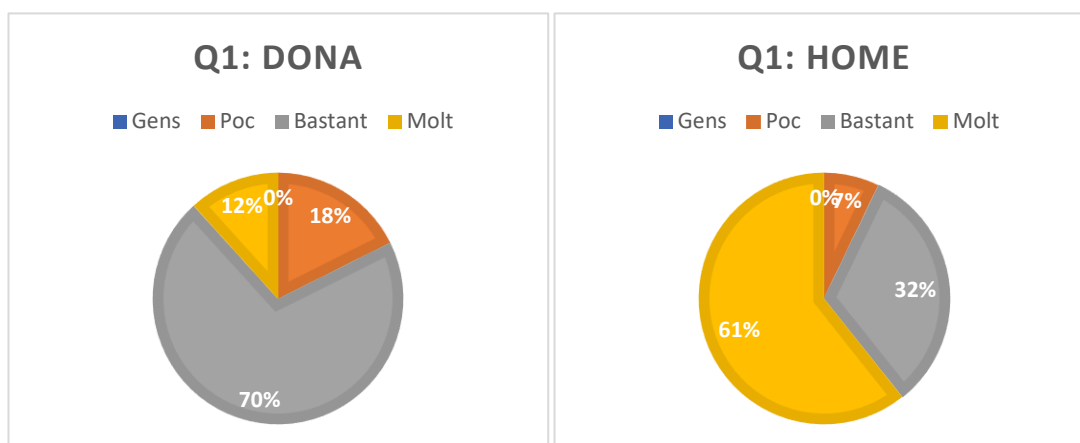
- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Dones i homes tenen una percepció diferent?



La valoració general és força positiva. Les dades desagregades per sexe mostren que la valoració de les dones és més baixa: només un 18% considera que a l'EUSS es té molt en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, enfront de 46% dels homes.



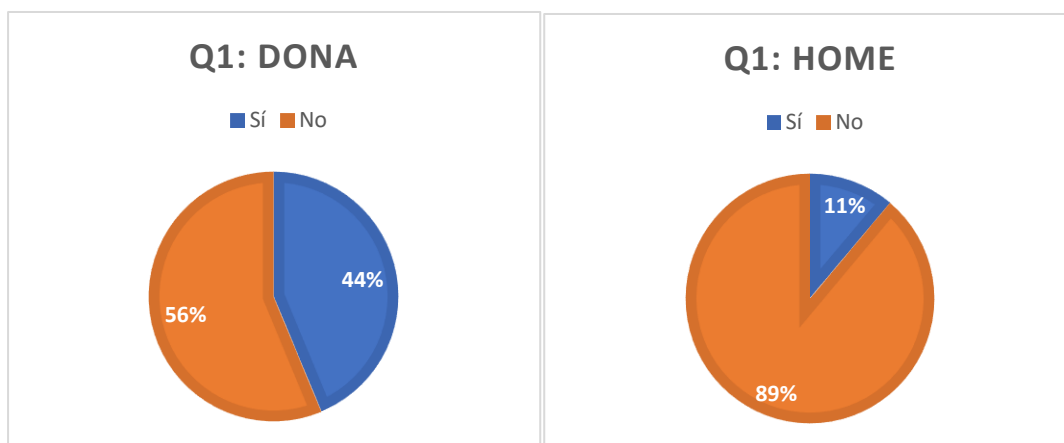
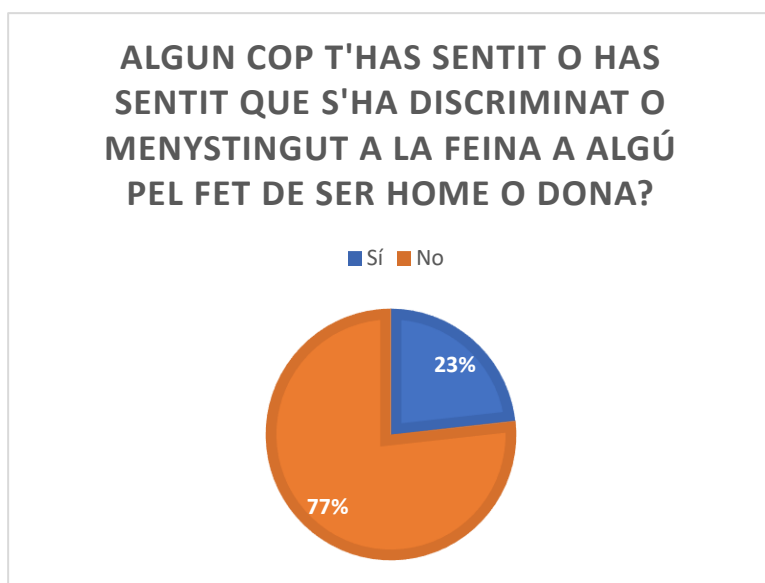
- Creuen les persones que han respost l'enquesta que l'equip directiu està sensibilitzat i compromès perquè la igualtat d'oportunitats i de tracte sigui una realitat? Dones i homes tenen una percepció diferent?



Pel que fa a la percepció sobre la sensibilització i el compromís de l'equip directiu perquè la igualtat d'oportunitats sigui una realitat, els resultats generals són molt positius. Si s'analitzen les dades desagregades per sexe, veiem que la percepció de les dones és més baixa. Un 61% dels homes consideren que l'equip directiu està molt sensibilitzat i compromès, mentre que només hi ha un 12% de les dones que opinen el mateix. La major part de les dones, un 70%, consideren que l'equip directiu està bastant sensibilitzat i compromès.



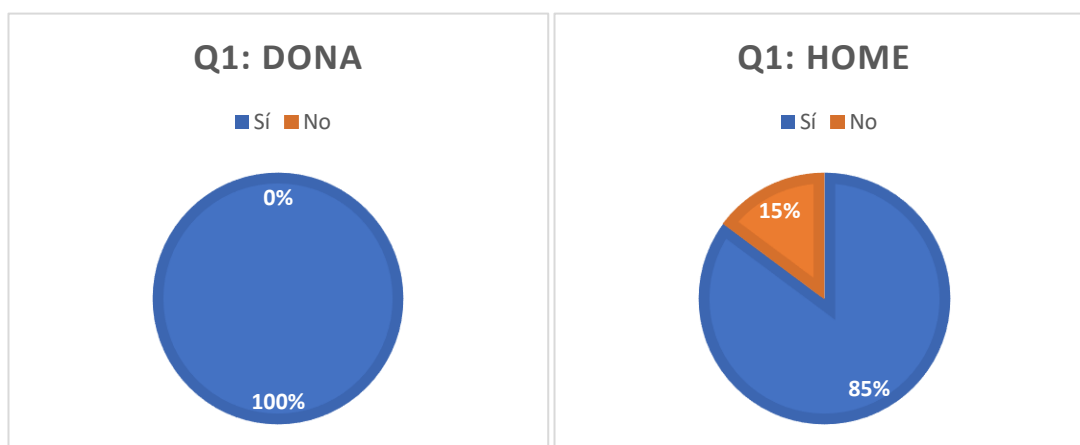
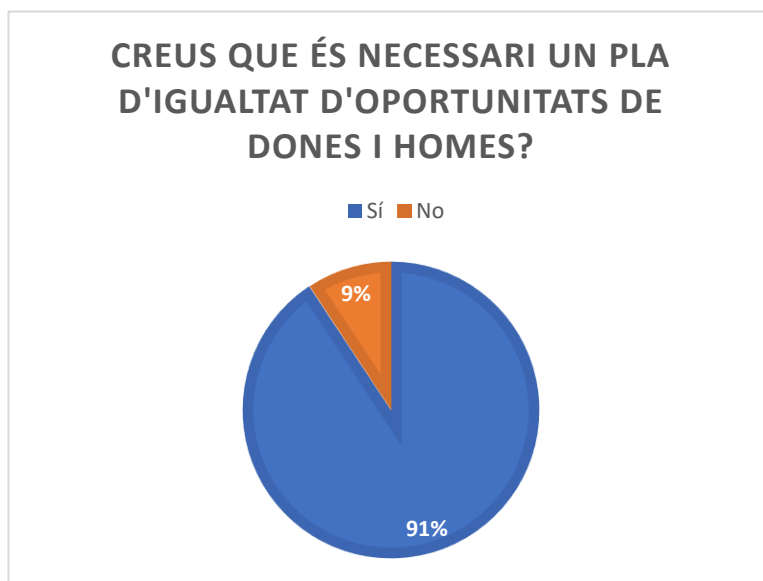
- Les persones que ha respost l'enquesta s'han sentit o han sentit algun cop que s'ha menystingut o discriminat algú a la feina pel fet de ser home o dona? Dones i homes tenen una percepció diferent?



En aquesta pregunta s'aprecia una clara diferència entre dones i homes. Un 44% de les dones que han respost l'enquesta s'han sentit alguna vegada discriminades o bé han cregut que es menystenien algú pel fet de ser home o dona. Només un 11% dels homes que han respost l'enquesta han tingut la mateixa experiència.



- Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Dones i homes tenen una percepció diferent?



Novament, les dades desagregades per sexe ens mostren diferències de percepció entre dones i homes. Mentre el 100% de les dones que ha respost l'enquesta considera necessari elaborar un pla d'igualtat per al centre, hi ha un 15% dels homes que han respost l'enquesta que consideren que no ho és.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

Dones:

1. "Incloure la igualtat en la identitat institucional (missió, visió i valors)."
2. "Manca de igualtat en els càrrecs de responsabilitat."

Homes:

3. "Que no es facin coses per fer veure i complir l'expedient, hi ha d'haver un esperit real de canvi."
4. "Elaboració del pla d'igualtat."

## 1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit cultura i gestió organitzativa</b>   |   |
|---|---|
| <b>PUNTS FORTS</b>  | <b>ÀREES DE MILLORA</b>   |
| <p>En els plans estratègics 2018-2021 i 2021-2024 consta la promoció de la igualtat de gènere, entre d'altres aspectes, com a estratègia per aconseguir l'objectiu de formar els i les estudiants perquè assoleixin una vida plena i siguin agents transformadors de la societat.</p> <p>El centre compta amb una Comissió d'Igualtat des del novembre de 2019. Actualment, ha deixat de ser paritària a causa de la baixa de l'alumna que en formava part, però es considera aquest fet circumstancial. S'ha de buscar una altra estudiant que la substitueixi.</p> <p>Es fa difusió de manera periòdica i continuada de missatges relacionats amb la igualtat per diversos canals: xarxes socials, cartellera, Neussletter, bons dies a l'aula...</p> <p>Periòdicament, es duen a terme activitats i accions de sensibilització per treballar la igualtat dins de l'organització: campanyes, xerrades, taules rodones, cartelleria...</p> <p>La percepció general de la plantilla al voltant dels temes plantejats a l'enquesta en matèria d'igualtat és força positiva, tot i que s'aprecia que les dones solen tenir una pitjor percepció en tots els ítems.</p> <p>El 91% de les persones que van respondre l'enquesta consideren que és necessari un pla d'igualtat a l'EUSS.</p> | <p>El paper de la igualtat en la identitat del centre no està definit.</p> <p>No es treballen les dades relatives a la plantilla desagregades per sexe.</p> <p>No es contempla la igualtat en la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc.</p> <p>Pel que fa a la gestió de la qualitat, es disposa de la majoria d'indicadors desagregats per sexe, excepte els de satisfacció, però després les dades no s'analitzen tenint en compte aquesta variable. A partir del curs 2020-21 ja es comença a demanar el sexe a les enquestes de satisfacció. Caldrà veure si se'n fa una anàlisi.</p> <p>No es disposa al centre d'una figura que actui com a agent d'igualtat.</p> <p>El personal de RH no compta amb formació en igualtat d'oportunitats.</p> <p>No hi ha representació paritària en la representació legal de les persones treballadores.</p> <p>Es desconeixen els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.</p> <p>El centre no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat ni requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat a les empreses amb les quals col·labora.</p> <p>L'enquesta a la plantilla va ser resposta pel 95% de les dones de la plantilla, mentre que només el 53% dels homes la va contestar. Això pot indicar la importància que ambdós sexes donen al tema de la igualtat d'oportunitats.</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | Un 44% de les dones que van respondre l'enquesta manifesten que algun cop s'han sentit o han sentit que s'ha menystingut algú a la feina pel fet de ser home o dona. Només un 11% dels homes va respondre el mateix. |
|--|--|

## 1.8. Pla de millora

| <b>Pla millora àmbit cultura i gestió organitzativa</b>  |  |                      |                       |                  |
|--|--|----------------------|-----------------------|------------------|
| <b>Proposta de millora</b>   | <b>Indicador</b>   | <b>Valor inicial</b> | <b>Valor objectiu</b> | <b>Calendari</b> |
| OPI1.1 Mostrar a la web el posicionament del centre en igualtat de gènere  | Apartat a la web en igualtat de gènere   | No                   | Sí                    | 2023-2024        |
| OPI1.2 Fomentar una representació proporcional en la representació de les persones treballadores                                 | Percentatge dones al Comitè d'empresa és igual o superior al percentatges de dones en la plantilla | No                   | Sí                    | 2026-2027        |
| OPI1.3 Confeccionar un document amb els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.                             | Document amb els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.                      | No                   | Sí                    | 2026-2027        |
| OPI1.4 Institucionalitzar la figura d'agent d'igualtat   | Institucionalitzada la figura d'agent d'igualtat   | No                   | Sí                    | 2026-2027        |
| OPI1.5 Afegir al valor institucional nº 1 la igualtat entre homes i dones  | Afegit al valor nº 1 la igualtat entre homes i dones   | No                   | Sí                    | 2023-2024        |
| OPI1.6 Incloure la igualtat de dones i homes en la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. | criteri inclòs a la Política de personal.  | No                   | Sí                    | 2023-2024        |

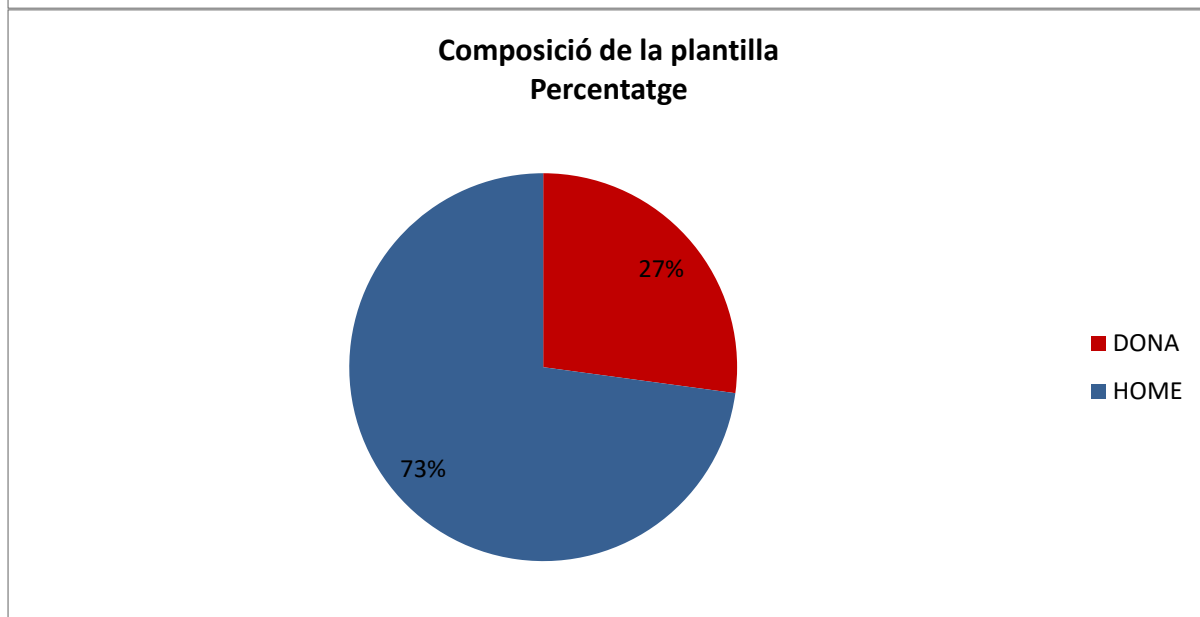


## 2. Condicions laborals

### 2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

#### Dades plantilla total

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

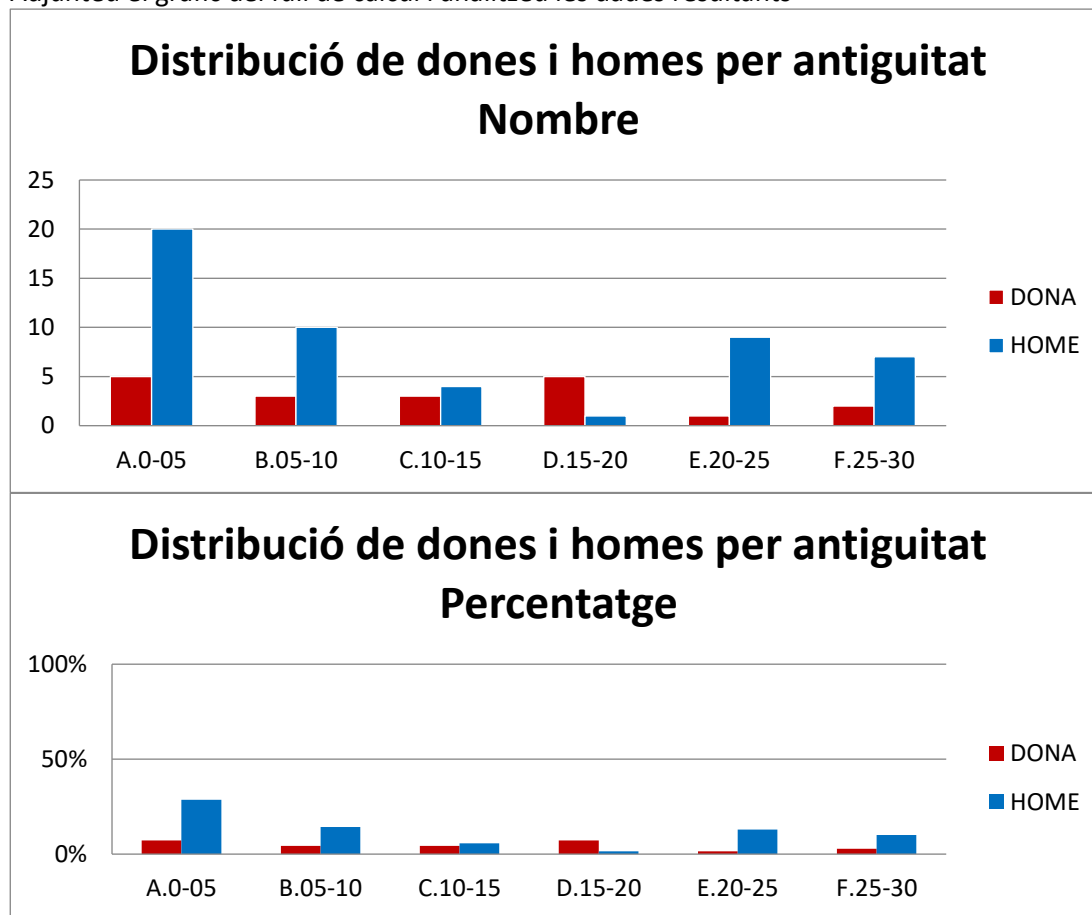


|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| • Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| • És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Si agafem com a referència el 4rt Pla d'Igualtat de la UPC, el percentatge de dones l'any 2021 en el PDI és del 25,2% i en el PAS està entre el 70 i el 90% en funció de la categoria |                                     |                                     |

## 2.2. Característiques generals de la plantilla

### Distribució de la plantilla per antiguitat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

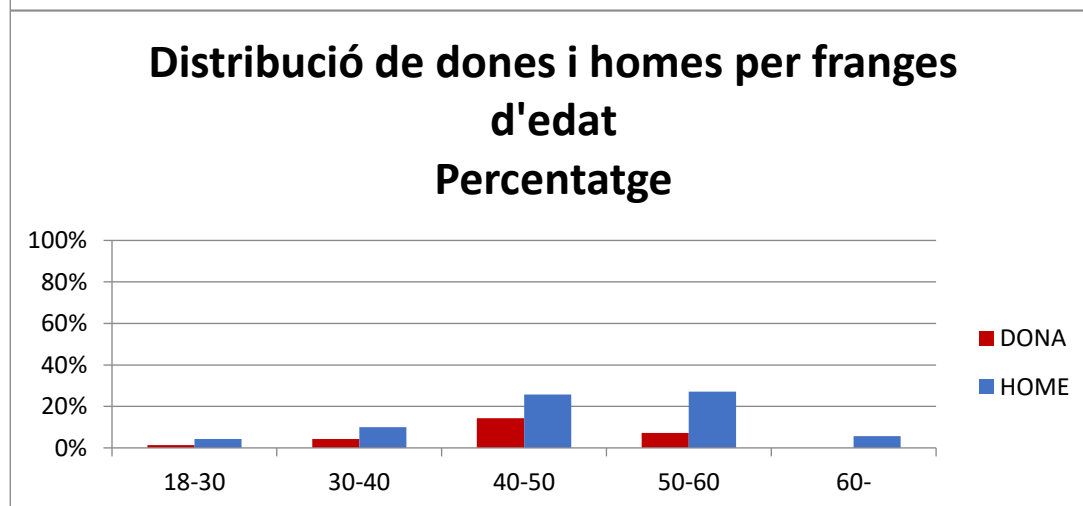
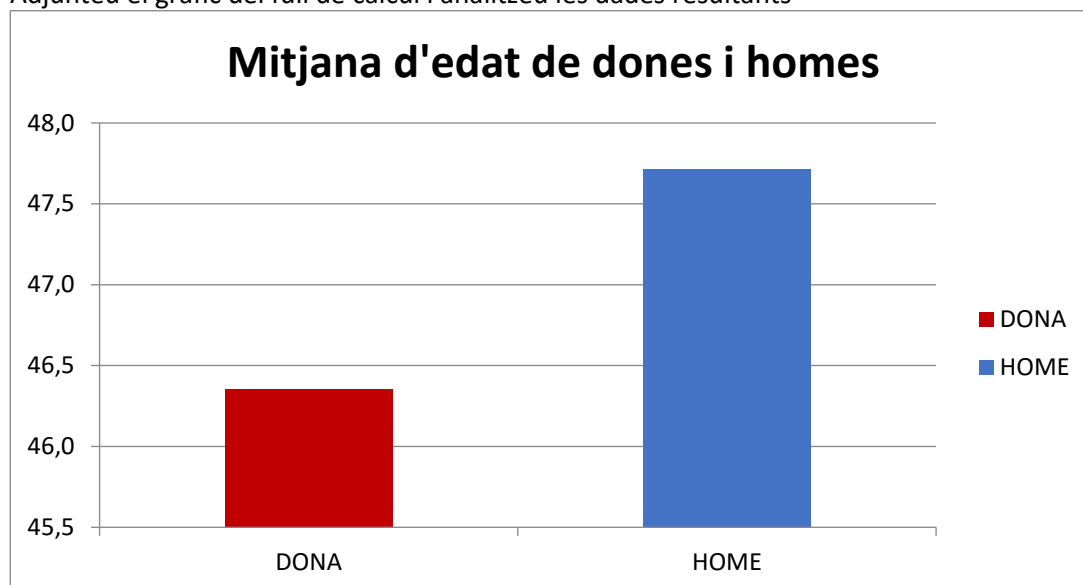


|  | SI                                  | NO                       |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>La contractació ha estat majoritàriament d'homes al llarg de temps. En el cas del PDI la composició és una projecció del món de l'enginyeria on la presència de la dona és minoritària</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



**Distribució de la plantilla per edat**

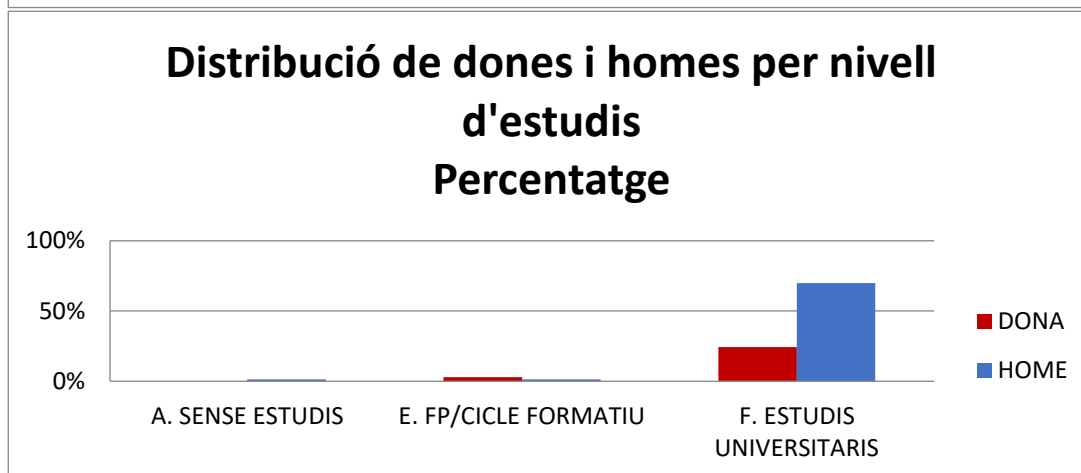
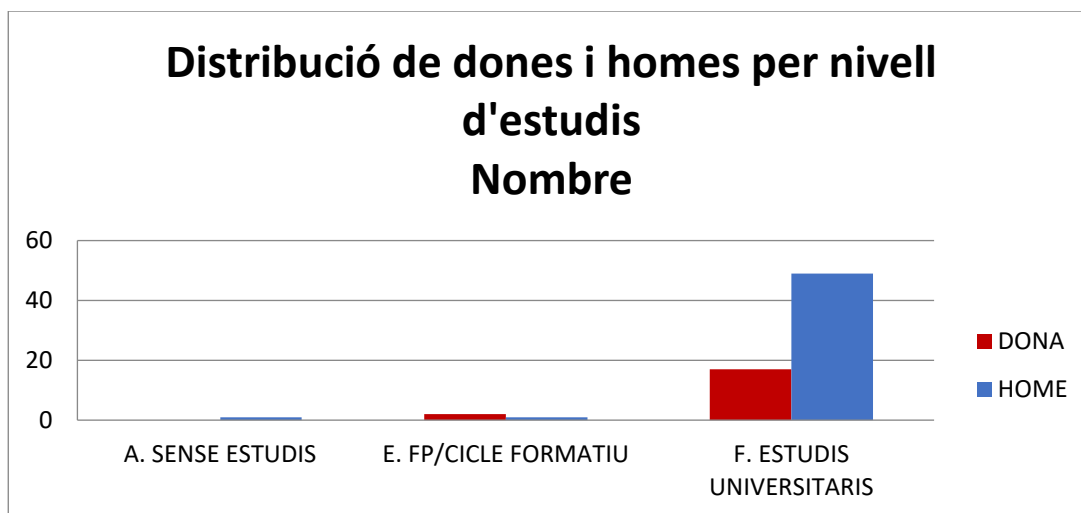
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



|  | SI                                  | NO                       |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones?<br/>                     Quina explicació hi trobeu?<br/>                     A l'inici de l'EUSS el PDI estava format a la seva totalitat per homes i són el personal amb més edat.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

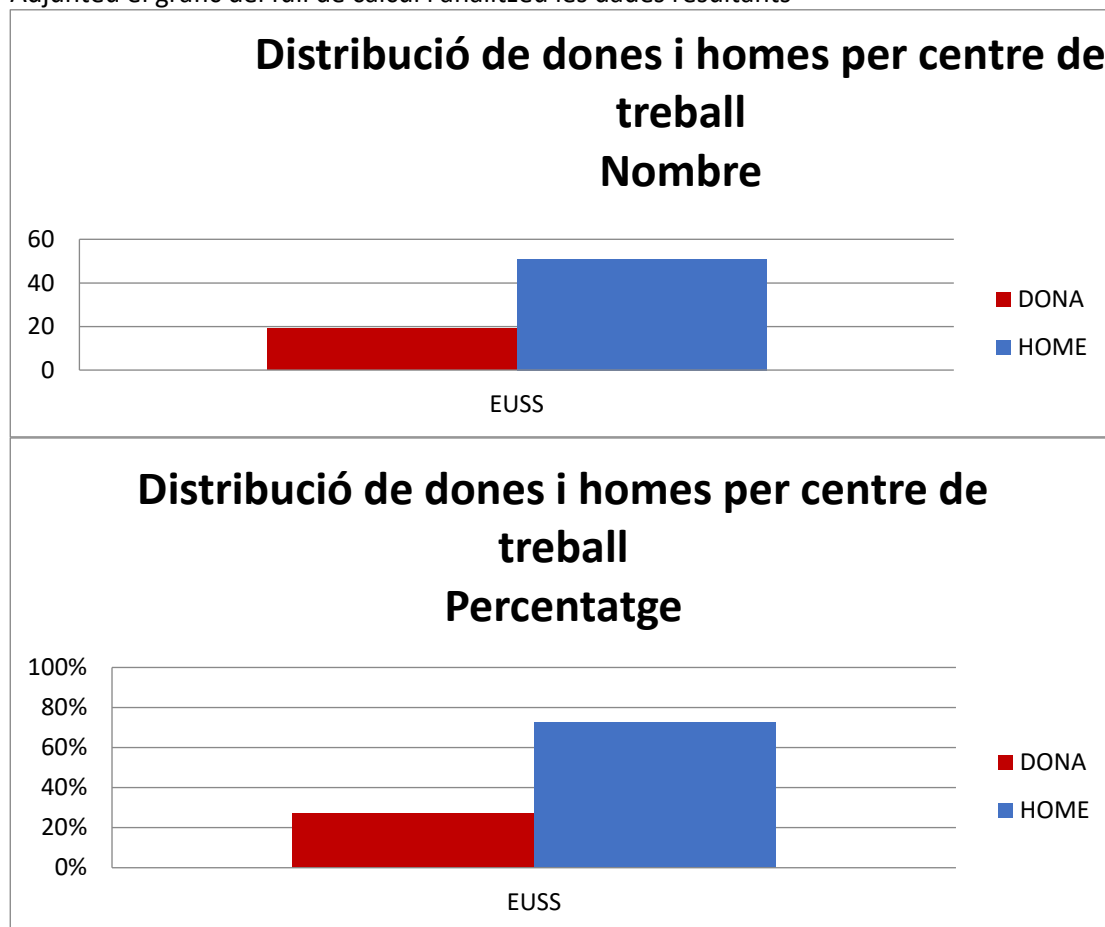


|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines?<br/> Tot el PDI està format per persones amb estudis universitaris i, a la vegada, la majoria de persones que formen aquest col·lectiu són homes.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### 2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

#### Distribució de la plantilla per centre de treball

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



|  | SI                       | NO                       |
|--|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu? L'EUSS té un únic centre de treball.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

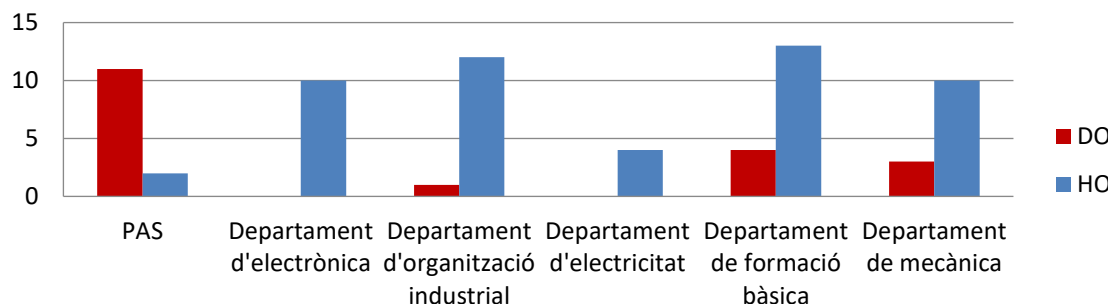
#### Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



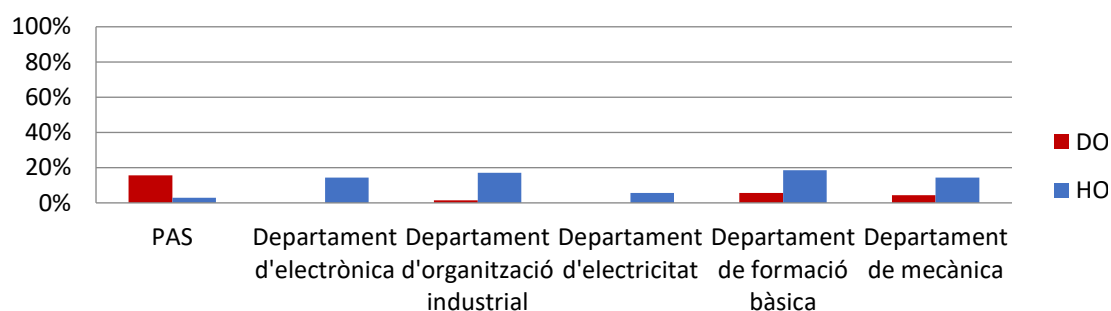
## Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional

### Nombre



## Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional

### Percentatge

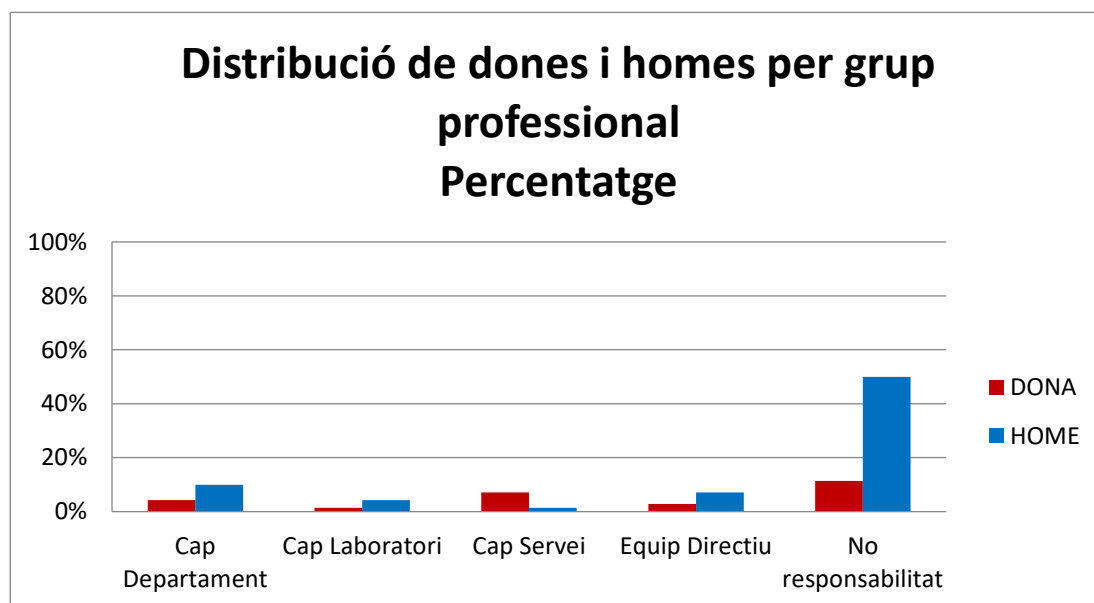
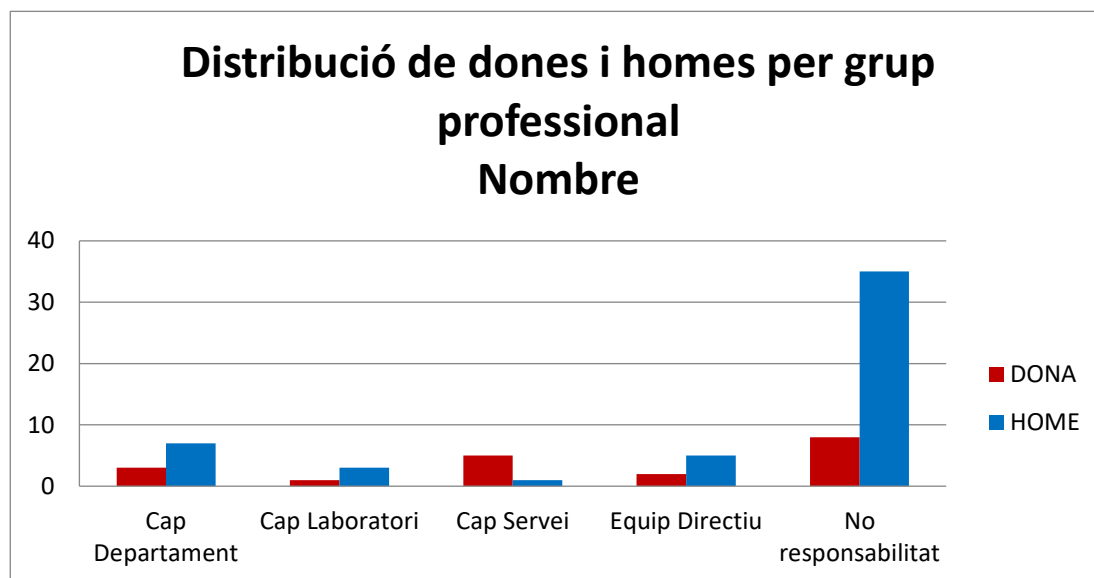


|  | SI                                  | NO                                  |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes?<br/>                     En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/>                     La majoria del PDI són homes i pel contrari al PAS la majoria són dones.<br/>                     Sobta que la composició del Dept. De formació bàsica no sigui més equilibrada a l'estar constituït per persones amb titulacions de l'àmbit de les ciències i les humanitats.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

**Distribució de la plantilla per nivell professional.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Adjunteu un organigrama de l'organització.

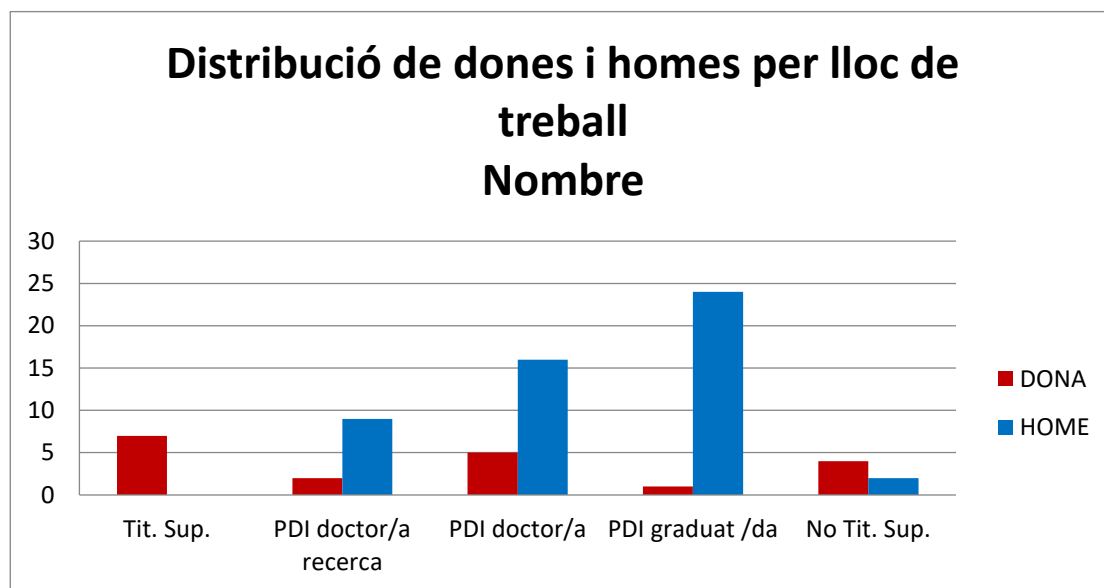


|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?<br/>                     El 28,57% de l'equip directiu són dones<br/>                     Hi ha un total de 20 persones al col·lectiu de comandaments intermedis, dels quals 9 són dones (45%). Si mirem els diferents tipus de comandaments intermedis es pot veure que tant en caps de departament com a cap de laboratoris la presència de les dones és inferior (un 30% dones cap de departament i un 25% de dones en cap de laboratori).</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

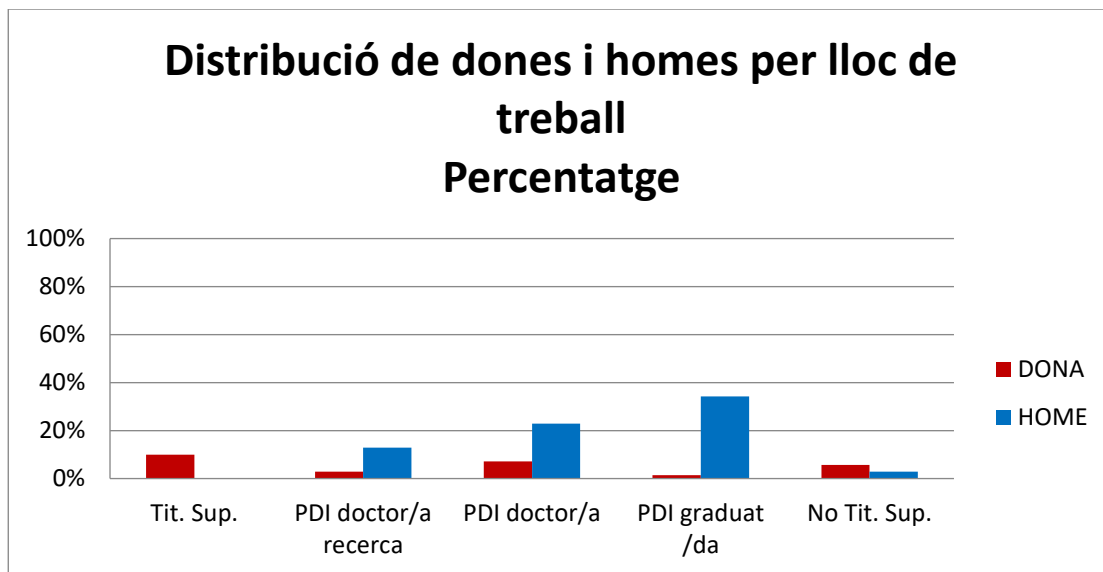
|  |                                     |                                     |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> Sí, sobretot en caps de servei, el % de dones és el 83,33% donat que aquest nivell pertany al col·lectiu de PAS i en la seva majoria són dones.<br/> Pel contrari en el nivell de no responsabilitat el % de dones és del 18,60%, la major part són PDI i el PDI està format majoritàriament per homes.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es concentren les dones o els homes a determinats nivells?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> Sí, veure apartats anteriors.</li> </ul>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Distribució de la plantilla per lloc de treball.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants





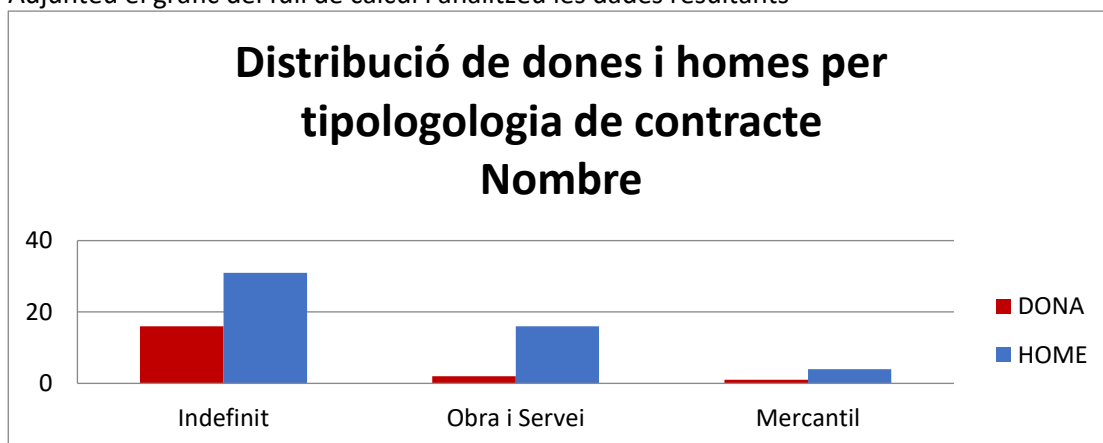


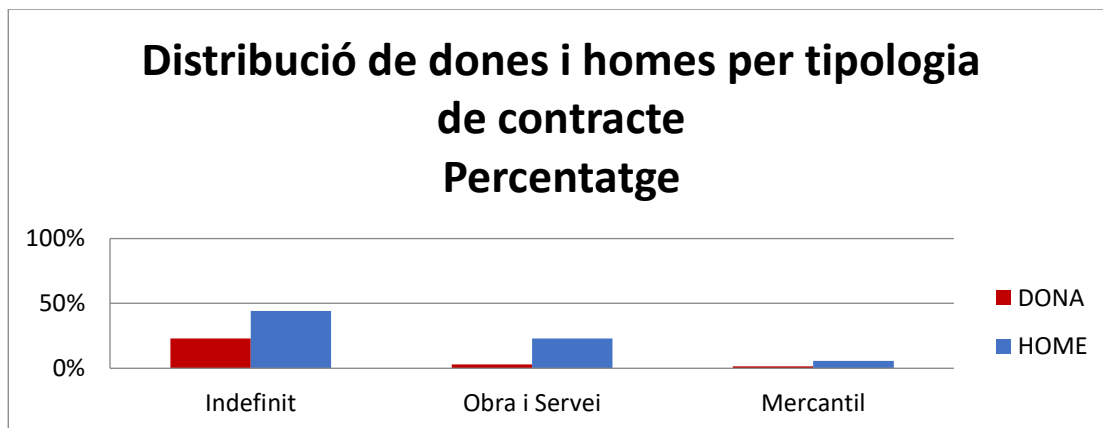
|  | SI                                  | NO                       |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> Sí hi ha desequilibris, els motius són els exposats anteriorment.<br/> El PAS està format en la seva majoria per titulades superiors, mentre al PDI, col·lectiu amb titulació de graduat/da, doctor/a, la majoria són homes.</li> </ul>                      | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> Sí, el PDI graduat/da està format per homes majoritàriament i està relacionat amb l'antiguitat donat que als inicis de l'EUSS no es demanava la titulació de doctor/a. Després ha estat prioritari disposar de la titulació de doctor/a i s'han anat incorporant més dones.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 2.4. Condicions contractuals de dones i homes

### Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



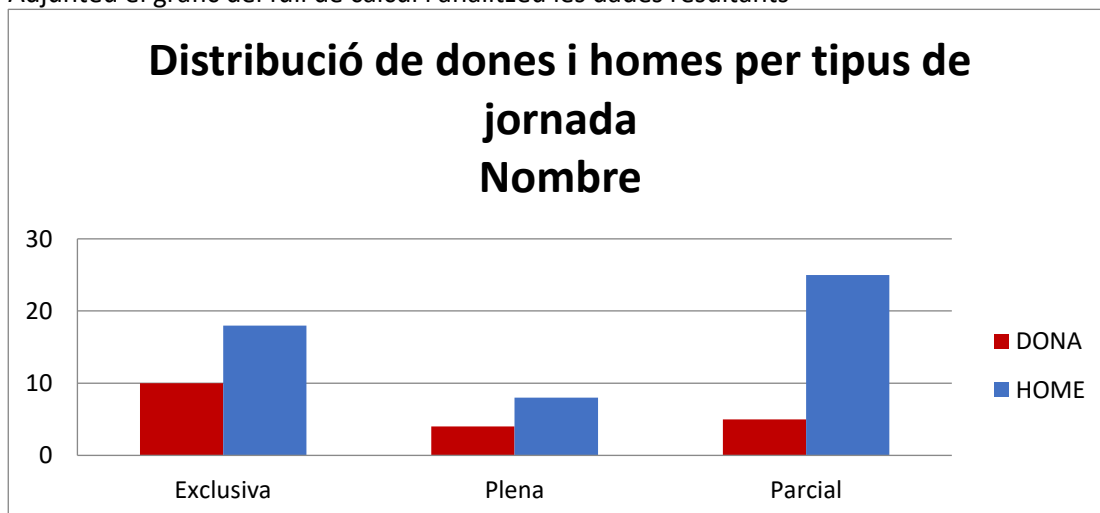


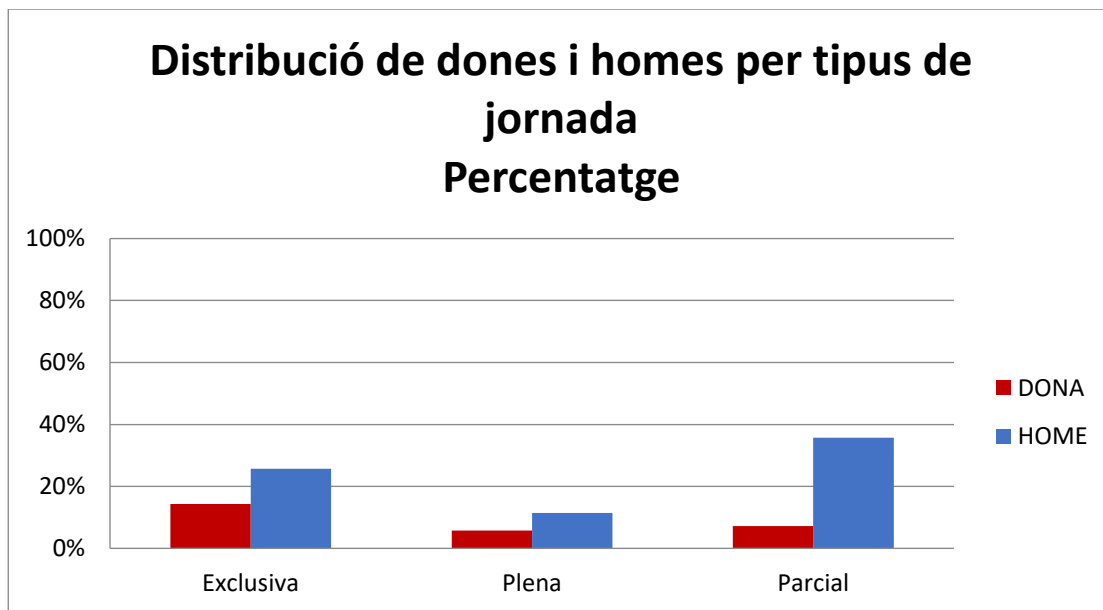
|  | SI                                  | NO                       |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?<br/> La temporalitat es concentra en la seva majoria en els homes que són PDI col·laborador extern a hores.</li> </ul>                  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> Es concentren en contractes indefinits en línia amb la composició de la plantilla</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants





#### Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

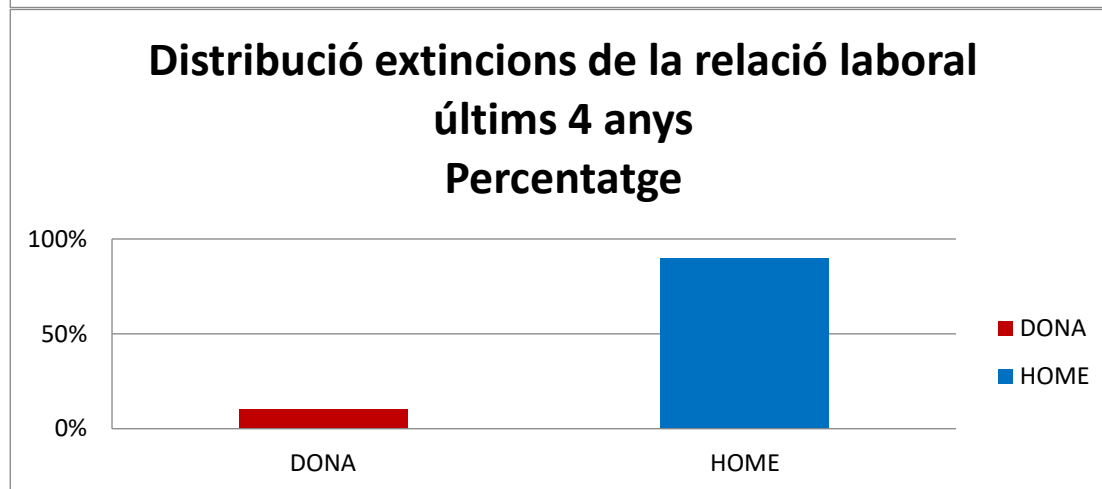
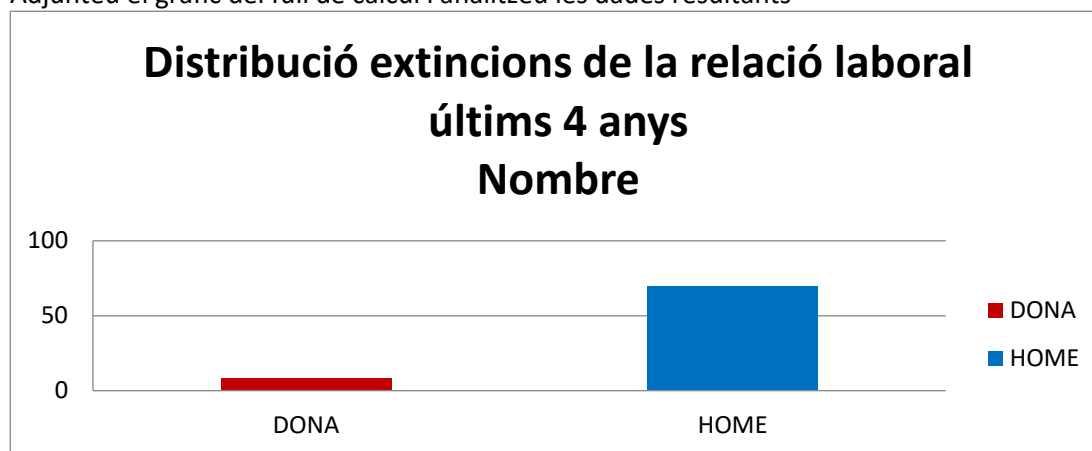
|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> El % de dones ens els diferents tipus de jornada es correspon amb el % de dones de la plantilla excepte en la jornada parcial. El departament d'organització industrial està format en la seva majoria per homes i a més homes a temps parcial.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> NO APLICA (TORNS MATÍ, TORNS TARDA,...)</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> NO APLICA</li> </ul>   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |

## 2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una “entrevista de sortida”?</li> </ul>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d’ordenació del temps de treball i conciliació?</li> </ul> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

### Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

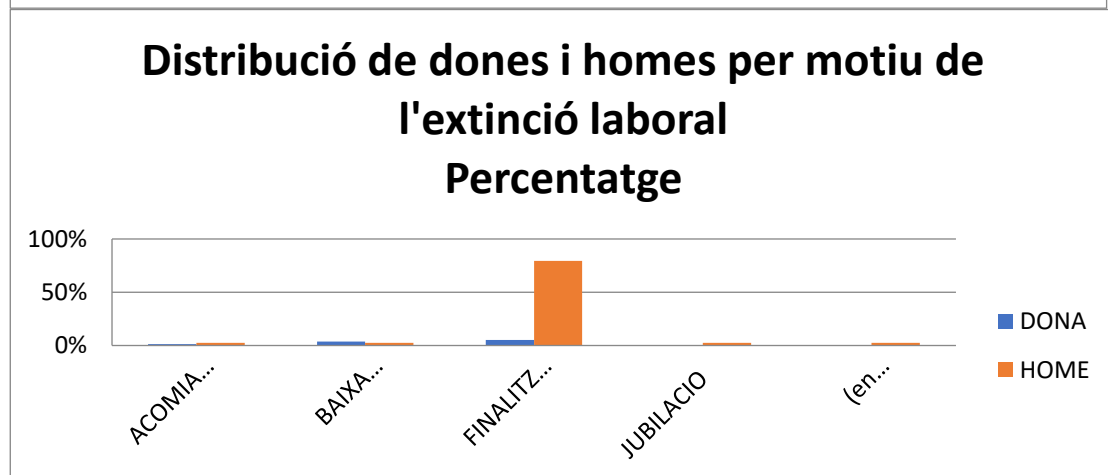
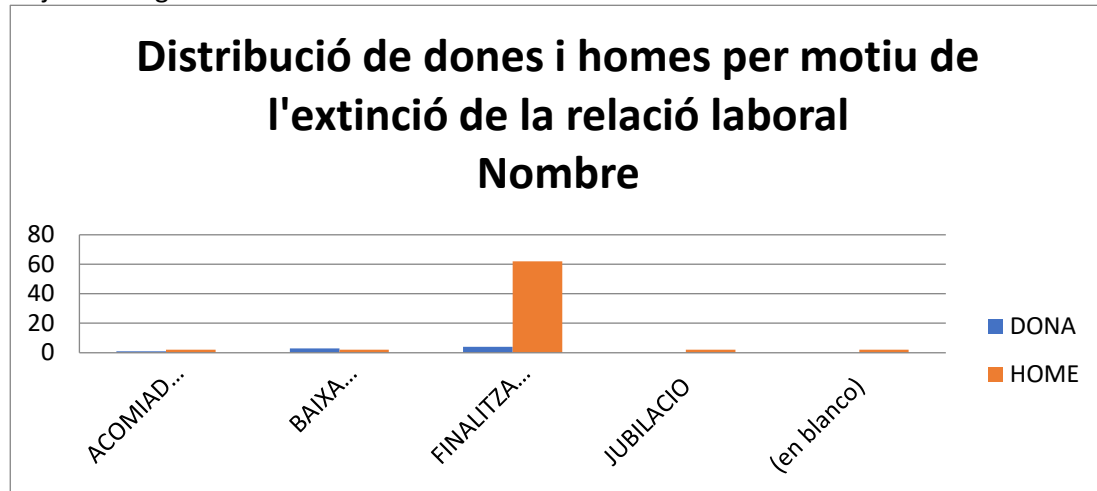


|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys?<br/> Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> El % d’extincions laborals en els homes és més elevat donat que un dels departaments està format per professorat que col·labora només en un determinat semestre i aquest professorat és home.<br/> Només el 10,26% de les extincions dels contractes són de dones, molt per sota de la distribució de la plantilla (27% dones).</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



**Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> Hi ha diferències pel motiu abans explicat, departament amb majoria de personal temporal i majoritàriament home.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/> No s'aprecia una discriminació per gènere en la promoció d'un contracte a temps complet o un contracte indefinit.</li> </ul>                       | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit condicions laborals</b>  |   |
|---|---|
| <b>PUNTS FORTS</b>  | <b>ÀREES DE MILLORA</b>   |
| La majoria de dones tenen contracte indefinit.<br><br>La majoria de dones estan a dedicació exclusiva i plena<br><br>El % d'extincions de la relació laboral és mes baix entre les dones. | Falta de contractació de professores, sobre tot en els departaments d'organització industrial, electrònica i electricitat.<br><br>Poca presència de dones en l'equip directiu |

## 2.8. Pla de millora

| <b>Pla millora àmbit condicions laborals</b>  |  |                      |                       |                  |
|---|--|----------------------|-----------------------|------------------|
| <b>Proposta de millora</b>  | <b>Indicador</b>   | <b>Valor inicial</b> | <b>Valor objectiu</b> | <b>Calendari</b> |
| OPI2.1 Potenciar la contractació de professores, sobre tot en els departaments d'organització industrial, electrònica i electricitat. | # professores contractades   | 1                    | 3                     | 2026-2027        |
| OPI2.2 Prioritzar la promoció del gènere menys representat en igualtat de condicions  | Explicitat en la política del personal que es prioritza la promoció del gènere menys representat en igualtat de condicions | No                   | Sí                    | 2026-2027        |



### 3. Accés a l'organització

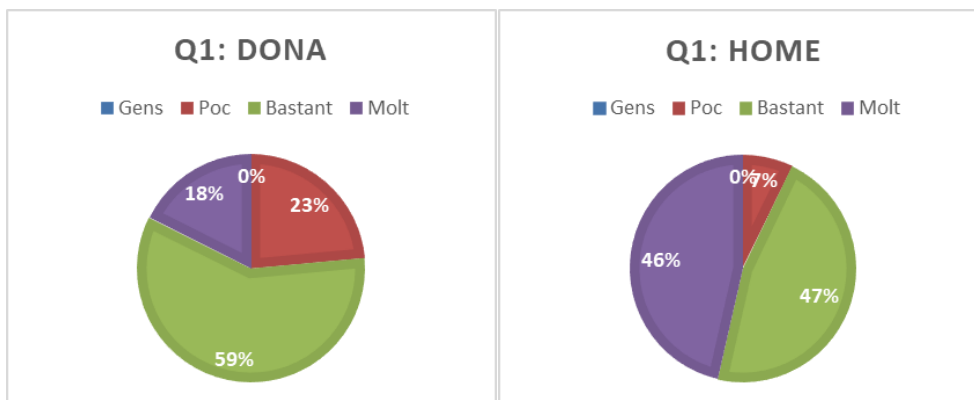
#### 3.1. Percepció de les persones

- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 3 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

En l'enquesta realitzada no es va considerar aquesta pregunta en concret, però s'aporta la pregunta més genèrica "En general, creus que l'EUSS té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?" que inclou aquest aspecte.



- Dones i homes tenen una percepció diferent?  
Sí, la resposta majoritària és bastant o molt en els dos gèneres, però en el homes la resposta poc és d'un 7,1% i en les dones és del 23,5%.
- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.  
"Fer públic al personal la intenció de contractar o cobrir algun lloc de treball"

### 3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal?<br/>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha definicions dels diferents llocs de treball?<br/>En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?<br/>El Manual de Qualitat defineix els llocs de treball associat a cadascun dels càrrecs de l'estructura organitzativa, la resta de llocs de treball només disposem de la definició del Conveni Col·lectiu, que és força elaborada en el PDI però no en el PAS. En tots els casos es fa referència a competències o responsabilitats.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Disposeu d'un protocol de selecció.<br/>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?<br/>La selecció està dins del procés "PE04 Definició de la política de PDI i PAS". En concret en les instruccions "IT01-PE04 Captació i selecció del PDI" i "IT02-PE04 Captació i selecció del PAS" i en el document "EV05-PE04 Política de gestió de les persones". No és explicitada la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</li> </ul>                          | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu?<br/>Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.<br/><br/>En l'apartat "8 Comunicació no sexista" es pot veure que pel que fa a les ofertes per incorporar personal al centre, se n'ha pogut analitzar una petita mostra i no utilitzen el llenguatge inclusiu.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes.<br/>En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?<br/><br/>NO APLICA</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |



### 3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?<br/>En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda.</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?</li> </ul> <p>El comitè de selecció de personal docent i investigador té la composició següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Direcció de l'EUSS o persona en qui delegui, que ostentarà la presidència.</li> <li>Cap d'estudis, o en qui delegui, als graus, o la coordinació del màster als màsters.</li> <li>Cap del Departament al qual s'ha d'incorporar, que ostentarà la secretaria del procés.</li> </ul> <p>Actualment la direcció, cap d'estudis i les persones caps dels departament acadèmics (els associats a una titulació i que son susceptibles d'incorporar professorat) són homes.</p> <p>El comitè de selecció de personal d'administració i serveis, que serà nomenat per l'equip directiu, té la composició següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Direcció de l'EUSS o persona en qui delegui, que ostentarà la presidència.</li> <li>L'Administració o persona en qui delegui.</li> <li>La persona responsable de l'Àrea o servei on es produeixi la nova incorporació, que ostentarà la secretaria del procés.</li> </ul> <p>Actualment l'Administració està al càrrec d'una dona i les persones responsables d'àrea o servei susceptibles d'incorporar personal PAS poden ser home o dona, i la direcció està al càrrec d'un home.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?<br/>En cas afirmatiu, especifiqueu les proves que es realitzen.</li> </ul> <p>Es realitzen les següent proves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi de la documentació aportada en la sol·licitud, fonamentalment el currículum.</li> <li>Entrevista amb la persona candidata amb direcció, i cap d'estudis pel PDI i cap de l'àrea/servei en el cas del PAS.</li> <li>En el cas de contractació de PDI plena o exclusiva es demana preparar la guia docent d'una assignatura, realitzar una classe davant de direcció, cap d'estudis i cap de departament, i atendre un torn de preguntes.</li> </ul>  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

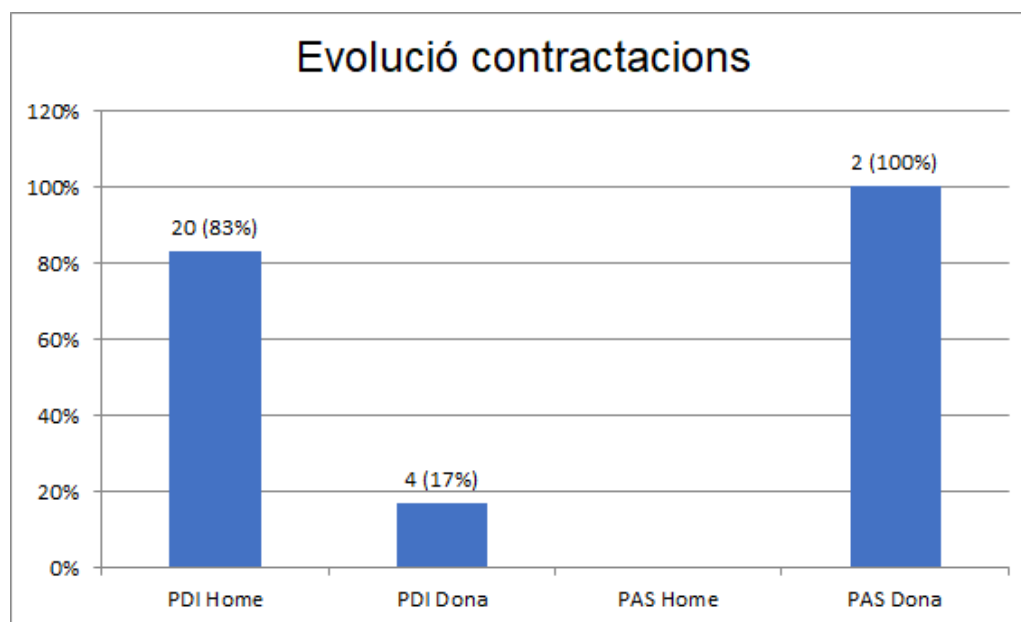
|   |                          |                                     |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures?<br/> En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball?<br/> En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.<br/> En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?</li> </ul>                                      | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 3.4. Evolució de les contractacions

#### Contractacions produïdes els últims quatre anys i grup professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Adjuntem les dades de contractació del 2016-2017 a 2020-2021



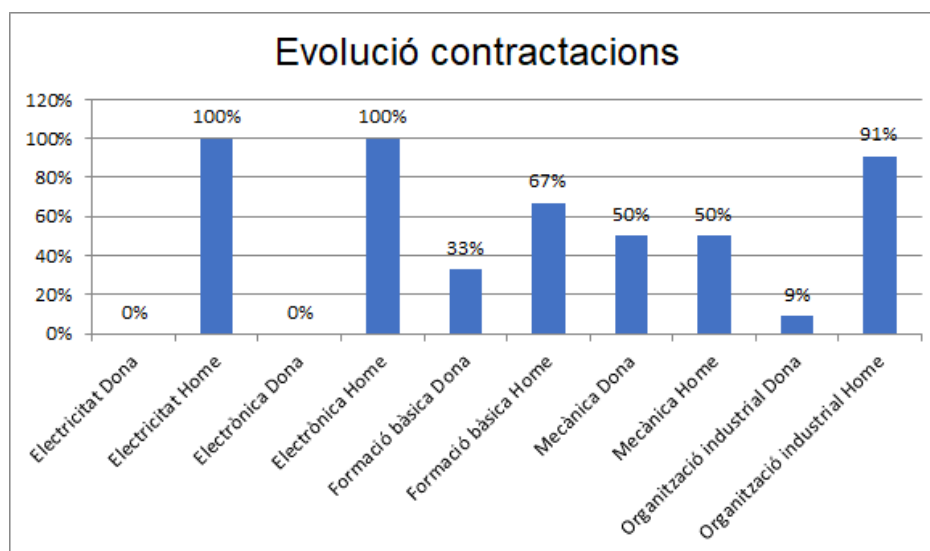
|   | SI                       | NO                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys?<br/> En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>La majoria de processos de contractació s'han produït en circumstàncies d'urgència o amb una persona recomanada per una altra persona. En conseqüència no podem donar resposta a aquesta pregunta</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



|  |                                     |                                     |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?<br/> En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Les contractacions reproduïxen el patró del PDI masculinitzat i el PAS feminitzat, que respon també a la composició del mercat laboral dels respectius àmbits.</p>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?</li> </ul> <p>No, ha mantingut el mateix desequilibri.</p>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional?<br/> En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Les contractacions reproduïxen el patró del PDI masculinitzat i el PAS feminitzat, que respon també a la composició del mercat laboral dels respectius àmbits.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària?<br/> En cas afirmatiu, en quins nivells?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



|  | SI                                  | NO                                  |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'han incorporat més dones o homes a un departament concret?<br/>                     En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?<br/>                     En els departament d'Electrònica i Electricitat només s'han incorporat homes. En la resta de departaments hi ha incorporació de dones en percentatges del 9% fins al 50%.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària?<br/>                     En cas afirmatiu, en quins departaments?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit accés a l'organització</b> |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>PUNTS FORTS</b>                  | <b>ÀREES DE MILLORA</b>  |
|                                     | El comitè de selecció de personal docent i investigador té la composició masculina<br><br>No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal<br><br>Les persones que realitzen els processos de selecció no s'han format en igualtat entre dones i homes<br><br>No es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat<br><br>Les contractacions reproduïxen el patró del PDI masculinitzat i el PAS feminitzat, que respon també a la composició del mercat laboral dels respectius àmbits.<br><br>En els departament d'Electrònica i Electricitat només s'han incorporat homes. |

### 3.6. Pla de millora

| Pla millora àmbit accés a l'organització   |   |               |                |           |
|--|---|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador   | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI3.1 Incorporar la presència femenina en el comitè de selecció de personal docent i investigador   | Especificat la presència femenina en la composició comitè de selecció de personal docent i investigador   | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI3.2 Incloure la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal   | Especificat la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal  | No            | Sí             | 2023-2024 |
| OPI3.3 Aplicar la igualtat entre dones i homes en la selecció de persones  | Percentatge de processos de selecció on s'ha aplicat la igualtat entre dones i homes  | 0%            | 100%           | 2026-2027 |
| OPI3.3 Formar les persones que realitzen els processos de selecció en igualtat entre dones i homes   | Realitzada formació en igualtat entre dones i homes a les persones que realitzen els processos de selecció  | No            | Sí             | 2025-2026 |
| OPI3.4 Especificar en la política de les persones que es prioritza la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs i departament en què es troba subrepresentat | Criteri incorporat a la política de les persones  | No            | Sí             | 2023-2024 |
| OPI3.5 Prioritzar la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs i departament en què es troba subrepresentat  | Percentatge de processos de selecció on s'ha prioritzat la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs i departament en què es troba subrepresentat | 0%            | 100%           | 2026-2027 |



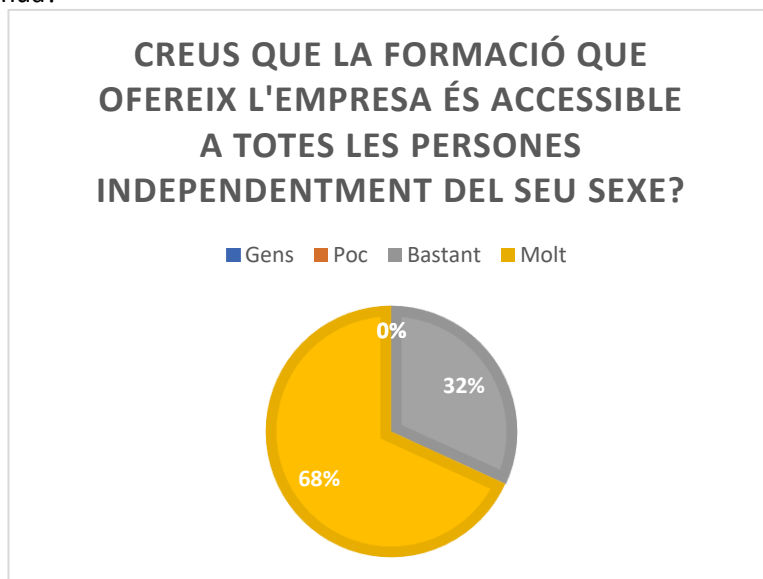
## 4. Formació interna i/o contínua

### 4.1. Percepció de les persones

- A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta

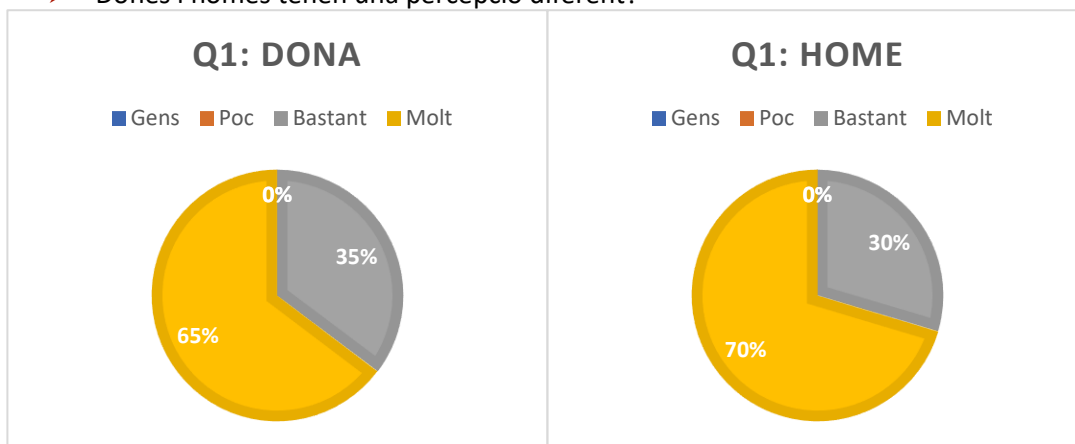
Els següents apartats corresponen a les respostes de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?



La totalitat de persones que han respost creu que la formació que ofereix l'EUSS és bastant o molt accessible independentment del seu sexe.

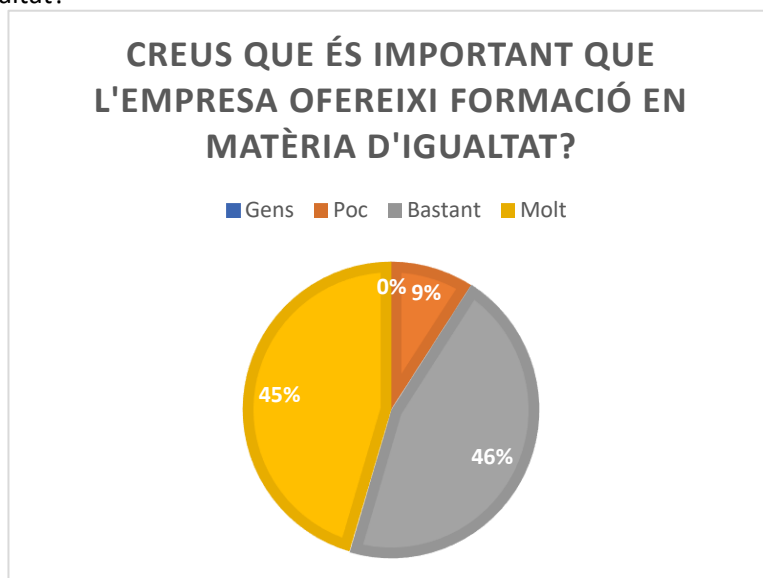
- Dones i homes tenen una percepció diferent?



La percepció és substancialment la mateixa amb un lleuger més èmfasi dels homes

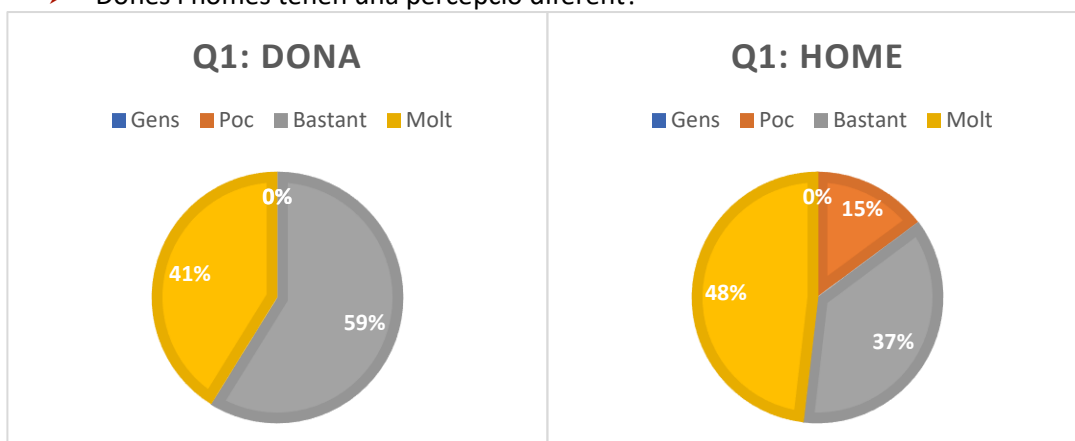


- Creuen les persones que és important que l'empresa ofereixi formació en matèria d'igualtat?



La majoria creu que és molt o bastant important oferir formació en matèria d'igualtat. No hi ha ningú que consideri que no és gens important.

- Dones i homes tenen una percepció diferent?



La totalitat de les dones ho creuen molt o bastant important, en canvi en els cas del homes hi ha un 15% que ho considera poc important.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
  - Fer formació reiterada a tot el personal i alumnat sobre igualtat: sensibilització amb les desigualtats, comunicació no sexista, etc. Formar les persones de referència que consten en el protocol d'assetjament sobre el tema.
  - Incloure la perspectiva de gènere en la docència: formar el professorat, veure com treballar la competència transversal que en fa referència, buscar referents i bibliografia femenins...
  - Formacions en matèria d'igualtat.
  - Formacions enfocades a l'ús del llenguatge inclusiu.
  - Formació recurrent en matèria d'igualtat a tota la plantilla.

- Formació específica segons el càrrec que s'ocupa (recursos humans, prevenció de riscos, docència, comunicació, equip directiu).

#### 4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua?<br/>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.<br/>Parcialment. En el Pla de Formació del curs 2020-2021 hi ha els objectius "Utilitzar el llenguatge inclusiu" i "Aplicar la perspectiva de gènere a les titulacions". En els plans de formació anteriors no apareixia aquest àmbit.</li> </ul>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació?<br/><br/>Sí, el procés "PS01 Formació del PDI i del PAS" del SGIQ, que genera cada curs l'evidència "EV02-PS01 Pla de formació anual del PDI i del PAS"<br/>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?<br/><br/>No inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.<br/>No<br/>En cas afirmatiu, com s'integra la perspectiva de gènere en les diferents formacions?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

#### 4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització

Les necessitats de formació es detecten a través dels següents canals:

- En el procés d'anàlisi per elaborar el Pla estratègic
- En el procés d'elaboració del Pla operatiu anual
- En l'elaboració del pressupost anual
- Per proposta de les pròpies persones dels col·lectius PAS i PDI.

Totes les necessitats s'aglutinen en el Pla de formació anual.

- Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.

El pla de formació s'envia per correu electrònic a tot el personal a l'inici de curs.



El procés del sistema de qualitat que regula el pla de formació és conegut per totes les persones de l'EUSS perquè aquestes participen en el procés de revisió anual del sistema de qualitat a través dels diferents òrgans de representació.

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?<br/>No està explicitada aquesta garantia d'accés a la formació per igual entre dones i home</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?<br/>No, no s'ha vist necessari i la resposta a la pregunta corresponent de l'enquesta així ho posa de manifest.<br/>En cas afirmatiu detalleu les mesures</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <p>Si el vistingrau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.</p> <p>L'aprovació de propostes de formació més significatives es presenten dins dels pressupostos, els quals depenen de la persona cap de departament, equip directiu i en última instància de direcció. Cap d'aquests estaments no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats.</p>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització?<br/>Expliqueu com denomineu a la vostra organització la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir a cada tipologia.</li> </ul> <p>L'objecte del Procés PS01 "Formació del PDI i del PAS" és establir la sistemàtica per a la detecció de necessitats formatives del PDI i del PAS, elaborar un Pla de formació a partir d'aquestes i avaluar aquest una vegada realitzat.</p> <p>L'objectiu és proporcionar els mitjans per adequar la formació de les persones que formen part del col·lectiu de personal als requisits, a mitjà i llarg termini, de desenvolupament, competència i exigències de l'EUSS fixats en el Pla estratègic.</p> |                          |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua?<br/>Expliqueu i detalleu en què consisteix cada modalitat formativa.</li> </ul> <p>El pla de formació del personal de l'EUSS inclou la formació institucional, la formació en competències docents i recerca, la formació en identitat salesiana, la formació en idiomes i la formació individual especialitzada (formació contínua).</p>   |                          |                                     |

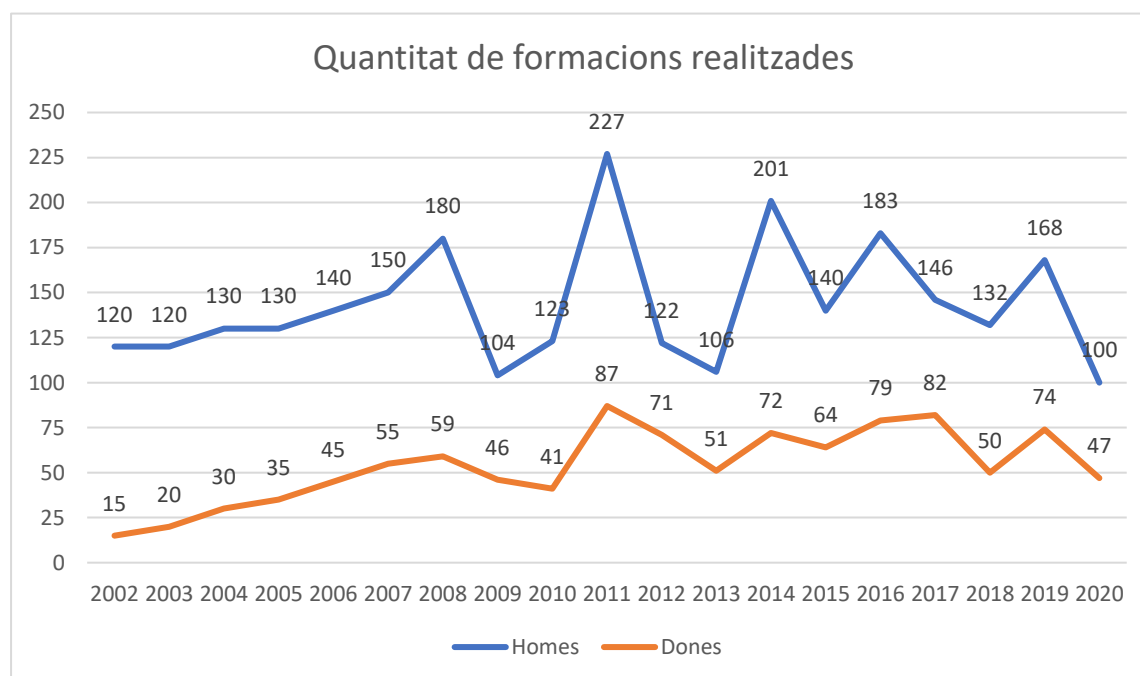


|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>On s'imparteix la formació?<br/> Detalleu el lloc on s'imparteix la formació.</li> </ul> <p>Formació institucional: presencial o en línia<br/> Formació en competències docents i recerca: presencial o en línia<br/> Formació en identitat salesiana: presencial o en línia<br/> Formació en idiomes i formació individual especialitzada (formació contínua): depèn de la formació</p> |  |  |
|---|--|--|

#### 4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

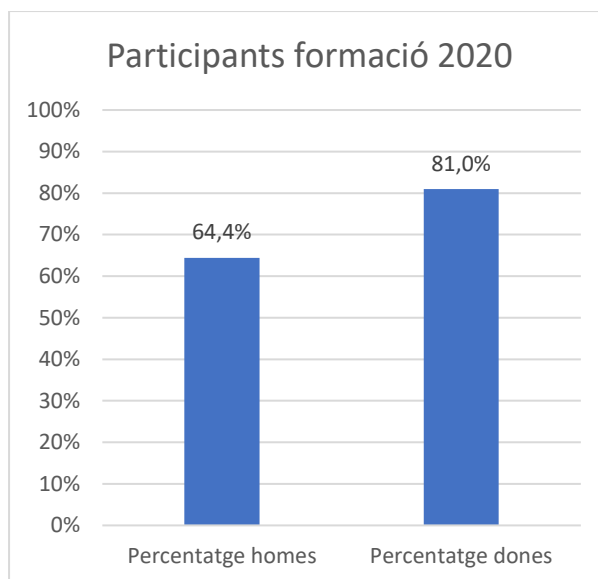
##### Participació global de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



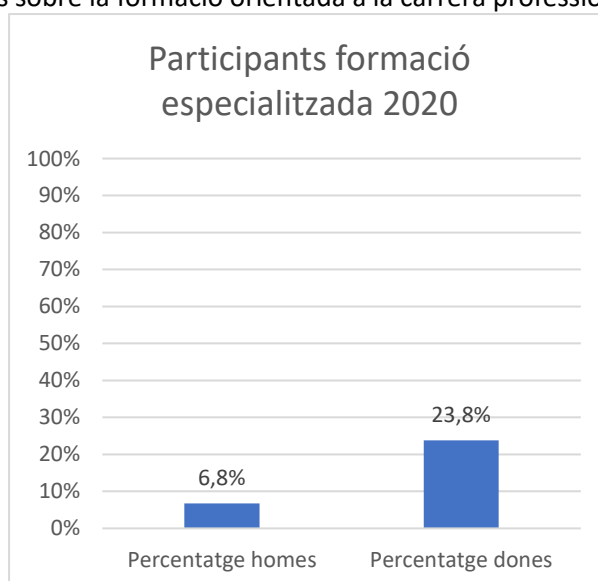
Històricament, el número absolut de formacions que realitzen els homes és superior al que realitzen les dones. Aquest fet es pot explicar partint de la base que el percentatge d'homes contractats sempre ha sigut molt més elevat que el de dones. L'any 2020 el percentatge era d'un 72,86% d'homes respecte un 27,14% de dones.

Així doncs, per veure realment si hi ha diferències cal analitzar separatament el percentatge d'homes que participen en accions de formació, del percentatge de dones que ho fan.



Les dades mostren que les dones tenen una participació més alta en formació que els homes.

També val a dir que la majoria de formacions registrades són institucionals (es convoca a tot el personal del centre). La participació en formació individual especialitzada és molt baixa (9 l'any 2020, 8 el 2019 i 9 el 2018), ja sigui perquè realment no se'n fan o bé perquè no es registren. No disposem de dades sobre la formació orientada a la carrera professional.



Des d'aquest punt de vista, també són les dones qui té una major participació en accions de formació.

|  | SI                       | NO                       |
|--|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?<br/>                     En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

El reduït nombre de formacions enregistrades no permet fer una anàlisi estadística desagregada per departament o àrea funcional de qualitat.

|  | SI                       | NO                       |
|--|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional?<br/>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul>              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

No hi ha prou informació disponible per respondre aquesta pregunta.

|   | SI                       | NO                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final?<br/>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul>    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Participació de dones i homes segons nivell professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

El reduït nombre de formacions enregistrades no permet fer una anàlisi estadística desagregada per nivell professional.

|   | SI                       | NO                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional?<br/>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul>     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

|   | SI                       | NO                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### 4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

**Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi**  
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

|   | SI                       | NO                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detalleu els col·lectius que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació.<br/><br/>No s'ha impartit aquest tipus de formació a cap col·lectiu, tot i que algunes persones n'han rebut per iniciativa pròpia.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

#### Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

|   | SI                       | NO                                  |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?<br/><br/>No. El total de les persones que han participat en formació específica en igualtat de dones i homes són dones.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

## 4.6. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la formació interna i/o contínua.

En aquest àmbit s'han analitzat indicadors de caràcter quantitatiu, obtinguts de les dades enregistrades en els sistemes de l'EUSS sobre el personal i la seva formació, i indicadors de caràcter qualitatiu, obtinguts de l'enquesta passada a tot el personal.

Qualitativament parlant, els homes i dones de l'EUSS consideren que hi ha igualtat d'oportunitat a l'hora d'accedir a la formació en general.

Quantitativament parlant, es constata que hi ha poca informació disponible de la formació individual especialitzada (formació contínua). No queda clar si la raó és que no es fa aquest tipus de formació o bé que no s'enregistra en el sistema.

## 4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit formació interna i/o contínua</b>  |  |
|---|--|
| <b>PUNTS FORTS</b>  | <b>ÀREES DE MILLORA</b>  |
| <p>L'EUSS disposa d'un programa de formació que s'actualitza i presenta anualment a tot el personal.</p> <p>L'EUSS planifica diverses formacions institucionals a l'any, que ofereix a tot el personal.</p> <p>Reservem una franja horària setmanal sense classes destinada a formacions i reunions, per garantir la participació del màxim de membres de la plantilla.</p> <p>Des dels departaments es dona la possibilitat de sol·licitar formació contínua a totes les persones.</p> | <p>Valorem que el nombre de formacions és baix per fer una anàlisi estadística de qualitat, ja sigui perquè no es realitzen formacions o perquè no s'enregistren.</p> <p>En el procés PS01 del SGIQ no es contempla el fet que calgui vetllar per la igualtat de dones i homes en l'accés a la formació.</p> <p>El personal amb responsabilitats a l'EUSS no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p> <p>No es disposa d'informació sobre la realització d'aquelles formacions individuals, amb un volum d'hores important, que tenen relació amb el lloc de treball o són susceptibles d'afavorir futures promocions dins de l'EUSS.</p> <p>El professorat no té formació per poder aplicar la perspectiva de gènere a la docència.</p> |



#### 4.8. Pla de millora

| Pla millora àmbit formació interna i/o contínua  |   |               |                |           |
|--|---|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador   | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI4.1 Contemplar en el procés PS01 del SGIQ el fet que calgui vetllar per la igualtat de dones i homes en l'accés a la formació | Contemplat en el procés PS01 del SGIQ el fet que calgui vetllar per la igualtat de dones i homes en l'accés a la formació | No            | Sí             | 2023-2024 |
| OPI4.2 Fer formació institucional sobre igualtat entre dones i homes, en especial el personal amb responsabilitats               | Número de formacions institucionals sobre igualtat entre dones i homes  | 0             | 1 per curs     | Permanent |
|  | Número de formacions institucionals sobre igualtat al personal amb responsabilitats                                       | 0             | 1              |           |
| OPI4.3 Registrar les formacions individuals, especialment les que van més enllà d'una sessió                                     | Número formacions individuals anuals per persona registrades  | 0             | Mínim 1        | Permanent |
| OPI4.4 Capacitar el professorat per poder aplicar la perspectiva de gènere a la docència   | % assistència a les formacions sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere a la docència                                | 0%            | 100%           | Permanent |
| OPI4.5 Capacitar el personal per l'ús del llenguatge inclusiu  | % assistència a les formacions sobre l'ús del llenguatge inclusiu   | 0%            | 100%           | Permanent |

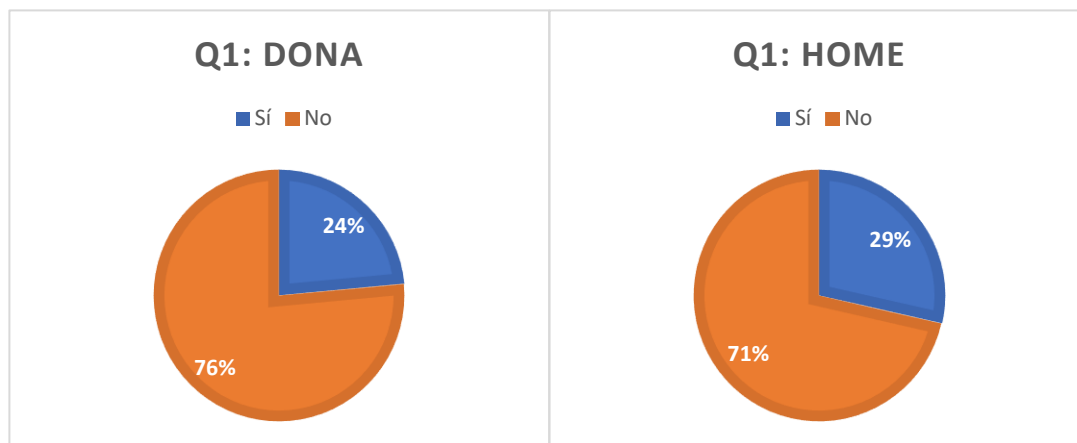


## 5. Promoció i/o desenvolupament professional

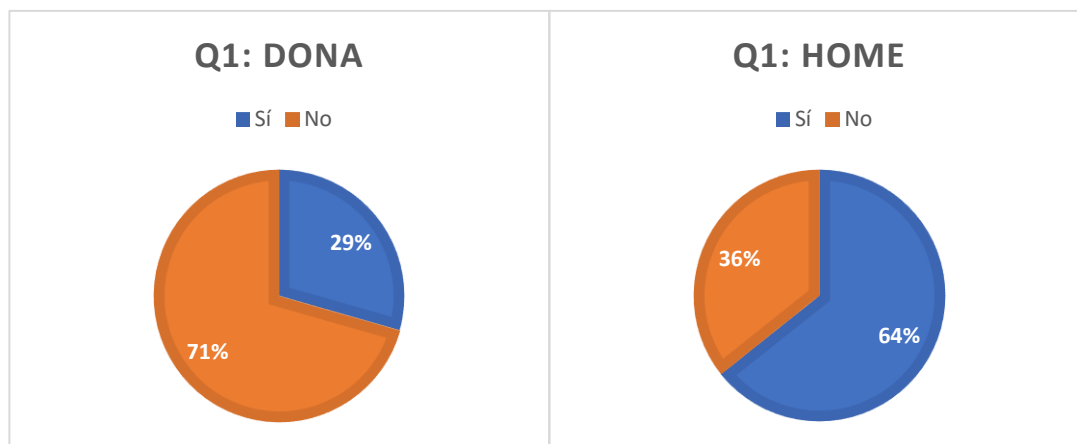
### 5.1. Percepció de les persones

- A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta

En els darrers 3 anys, t'han promocionat, has canviat de lloc de treball o se t'ha augmentat el sou (sense tenir en compte l'actualització de les taules salarials)?

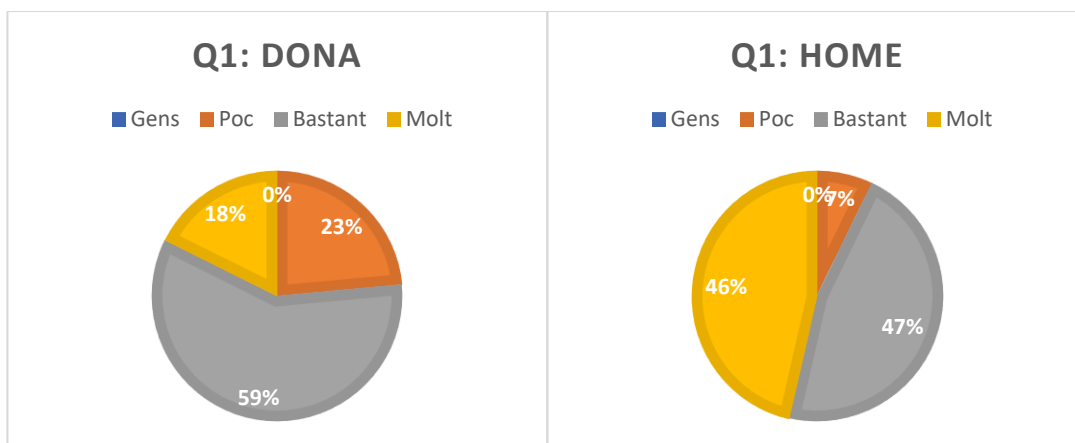


Tens expectatives de desenvolupament professional a l'empresa?

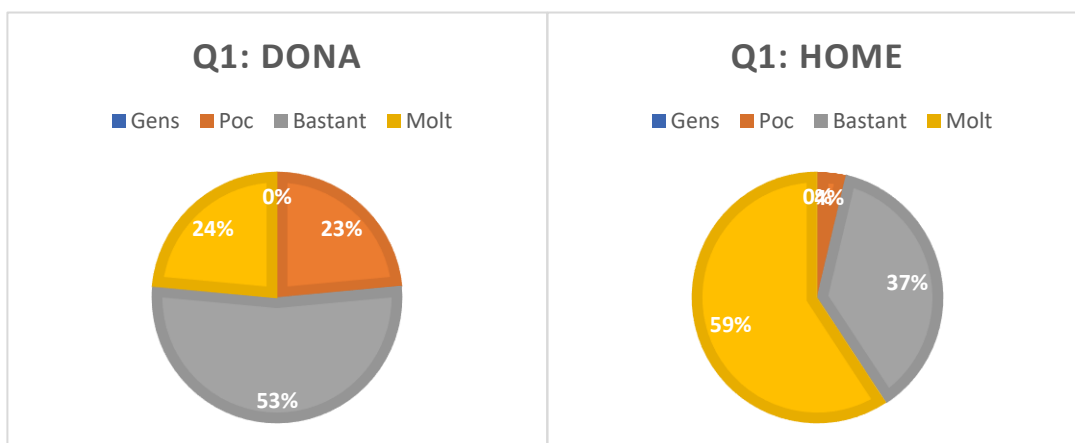


En general, creus que l'EUSS té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?





Creus que l'EUSS garanteix que dones i homes rebin un tracte totalment igualitari pel que fa a les condicions laborals (tipus de contracte, condicions horàries, tipus de dedicació, etc.)?



- Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?

A la pregunta "Tens expectatives de desenvolupament professional a l'empresa?" la resposta és molt diferent segons el sexe, un 64% dels homes han respost que sí i en canvi només un 29% de les dones creuen que tenen expectatives de desenvolupament. Pensem que un factor que explica aquesta polarització és que la majoria de les dones són PAS i aquest col·lectiu està compost per llocs de treball molt específics on establir una carrera professional és complicat.

S'observa la mateixa tendència en la pregunta "En general, creus que l'EUSS té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?", on un 93% dels homes han respost molt o bastant, en canvi les dones han respost un 77%.

Finalment a la pregunta "Creus que l'EUSS garanteix que dones i homes rebin un tracte totalment igualitari pel que fa a les condicions laborals (tipus de contracte, condicions horàries, tipus de dedicació, etc.)?" destaca que un 23% de les dones ha respost que poc, en el cas dels homes només és un 4%.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

No n'hi va haver en aquest àmbit.

## 5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

|  | SI                                  | NO                                  |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna?<br/>En cas afirmatiu, com s'expressa?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional?<br/>Sí, en el procés PS10 Avaluació, promoció, reconeixement i incentivació de PDI i PAS i en el procés PE04 Definició de la política de PDI i PAS.<br/><br/>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?<br/>No l'inclou</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització ha dissenyat plans de carrera professional?<br/>En cas afirmatiu, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

## 5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?</li> </ul> | <p>X Avaluació de l'acompliment.</p> <p>X Opinió del/de la superior immediat/a.</p> <p>Funcionament dels equips de treball.</p> <p>No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.</p> |
|--|--|

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat?<br/>En cas afirmatiu, quins són els criteris?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització?<br/>En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat?<br/>En cas afirmatiu, com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.</li> </ul>                       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional?<br/>Direcció amb l'assessorament de l'Equip directiu<br/>Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?<br/>NO</li> </ul>                                  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant?<br/>En cas afirmatiu, detalleu els canals.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?<br/>En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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).<br/>En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

## 5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

### Distribució de la plantilla per grup professional

| Distribució de la plantilla per grup professional |    |     | Distribució de la plantilla per responsabilitat |    |     |
|---|----|-----|---|----|-----|
| <b>TOTAL</b>                                      |    |     | <b>Equip Directiu</b>                           |    |     |
| Homes   | 51 | 73% | Homes   | 5  | 71% |
| Dones   | 19 | 27% | Dones   | 2  | 29% |
| <b>PDI</b>  |    |     | <b>Cap Departament</b>                          |    |     |
| Homes   | 49 | 86% | Homes   | 7  | 70% |
| Dones   | 8  | 14% | Dones   | 3  | 30% |
| <b>PAS</b>  |    |     | <b>Cap Laboratori</b>                           |    |     |
| Homes   | 2  | 15% | Homes   | 3  | 75% |
| Dones   | 11 | 85% | Dones   | 1  | 25% |
| <b>PDI doctor/a recerca</b>                       |    |     | <b>Cap Servei</b>                               |    |     |
| Homes   | 9  | 82% | Homes   | 1  | 25% |
| Dones   | 2  | 18% | Dones   | 3  | 75% |
| <b>PDI doctor/a exclusiva</b>                     |    |     | <b>No responsabilitat</b>                       |    |     |
|   |    | 100 |   |    |     |
| Homes   | 2  | %   | Homes   | 35 | 78% |
| Dones   | 0  | 0%  | Dones   | 10 | 22% |
| <b>PDI doctor/a plena</b>                         |    |     | <b>Homes</b>                                    |    |     |
| Homes   | 6  | 67% | Amb responsabilitat                             | 16 | 31% |
| Dones   | 3  | 33% | Sense responsabilitat                           | 35 | 69% |
| <b>PDI graduat/da exclusiva</b>                   |    |     | <b>Dones</b>                                    |    |     |
|   |    | 100 |   |    |     |
| Homes   | 5  | %   | Amb responsabilitat                             | 9  | 47% |
| Dones   | 0  | 0%  | Sense responsabilitat                           | 10 | 53% |
| <b>PDI graduat/da plena</b>                       |    |     | <b>Homes temps complet</b>                      |    |     |
|   |    | 100 |   |    |     |
| Homes   | 2  | %   | Amb responsabilitat                             | 15 | 58% |
| Dones   | 0  | 0%  | Sense responsabilitat                           | 11 | 42% |
| <b>PDI temps parcial doctor/a</b>                 |    |     | <b>Dones temps complet</b>                      |    |     |
| Homes   | 8  | 80% | Amb responsabilitat                             | 9  | 69% |
| Dones   | 2  | 20% | Sense responsabilitat                           | 4  | 31% |
| <b>PDI temps parcial graduat /da</b>              |    |     |   |    |     |
| Homes   | 17 | 94% |   |    |     |
| Dones   | 1  | 6%  |   |    |     |
| <b>Tit. Sup.</b>                                  |    |     |   |    |     |
| Homes   | 0  | 0%  |   |    |     |

|       |   |       |
|-------|---|-------|
| Dones | 8 | 100 % |
|-------|---|-------|

**No Tit. Sup.**

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| Homes | 2 | 40% |
| Dones | 3 | 60% |

**Promocions els últims 5 anys**

|     |     |
|-----|-----|
| PDI | 91% |
| PAS | 9%  |

|       |     |
|-------|-----|
| HOMES | 73% |
| DONES | 27% |

|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?<br/>Sí</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?<br/>En el total de la plantilla hi ha un 27% de dones, percentatge inferior al 40 % que és considera mínim per ser considerada equilibrada. En el cas del PDI hi ha un 14% de dones i en el cas del PAS un 15% d'homes, per tant, tenim un PDI masculinitzat i un PAS feminitzat. Aquesta polarització s'observa també en tots els grups professionals.</p> <p>Si ens fixem en qui té responsabilitats, a l'Equip directiu hi ha un percentatge del 29% de dones, en caps de departament un 30% i en caps de laboratori un 25%, percentatges tots inferiors al llindar del 40%, però equiparables al percentatge total de dones de la plantilla. En el cas de caps de servei el percentatge de dones és del 75% degut a que aquesta responsabilitat recau sobretot en persones del PAS, el qual és majoritàriament femení.</p> <p>Observem el percentatge de dones que tenen alguna responsabilitat és del 47%, si només es té en compte les dones a jornada completa és del 69%. En canvi el percentatge d'homes que tenen alguna responsabilitat és del 31%, si només es té en compte els homes a jornada completa és del 58%.</p> <p>Finalment en les promocions els darrers 5 anys, un 27% han estat dones, percentatge inferior al llindar del 40%, però equiparable al percentatge total de dones de la plantilla. Per grup professionals les promocions només han estat un 9% en el PAS.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit promoció i desenvolupament professional</b>   |  |
|--|--|
| <b>PUNTS FORTS</b>   | <b>ÀREES DE MILLORA</b>  |
| <p>Una majoria creuen que l'EUSS té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, encara que amb un diferencia substancial segons el sexe: un 93% dels homes i un 77% de les dones.</p> <p>El percentatge de dones que tenen alguna responsabilitat és del 47%, si només es té en compte les dones a jornada completa és del 69%. En canvi el percentatge d'homes que tenen alguna responsabilitat és del 31%, si només es té en compte els homes a jornada completa és del 58%.</p> | <p>Les dones tenen una percepció de que tenen menys expectatives de desenvolupament professional</p> <p>El procés PS10 Avaluació, promoció, reconeixement i incentivació de PDI i PAS i el procés PE04 Definició de la política de PDI i PAS no expliciten com a criteri la igualtat entre homes i dones</p> <p>Les persones amb capacitat de decisió en promocions no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats</p> <p>En el total de la plantilla hi ha un 27 % de dones, percentatge inferior al 40 % que és el mínim per ser considerada equilibrada. En el cas del PDI hi ha un 14% de dones i en el cas del PAS un 15% d'homes</p> <p>A l'Equip directiu hi ha un percentatge del 29% de dones, en caps de departament un 30% i en caps de laboratori un 25%, percentatges de dones tots inferiors al llindar del 40%.</p> <p>En el cas de caps de servei el percentatge d'homes és del 25%, percentatge inferior al llindar del 40%.</p> <p>Les promocions els darrers 5 anys, un 27% han estat dones, percentatge inferior al llindar del 40%. Per grup professionals les promocions només han estat un 9% en el PAS.</p> |

## 5.6. Pla de millora

| Pla millora àmbit promoció i desenvolupament professional  |  |               |                |           |
|--|--|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador  | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI5.1 Explicitar com a criteri la igualtat entre homes i dones en el procés PS10 Avaluació, promoció, reconeixement i incentivació de PDI i PAS i en el procés PE04 Definició de la política de PDI i PAS | Inclòs el criteri la igualtat entre homes i dones en el procés PS10 Avaluació, promoció, reconeixement i incentivació de PDI i PAS | No            | Inclòs         | 2023-2024 |
|  | Inclòs el criteri la igualtat entre homes i dones en el procés PE04 Definició de la política de PDI i PAS                          | No            | Inclòs         |           |
| OPI5.2 Formar les persones amb capacitat de decisió en promocions en igualtat d'oportunitats   | Formació de les persones amb capacitat de decisió en promocions en igualtat d'oportunitats   | No            | Fet            | 2026-2027 |
| OPI5.3 Incloure el criteri de promoció que a igualtat de condicions es prioritzi el gènere menys representat en l'àmbit concret  | Inclòs el criteri de promoció que a igualtat de condicions es prioritzi el gènere menys representat en l'àmbit concret             | No            | Sí             | 2023-2024 |

## 6. Retribució

### 6.1. Percepció de les persones

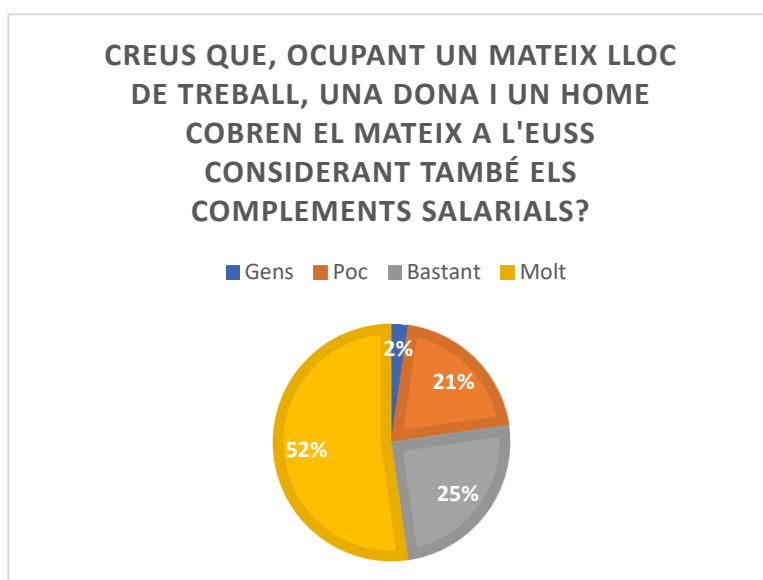
- A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 6 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

En l'enquesta realitzada s'han obtingut els següent resultats:

Creus que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren el mateix a l'EUSS considerant també els complements salarials?



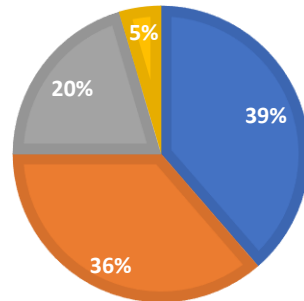
Més d'una tercera part de les persones que han respost aquesta pregunta (34 de 44) consideren que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren el mateix a l'EUSS incloent també els complements salarials.

Creus que a l'EUSS pot donar-se una bretxa salarial entre homes i dones?



## CREUS QUE A L'EUSS POT DONAR-SE UNA BRETXA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES?

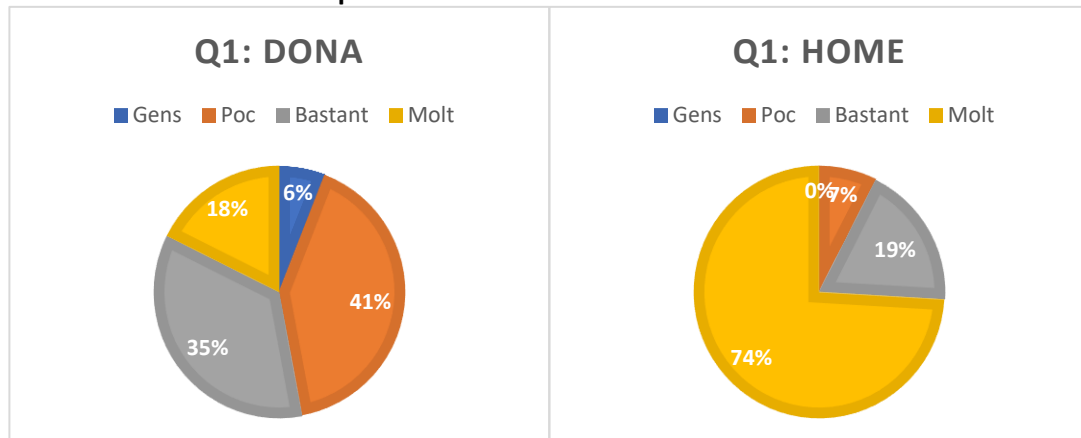
■ Gens ■ Poc ■ Bastant ■ Molt



En la mateixa línia que en la pregunta anterior, més d'una tercera part de les persones que han respost aquesta (33 de 44) creuen poc o gens probable que es pugui donar una bretxa salarial entre homes i dones a l'EUSS.

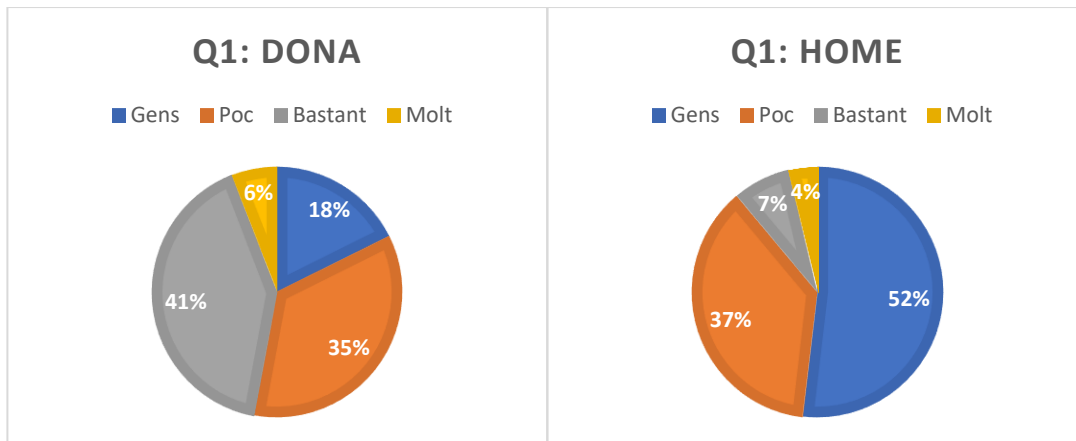
➤ Dones i homes tenen una percepció diferent?

**Creus que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren el mateix a l'EUSS considerant també els complements salarials?**



La percepció que tenen homes i dones és molt diferent. Mentre que gairebé un 50% de les dones consideren que no es cobra el mateix en funció del sexe, només un 7% dels homes ho veu així.

**Creus que a l'EUSS pot donar-se una bretxa salarial entre homes i dones?**



En aquest cas, la percepció entre homes i dones també es diferencia notablement, mentre els homes consideren gens o poc en un 89%, les dones ho pensen en un 53%. Destaca la resposta bastant, passa del 7% en homes al 41% en dones.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
1. “Considero que hi pot haver una bretxa salarial important a l'EUSS perquè el personal més antic i que ocupa més càrrecs de responsabilitat són homes.”
  2. “Tinc la sensació que l'antiguitat juga un paper clau en la manca d'igualtat entre homes i dones en termes de promoció i de salaris, que contamina tota l'anàlisi.”
  3. “El PAS (molt feminitzat) no pot optar a complements de sou com tutories diverses (primer curs, orientació professional, pràctiques en empresa, TFE) o tribunals TFE. Buscar alternatives per a aquest col·lectiu.”
  4. “ptal de transparència (informació del procés de selecció de personal, càrrecs, complements...)”
  5. Proposta: “sous equilibrats entre PDI i PAS.”
  6. “Ajustar el salari per què no hi hagin diferències de gènere ni d'antiguitat.”

## 6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

|  | SI | NO                                  |
|--|----|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització?<br/>En cas afirmatiu, com s'expressa?</li> </ul>   |    | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.<br/>En cas afirmatiu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detalleu l'any en què es va dur a terme.</li> <li>- Es va contemplar la perspectiva de gènere?</li> <li>- Detalleu les principals conclusions de l'estudi.</li> <li>- En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa?</li> </ul> </li> </ul> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball?</b><br/><b>En cas afirmatiu, detalleu l'any en què es va dur a terme.</b></li> </ul>  |   | ■ |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?<br/>En cas negatiu, assenyaleu quins llocs en queden fora.</li> </ul> <p><b>Assenyaleu el conveni/acord d'aplicació a l'organització.</b></p> <p>El salari base està regulat pel conveni: XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (Código de Convenio n.o 99000995011982)</p> <p>Però bona part dels complements no estan regulats pel conveni.</p>  | ■ | ■ |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?<br/><b>En cas afirmatiu, algun conveni contempla salaris més baixos?</b></li> </ul>  |   | ■ |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?</li> </ul> <p>Parcialment. Hi ha els següents complements retributius vinculats a l'acompliment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Articles de recerca</li> <li>» Docència al màster MDOI</li> <li>» Tutorització de Treballs de Fi de Grau</li> <li>» Incentiu per docència en anglès</li> <li>» Incentius per visites a escoles</li> <li>» Tutorització de Treballs de Fi de Màster</li> <li>» Tutoria 1' i 2<sup>n</sup></li> <li>» Tutoria d'Orientació Professional</li> <li>» Complement Especial Activitat Docent (Segon Conveni)</li> <li>» Tutories de Pràctiques Empreses</li> <li>» Incentius fi d'any en alguna persona del PAS</li> <li>» Incentius de matrícula per al PAS participant</li> <li>» Incentius per activitats d'acollida a l'alumnat de nou accés en la setmana presemestral</li> </ul> | ■ |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?</li> </ul>   | ■ |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es retribueixen incentius/variables?<br/>En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los?</li> </ul> <p>(Veure llista apartat anterior sobre avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions)</p>   | ■ |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?</li> </ul>  | ■ |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?</li> </ul>   |   | ■ |
| En cas afirmatiu, heu implantat mesures per minimitzar aquest impacte? Quines?  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>A la vostra empresa hi ha beneficis socials?<br/>En cas afirmatiu, detalleu quins i col·lectius que els perceben.</li> </ul> <p>El que defineix el propi conveni laboral. Destaca el descompte en el preu de la matrícula per a l'alumnat fill o filla d'una persona treballadora.</p> | ■ |   |

### 6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

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

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>28.472 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>26.511 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>27.043 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>-7,40%</b></td> </tr> </tbody> </table>  | Sexe                         |  | DONA | 28.472 € | HOME | 26.511 € | <b>Total Resulta</b> | <b>27.043 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>-7,40%</b>  |  | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>27.678 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>24.587 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>25.426 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>-12,57%</b></td> </tr> </tbody> </table> | Sexe | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. | DONA | 27.678 € | HOME | 24.587 € | <b>Total Resulta</b> | <b>25.426 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>-12,57%</b> |
|--|------------------------------|--|------|----------|------|----------|----------------------|-----------------|-----------------------|----------------|--|--|------|------------------------------|------|----------|------|----------|----------------------|-----------------|-----------------------|----------------|
| Sexe   |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 28.472 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 26.511 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>27.043 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>-7,40%</b>                |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Sexe   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 27.678 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 24.587 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>25.426 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>-12,57%</b>               |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Si s'exclou les persones a temps Parcial, es consideren la Plena i Exclusiva   |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>35.409 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>41.627 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>39.555 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>14,94%</b></td> </tr> </tbody> </table>  | Sexe                         |  | DONA | 35.409 € | HOME | 41.627 € | <b>Total Resulta</b> | <b>39.555 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>14,94%</b>  |  | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>34.426 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>38.805 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>37.345 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>11,28%</b></td> </tr> </tbody> </table>  | Sexe | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. | DONA | 34.426 € | HOME | 38.805 € | <b>Total Resulta</b> | <b>37.345 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>11,28%</b>  |
| Sexe   |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 35.409 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 41.627 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>39.555 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>14,94%</b>                |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Sexe   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 34.426 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 38.805 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>37.345 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>11,28%</b>                |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Només dedicació Plena  |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>37.613 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>34.142 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>35.089 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>-10,17%</b></td> </tr> </tbody> </table> | Sexe                         |  | DONA | 37.613 € | HOME | 34.142 € | <b>Total Resulta</b> | <b>35.089 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>-10,17%</b> |  | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>37.613 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>32.916 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>34.197 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>-14,27%</b></td> </tr> </tbody> </table> | Sexe | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. | DONA | 37.613 € | HOME | 32.916 € | <b>Total Resulta</b> | <b>34.197 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>-14,27%</b> |
| Sexe   |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 37.613 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 34.142 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>35.089 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>-10,17%</b>               |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Sexe   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 37.613 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 32.916 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>34.197 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>-14,27%</b>               |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Només dedicació Exclusiva  |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>34.748 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>44.954 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>41.309 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>22,70%</b></td> </tr> </tbody> </table>  | Sexe                         |  | DONA | 34.748 € | HOME | 44.954 € | <b>Total Resulta</b> | <b>41.309 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>22,70%</b>  |  | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>33.470 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>41.422 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>38.582 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>19,20%</b></td> </tr> </tbody> </table>  | Sexe | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. | DONA | 33.470 € | HOME | 41.422 € | <b>Total Resulta</b> | <b>38.582 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>19,20%</b>  |
| Sexe   |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 34.748 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 44.954 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>41.309 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>22,70%</b>                |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Sexe   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 33.470 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 41.422 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>38.582 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>19,20%</b>                |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Només dedicació Parcial  |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>13.442 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>10.789 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>11.303 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>-24,58%</b></td> </tr> </tbody> </table> | Sexe                         |  | DONA | 13.442 € | HOME | 10.789 € | <b>Total Resulta</b> | <b>11.303 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>-24,58%</b> |  | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>13.055 €</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>9.800 €</td> </tr> <tr> <td><b>Total Resulta</b></td> <td><b>10.430 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Bretxa Salaria</b></td> <td><b>-33,22%</b></td> </tr> </tbody> </table>  | Sexe | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. | DONA | 13.055 € | HOME | 9.800 €  | <b>Total Resulta</b> | <b>10.430 €</b> | <b>Bretxa Salaria</b> | <b>-33,22%</b> |
| Sexe   |                              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 13.442 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 10.789 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>11.303 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>-24,58%</b>               |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| Sexe   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| DONA   | 13.055 €                     |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| HOME   | 9.800 €                      |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Total Resulta</b>   | <b>10.430 €</b>              |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |
| <b>Bretxa Salaria</b>  | <b>-33,22%</b>               |  |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |  |  |      |                              |      |          |      |          |                      |                 |                       |                |

|  | SI                                  | NO |
|--|-------------------------------------|----|
| <p>• <b>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals?</b><br/> <b>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</b></p> <p>La bretxa salarial incloent a totes les persones treballadores és del -7,4% perquè la majoria del PDI a temps parcial és home.<br/> Si l'anàlisi es fa sense considerar les persones a temps parcial és del 14,9%.<br/> Si, a més, no es tenen en compte els complements històrics consolidats és de l'11,3%. La bretxa salarial és més acusada entre el personal amb dedicació exclusiva (22,7%) en comparació amb el de dedicació plena (-10,2%) i parcial (-24,6%). Sense els complements històrics consolidats la bretxa salarial a dedicació exclusiva és del 19,2%, mentre que a dedicació plena és del -14,3% i a dedicació parcial és del -33,2%<br/> Aquesta diferència es deu a una inferior presència de les dones en el PDI (14%) i en llocs de responsabilitats (23,8%), i, en menor mesura, al fet que les dones del PDI no tenen complements històrics consolidats.</p> <p>En els següents apartats es veurà en un anàlisi més detallat segons grups professionals i responsabilitats que la bretxa observada es deu a que la majoria de persones a temps parcial són homes, els homes PDI i les dones PAS tenen majoritàriament complements històrics consolidats, els homes són majoria en el col·lectiu DPI amb salari mitjana superior i les dones són majoria en el col·lectiu PAS, i les diferències de dedicació entre homes i dones en alguns grups professionals.</p> <p><u>Explicació de l'existència del complements històrics consolidats:</u><br/> Quan l'EUSS es va formar el 1994 es va adoptar un conveni col·lectiu que portava molt temps sense actualitzar-se amb una taula salarial que estava molt per sota de mercat. En aquell moment es va optar per completar el salari especificat en la taula salarial amb una millora voluntària, que era tan gran com el propi salari. L'1 de gener de 2002 es va decidir adoptar un altre conveni que sí s'estava actualitzant regularment, el "Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación". Aquest canvi va suposar una adaptació dels conceptes salarials on es va traslladar la millora voluntària al salari segons taula del conveni. Com a resultat d'aquest procés, algunes persones van continuar conservant millora voluntària (en el cas del PDI, les persones que no tenien el doctorat) i, en altres, la millora voluntària va desaparèixer perquè es va integrar totalment en el salari segons conveni (persones doctorades). A partir d'aquell moment no es va incrementar més la part de millora voluntària i era nul·la en noves contractacions.<br/> Finalment, la publicació del "XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación" va suposar que des de l'1 de gener del 2013 no s'abona cap quantitat en concepte de triennis, i les quantitats consolidades es van transformar en un complement personal, el qual s'incrementa en el mateix percentatge que el salari. A canvi, va aparèixer la paga extraordinària de 25 anys.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> |    |

|   |  |  |
|---|--|--|
| En resum, el personal contractat abans del 2004 té consolidada l'antiguitat, homes en el cas de PDI i dones en el cas del PAS i, en alguns casos, també la millora voluntària, sobretot el PDI sense la titulació de doctorat i algunes persones del PAS. |  |  |
|---|--|--|

**2 Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial**  
Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

| Sexe                   |               |
|------------------------|---------------|
| DONA                   | 21,1          |
| HOME                   | 26,8          |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>25,3</b>   |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>21,27%</b> |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 20,6                         |
| HOME                   | 24,4                         |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>23,3</b>                  |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>15,60%</b>                |

|  | SI | NO |
|--|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>La bretxa del guany salarial brut per hora incloent totes les persones treballadores és del 21,1%. Sense els complements històrics consolidats és del 15,4%. Aquesta diferència es deu a diversos motius:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El col·lectiu del PDI, amb un salari mitjà superior, està altament masculinitzat (14% de dones; 86% d'homes).</li> <li>El col·lectiu del PAS, amb un salari mitjà inferior, està altament feminitzat (84,6% de dones; 15,4% d'homes)</li> </ol> | ■  |    |

**3 Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per grup professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

PDI

| Sexe                   |                 |
|------------------------|-----------------|
| DONA                   | 29.762 €        |
| HOME                   | 26.867 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>27.273 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-10,78%</b>  |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 29.472 €                     |
| HOME                   | 24.894 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>25.537 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-18,39%</b>               |

PAS

| Sexe                   |                 |
|------------------------|-----------------|
| DONA                   | 27.534 €        |
| HOME                   | 17.784 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>26.034 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-54,83%</b>  |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 26.373 €                     |
| HOME                   | 17.051 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>24.938 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-54,67%</b>               |

PDI

Si s'exclou les persones a temps Parcial, es consideren la Plena i Exclusiva

| Sexe                   |                 |
|------------------------|-----------------|
| DONA                   | 39.747 €        |
| HOME                   | 43.614 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>42.948 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>8,87%</b>    |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 39.747 €                     |
| HOME                   | 40.618 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>40.468 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>2,14%</b>                 |

PAS

Si s'exclou les persones a temps Parcial, es consideren la Plena i Exclusiva

| Sexe                   |                 |
|------------------------|-----------------|
| DONA                   | 32.698 €        |
| HOME                   | 17.784 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>29.715 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-83,87%</b>  |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 31.101 €                     |
| HOME                   | 17.051 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>28.291 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-82,40%</b>               |

SI NO

|  |                                     |  |
|--|-------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per grup professional?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>En el col·lectiu del PDI, la bretxa salarial és del -10.8% atès que un 89,3% del professorat a temps parcial són homes. Si no es considera la modalitat a temps parcial la bretxa és del 8,9% i, si no es tenen en compte tampoc els complements històrics consolidats, és del 2,14%. Aquesta diferència es deu a que els homes PDI tenen un percentatge superior de jornada exclusiva (66,7%) que les dones (40,0%), malgrat que totes elles tinguin responsabilitat.</p> <p>En el col·lectiu del PAS, la bretxa salarial és del -54,8%, mentre que si no es considera la modalitat a temps parcial és del -83,9%. Aquesta diferència es deu a dos factors: En primer lloc, els homes d'aquest col·lectiu ocupen llocs de treball per a titulats no superiors. En segon lloc, és un col·lectiu altament feminitzat (85% dones) i només un dels homes del PAS disposa de complements històrics consolidats.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
|--|-------------------------------------|--|

PDI doctor/a recerca

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 42.949 €        |
| HOME                   | 46.456 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>45.818 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 7,55%           |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 42.949 €                     |
| HOME                   | 44.526 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>44.239 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 3,54%                        |

PDI doctor/a exclusiva

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | #DIV/0!         |
| HOME                   | 42.896 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>42.896 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!         |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | #DIV/0!                      |
| HOME                   | 41.428 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>41.428 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!                      |

PDI doctor/a plena

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 37.613 €        |
| HOME                   | 34.121 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>35.285 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | -10,23%         |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 37.613 €                     |
| HOME                   | 33.598 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>34.936 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | -11,95%                      |

PDI graduat/da exclusiva

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | #DIV/0!         |
| HOME                   | 53.943 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>53.943 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!         |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | #DIV/0!                      |
| HOME                   | 45.583 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>45.583 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!                      |

PDI graduat/da plena

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | #DIV/0!         |
| HOME                   | 34.207 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>34.207 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!         |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | #DIV/0!                      |
| HOME                   | 30.870 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>30.870 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!                      |

SI NO

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per grup professional?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> |  |  |
|---|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>En el col·lectiu PDI doctor/a recerca, la bretxa salarial és del 7,6%. Si no es tenen en compte els complements històrics consolidats és del 3,5%. Aquesta diferència es deu a que els homes tenen més complements de càrrecs (bretxa de 34,8%) perquè ocupen càrrecs de més responsabilitat i més complements de productivitat (bretxa de 5,3%)</p> <p>En el col·lectiu PDI doctor/a plena la bretxa salarial és del -10,2%. Aquesta diferència es deu a una inferior presència dels homes en llocs de responsabilitats. El 100% de les dones d'aquest grup professional ocupen llocs de responsabilitat mentre que cap home d'aquest col·lectiu té presència en llocs de responsabilitat.</p> <p>En els col·lectius PDI doctor/a exclusiva, PDI graduat/da exclusiva i PDI graduat/da plena no es valora la bretxa salarial perquè no hi ha presència de dones.</p> |  |  |
|--|--|--|

PDI temps parcial doctor/a

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 17.337 €        |
| HOME                   | 18.081 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>17.932 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 4,11%           |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 16.178 €                     |
| HOME                   | 17.114 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>16.926 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 5,47%                        |

PDI temps parcial graduat /da

|                        |                |
|------------------------|----------------|
| Sexe                   |                |
| DONA                   | 4.684 €        |
| HOME                   | 7.358 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>7.209 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 36,34%         |

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 4.684 €                      |
| HOME                   | 6.358 €                      |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>6.265 €</b>               |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 26,32%                       |

|   | SI | NO |
|---|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball i nivell professional?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>En el col·lectiu PDI temps parcial doctor/a la bretxa salarial és del 4,1%. La bretxa del salari brut per hora és del 24,2%. Aquesta diferència es deu a complements de productivitat d'homes, principalment els relacionats amb el màster, i a una baixa maternal, tot i que les dones fan més hores: 14,3 hores de mitjana, enfront de les 10,9 dels homes.</p> <p>En el col·lectiu PDI temps parcial graduat/da la bretxa salarial és del 36,3%. Aquesta diferència es deu a que les dones fan una mitjana de 4,1 hores, mentre que els homes fan una mitjana de 6,8 hores. La bretxa del salari brut per hora és del -7,4% perquè les dones d'aquest col·lectiu facturen els seus honoraris i llavors hi ha inclòs el cost de la Seguretat Social.</p> |    |    |



PAS Tit. Sup.

| Sexe                   |                 |
|------------------------|-----------------|
| DONA                   | 32.679 €        |
| HOME                   | #iDIV/0!        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>32.679 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>#iDIV/0!</b> |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 31.082 €                     |
| HOME                   | #iDIV/0!                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>31.082 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>#iDIV/0!</b>              |

PAS No Tit. Sup.

| Sexe                   |                 |
|------------------------|-----------------|
| DONA                   | 13.815 €        |
| HOME                   | 17.784 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>15.402 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>22,32%</b>   |

| Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
|------------------------|------------------------------|
| DONA                   | 13.815 €                     |
| HOME                   | 17.051 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>15.109 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>18,98%</b>                |

|   | SI | NO |
|---|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per grup professional?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>El col·lectiu del PAS es divideix en dos subgrups: PAS amb titulació superior (PAS Tit. Sup.) i PAS sense titulació superior (PAS No Tit. Sup).</p> <p>En el col·lectiu No Tit. Sup. la bretxa salarial és del 22,3%. Aquesta diferència es deu a que en aquest col·lectiu els homes ocupen llocs de treball de més qualificació i amb un salari base superior en el conveni col·lectiu. A més, dins d'aquest col·lectiu, hi ha diverses dones a temps parcial, mentre que els homes tenen dedicació exclusiva.</p> <p>En el col·lectiu Tit. Sup. no es valora la bretxa salarial perquè no hi ha homes.</p> |    |    |

**4 Salari brut anual mitjà de dones i homes per responsabilitat i càlcul de la possible bretxa salarial.**  
Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

|                        |                 |  |                        |                              |
|------------------------|-----------------|--|------------------------|------------------------------|
| Equip Directiu         |                 |  |                        |                              |
| Sexe                   |                 |  | Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 41.700 €        |  | DONA                   | 41.100 €                     |
| HOME                   | 55.453 €        |  | HOME                   | 48.093 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>51.524 €</b> |  | <b>Total Resultat</b>  | <b>46.095 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>24,80%</b>   |  | <b>Bretxa Salarial</b> | <b>14,54%</b>                |
| Cap Departament        |                 |  |                        |                              |
| Sexe                   |                 |  | Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 43.439 €        |  | DONA                   | 41.483 €                     |
| HOME                   | 44.641 €        |  | HOME                   | 42.292 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>44.280 €</b> |  | <b>Total Resultat</b>  | <b>42.050 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>2,69%</b>    |  | <b>Bretxa Salarial</b> | <b>1,91%</b>                 |
| Cap Laboratori         |                 |  |                        |                              |
| Sexe                   |                 |  | Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 36.076 €        |  | DONA                   | 36.076 €                     |
| HOME                   | 40.491 €        |  | HOME                   | 38.277 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>39.387 €</b> |  | <b>Total Resultat</b>  | <b>37.727 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>10,90%</b>   |  | <b>Bretxa Salarial</b> | <b>5,75%</b>                 |
| Cap Servei             |                 |  |                        |                              |
| Sexe                   |                 |  | Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 33.102 €        |  | DONA                   | 32.105 €                     |
| HOME                   | 40.383 €        |  | HOME                   | 40.383 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>34.922 €</b> |  | <b>Total Resultat</b>  | <b>34.175 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>18,03%</b>   |  | <b>Bretxa Salarial</b> | <b>20,50%</b>                |
| No responsabilitat     |                 |  |                        |                              |
| Sexe                   |                 |  | Sexe                   | Sense AD PERSONAM i MEJ.VOL. |
| DONA                   | 19.187 €        |  | DONA                   | 18.683 €                     |
| HOME                   | 17.156 €        |  | HOME                   | 16.063 €                     |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>17.607 €</b> |  | <b>Total Resultat</b>  | <b>16.645 €</b>              |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-11,84%</b>  |  | <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-16,31%</b>               |

|   | SI | NO |
|---|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes al salari base?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Dins de l'Equip Directiu, la bretxa salarial és del 24,8%, xifra que baixa al 14,54% si s'exclouen els complements històrics consolidats, que només recauen en les persones contractades abans del 2004 (tot homes en aquest col·lectiu). Finalment aquesta diferència es deu tenen una categoria amb salari base inferior i/o dedicació plena.</p> <p>Dins de la categoria de cap de departament, la bretxa salarial és del 2,69%, xifra que baixa al 1,91% si s'exclouen els complements històrics consolidats, que només recauen en les persones contractades abans del 2004 (majoritàriament homes en aquest col·lectiu, un 80%). Aquesta diferència es deu a que hi ha homes que circumstancialment estan assumint temporalment la responsabilitat de dos departaments i que tots</p> |    |    |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>els homes d'aquest col·lectiu pertanyen al PDI, amb un salari mitjà superior, mentre que, en el cas de les dones, hi ha membres del PAS i del PDI.</p> <p>Dins de la categoria de Cap de Laboratori, la bretxa salarial és del 10,9%, xifra que baixa al 5,8% si s'exclouen els complements històrics consolidats, que només recauen en les persones contractades abans del 2004 (tot homes en aquest col·lectiu). Aquesta diferència es deu a que l'única dona que hi ha en aquesta categoria està a dedicació plena, mentre que dels tres homes, un 66% estan a dedicació exclusiva i el 33% restant a dedicació plena.</p> <p>En la categoria de Cap de Servei, la bretxa salarial és del 18,0%, xifra que puja a 20,5% si s'exclouen els complements històrics consolidats, que només recauen en les persones contractades abans del 2004 (tot dones en aquest col·lectiu). Aquesta diferència es deu a que el col·lectiu homes cap servei el percentatge de PDI és superior (50%) al percentatge PDI en el col·lectiu dones cap de servei (20%), la majoria de dones cap de servei son PAS, i a més les dones PDI cap de servei van sol·licitar una reducció horària per conciliació familiar.</p> <p>En la categoria de No Responsabilitat, la bretxa salarial és del -11,8%, xifra que puja al -16,3% si s'exclouen els complements històrics consolidats, que només recauen en les persones contractades abans del 2004. L'efecte primordial aquí és el fet que els homes estan més a temps parcial.</p> |  |  |
|---|--|--|

**5 Salari base mitjà de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.**  
Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

PDI

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 25.761 €        |
| HOME                   | 21.055 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>21.715 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-22,35%</b>  |

PAS

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 20.924 €        |
| HOME                   | 16.743 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>20.281 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-24,97%</b>  |

PDI

Si s'exclou les persones a temps Parcial, es consideren la Plena i Exclusiva

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 35.341 €        |
| HOME                   | 35.093 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>35.136 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-0,70%</b>   |

PAS

Si s'exclou les persones a temps Parcial, es consideren la Plena i Exclusiva

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 23.971 €        |
| HOME                   | 16.743 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>22.525 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-43,17%</b>  |

SI NO

|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes al salari base?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?<br/><br/>En el col·lectiu del PDI la bretxa salarial és del -22,3%. Aquesta diferència es deu a que un 89,3% del professorat a temps parcial són homes. Si no es considera la modalitat temps parcial, la bretxa és del -0,7%.<br/><br/>En el col·lectiu del PAS la bretxa salarial és del -24,9%. mentre que si no es considera la modalitat temps parcial és del -43,2%. La raó d'aquesta bretxa és que les dones d'aquest col·lectiu ocupen categories professionals amb salaris superiors.</li> </ul> |  |  |
|--|--|--|



?

PDI doctor/a recerca

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 38.219 €        |
| HOME                   | 38.520 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>38.466 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | 0,78%           |

PDI doctor/a exclusiva

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | #DIV/0!         |
| HOME                   | 38.553 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>38.553 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!         |

PDI doctor/a plena

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 33.421 €        |
| HOME                   | 31.240 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>31.967 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | -6,98%          |

PDI graduat/da exclusiva

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | #DIV/0!         |
| HOME                   | 34.936 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>34.936 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!         |

PDI graduat/da plena

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | #DIV/0!         |
| HOME                   | 28.165 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>28.165 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | #DIV/0!         |

SI NO

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes al salari base?<br/>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>En el col·lectiu del PDI doctor/a recerca la bretxa salarial és del 0,8%.</p> <p>En el col·lectiu del PDI doctor/a plena la bretxa salarial és del -7,0%. Aquesta diferència es deu a que alguns homes estaven a temps parcial en el 2020.</p> <p>En els col·lectius PDI doctor/a exclusiva, PDI graduat/da exclusiva i PDI graduat/da plena no es valora la bretxa salarial perquè no hi ha presència de dones.</p> |  |  |
|---|--|--|



PDI temps parcial doctor/a

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 12.352 €        |
| HOME                   | 13.078 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>12.932 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>5,55%</b>    |

PDI temps parcial graduat /da

|                        |                |
|------------------------|----------------|
| Sexe                   |                |
| DONA                   | 4.684 €        |
| HOME                   | 4.990 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>4.973 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>6,12%</b>   |

PAS Tit. Sup.

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 23.599 €        |
| HOME                   | #iDIV/0!        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>23.599 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>#iDIV/0!</b> |

PAS No Tit. Sup.

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 13.792 €        |
| HOME                   | 16.743 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>14.972 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>17,63%</b>   |

|  | SI | NO |
|--|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes al salari base?<br/> En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?<br/><br/> En el col·lectiu de PDI temps parcial doctor/a la bretxa salarial és del 5,6%. Aquesta diferència és deu a que en aquest col·lectiu hi ha un 37% d'homes que tenen un contracte mercantil, mentre que totes les dones tenen un contracte d'obra i servei. La remuneració d'un contracte mercantil és superior perquè inclou el cost de la Seguretat Social<br/><br/> En el col·lectiu de PDI temps parcial graduat/da la bretxa salarial és del 6,1%. Aquesta diferència es deu a que les dones fan una mitjana de 4,1 hores mentre que els homes fan una mitjana de 6,8 hores. Això queda contrarestat pel fet que el 100% de les dones d'aquest col·lectiu tenen un contracte mercantil, mentre que només un 5,9% dels homes tenen aquest tipus de contracte.<br/> El col·lectiu del PAS es divideix en dos subgrups: PAS amb titulació superior (PAS Tit. Sup.) i PAS sense titulació superior (PAS No Tit. Sup).<br/> En el col·lectiu Tit. Sup. la bretxa salarial no pot calcular-se perquè no hi ha cap home</li> </ul> |    |    |



|  |  |  |
|--|--|--|
| En el col·lectiu No Tit. Sup. la bretxa salarial és del 17,6%. Aquesta diferència es deu a que en aquest col·lectiu els homes ocupen llocs de treball de més qualificació i amb un salari base superior en el conveni col·lectiu. A més, dins d'aquest col·lectiu, hi ha diverses dones a temps parcial, mentre que els homes tenen dedicació exclusiva. |  |  |
|--|--|--|

### 6 Salari base mitjà de dones i homes per responsabilitat i càlcul de la possible bretxa salarial.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Equip Directiu         |                 |
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 29.896 €        |
| HOME                   | 34.709 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>33.334 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>13,87%</b>   |
| Cap Departament        |                 |
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 34.311 €        |
| HOME                   | 37.270 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>36.382 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>7,94%</b>    |
| Cap Laboratori         |                 |
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 33.019 €        |
| HOME                   | 35.281 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>34.715 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>6,41%</b>    |
| Cap Servei             |                 |
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 27.363 €        |
| HOME                   | 38.123 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>30.053 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>28,22%</b>   |
| No responsabilitat     |                 |
| Sexe                   |                 |
| DONA                   | 15.842 €        |
| HOME                   | 13.908 €        |
| <b>Total Resultat</b>  | <b>14.338 €</b> |
| <b>Bretxa Salarial</b> | <b>-13,91%</b>  |

SI NO

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S'observen diferències entre dones i homes al salari base?</b><br/> <b>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</b></li> </ul> <p>A l'Equip directiu la bretxa salarial és del 13,87% atès que entre el col·lectiu femení hi ha persona amb una categoria professional amb un salari inferior a la resta i també una persona amb jornada plena.</p> <p>En el cas dels i les caps de departament, la bretxa salarial és del 7,94% perquè un 33% de les dones són PAS, amb un salari base inferior al PDI, mentre que el 100% dels homes d'aquest col·lectiu són PDI.</p> <p>En el cas dels i les caps de laboratori, la bretxa salarial és del 6,4% perquè el 100% de les dones d'aquest col·lectiu tenen dedicació plena i, en canvi, en el cas dels homes només un 33% (la resta a dedicació exclusiva).</p> <p>En el cas dels i les Caps de servei, la bretxa salarial és del 28,2%. En aquest col·lectiu hi ha poques persones amb perfils molt diferents entre elles, i no són comparables.</p> |  |  |
|---|--|--|

**Retribucions mitjanes de dones i homes en funció dels complements, grup professionals i responsabilitat.**

**Es mostra a continuació el resum de complements del PDI**

| Sexe                   | Consolidats    | Càrrecs        | Productivitat  | 25 anys      | Altres       | TOTAL complements |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|-------------------|
| DONA                   | 0 €            | 1.613 €        | 1.044 €        | 0 €          | 1.344 €      | 4.001             |
| HOME                   | 1.900 €        | 1.257 €        | 1.587 €        | 380 €        | 688 €        | 5.812             |
| <b>Total Resultats</b> | <b>1.634 €</b> | <b>1.307 €</b> | <b>1.511 €</b> | <b>327 €</b> | <b>780 €</b> | <b>5.558</b>      |
| <b>Bretxa Salari</b>   | 100,00%        | -28,32%        | 34,23%         | 100,00%      | -95,28%      | 31,17%            |

**i el resum de complements del PAS**

| Sexe                   | Consolidats    | Càrrecs        | Productivitat  | 25 anys        | Altres       | TOTAL complements |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|-------------------|
| DONA                   | 1.162 €        | 1.900 €        | 1.369 €        | 1.645 €        | 534 €        | 6.610             |
| HOME                   | 733 €          | 41 €           | 10 €           | 0 €            | 256 €        | 1.041             |
| <b>Total Resultats</b> | <b>1.096 €</b> | <b>1.614 €</b> | <b>1.160 €</b> | <b>1.392 €</b> | <b>492 €</b> | <b>5.753</b>      |
| <b>Bretxa Salari</b>   | -58,54%        | -4489,91%      | -13482,60%     | #DIV/0!        | -108,40%     | -535,17%          |

SI NO

|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a complements i grup professional i responsabilitat?</b><br/> <b>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</b></li> </ul> |  |  |
|--|--|--|



|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>El total de complements en el col·lectiu PDI presenta una bretxa del 31,2%, mentre que, en el cas del PAS, és del -535%.</p> <p>Es produeix una polarització segons el col·lectiu PDI o PAS. Els complements consolidats històrics, en cas del PDI recauen només en homes i, en cas del PAS, majoritàriament en dones (bretxa del -58,5%).</p> <p>Els complements de productivitat són superiors en homes en el cas del PDI (bretxa del 34,2%) i només en dones en el cas del PAS.</p> <p>Els complements de càrrec, en el cas del PAS, pràcticament només els reben les dones, mentre que, en cas del PDI, és superior en les dones (bretxa del -28,3%).</p> |  |  |
|--|--|--|

## 6.4. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la retribució.

La bretxa salarial a l'EUSS és del -7.4%. Aquest resultat es causat perquè la majoria de PDI a temps parcial és home, no considerant les persones a temps parcial és del 14.9%. Aquesta diferència es deu a que els homes PDI i les dones PAS tenen majoritàriament complements històrics consolidats, els homes són majoria en el col·lectiu DPI amb salari mitjana superior i les dones són majoria en el col·lectiu PAS, i les diferències de dedicació entre homes i dones en alguns grups professionals.

En col·lectiu PDI la bretxa salarial és del -10.8% degut a que el PDI a temps parcial és majoritàriament home (86%). Si no es considera la modalitat a temps parcial és del 8.9%. Aquesta diferència es deu a que les dones tenen menys complements històrics consolidats i les dones tenen un percentatge superior de dedicació plena que els homes.

En col·lectiu PAS la bretxa salarial és del -54,8%, si no es considera la modalitat a temps parcial és del -83,9%. No hi ha homes en el col·lectiu titulats superiors PAS. La diferència es deu a dos factors: primer, els homes PAS ocupen llocs de treball qualificats amb una categoria professional amb salari inferior; segon, els homes PAS no tenen complements històrics consolidats.

Finalment volem expressar que amb les dades analitzades es fa difícil afirmar que no hi ha bretxa salarial degut a la composició tant heterogènia dels diferents col·lectius analitzats, segons categoria professional i responsabilitat.

## 6.5. Conclusions de l'àmbit retribució

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| Àmbit retribució |  |
|------------------|--|
| PUNTS FORTS      | ÀREES DE MILLORA   |
|                  | <p>No està inclosa la igualtat de dones i homes en la política de les persones</p> <p>No s'ha Realitzat una auditoria retributiva segons el RD902/2020</p> <p>Dades distorsionades pel col·lectiu PDI graduat dedicació exclusiva i plena.</p> |

## 6.6. Pla de millora

| Pla millora àmbit retribució   |   |               |                |           |
|--|---|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador   | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI6.1 Incloure la igualtat de dones i homes en la política de les persones  | Inclusa la igualtat de dones i homes en la política de les persones | No            | Sí             | 2023-2024 |
| OPI6.2 Realitzar auditories retributives segons el RD902/2020  | Realitzar el registre salarial                                      | No            | Fet            | 2026-2027 |
|  | Realitzar l'auditoria retributiva                                   | No            | Fet            |           |
| OPI6.3 Fer l'estudi de bretxa salarial sense considerar el col·lectiu PDI graduat/da   | Estudi fet  | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI6.4 Fer l'estudi de bretxa salarial en col·lectius on les persones integrants tinguin perfil homogeni (mateixa categoria i dedicació) | Estudi fet  | No            | Sí             | 2026-2027 |

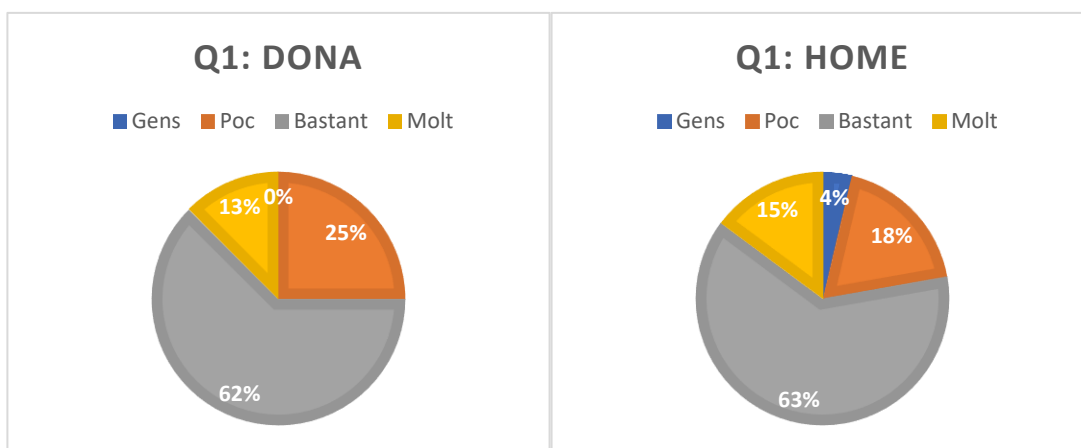
## 7. Temps de treball i corresponsabilitat

### 7.1. Percepció de les persones

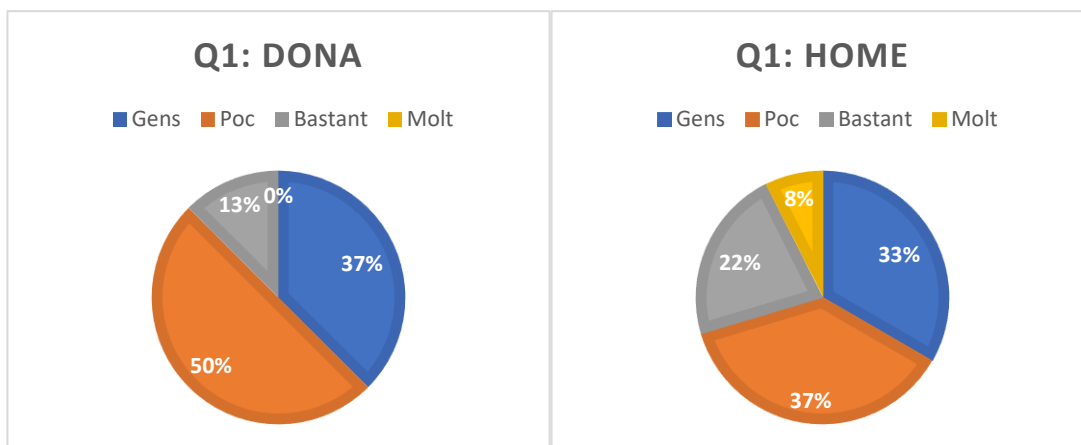
- A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 7,8 i 10 de l'enquesta.  
Analitzeu les dades segregades per sexe.

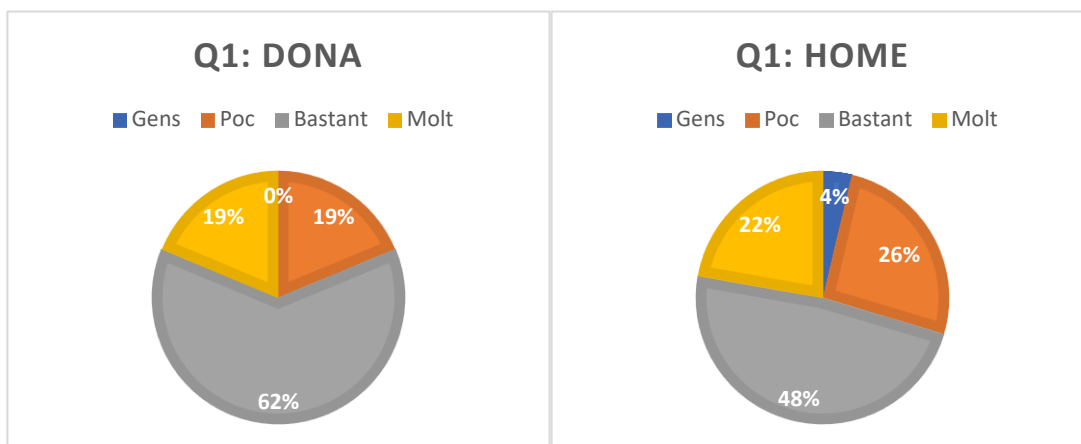
- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?



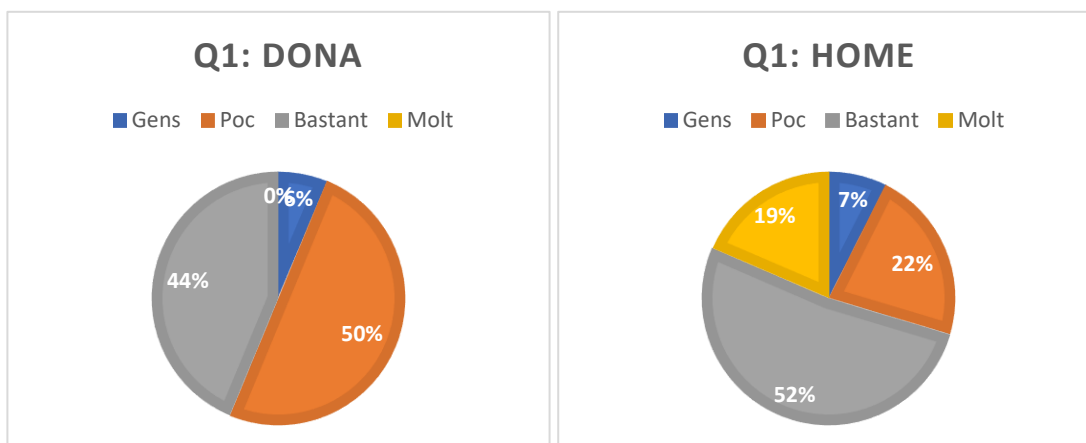
- Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació?



- Les persones que han respost l'enquesta creuen que s'afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera de cara a homes i dones?



- Les persones que han respost l'enquesta creuen que les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, reducció de jornada o excedència) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?



- Dones i homes tenen una percepció diferent?

A la pregunta de si creuen que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, la suma de les respostes "bastant" i "molt" és majoritària, superior al 75%, i molt similar segons el sexe.

En el cas de la pregunta de si coneixen les mesures de conciliació, la majoria ha respost "gens" i "poc", 70% els homes i 87% les dones, aquest darrer clarament superior.

A la pregunta de si s'afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera de cara a homes i dones, "bastant" i "molt" són les respostes majoritàries, 74% els homes i 71% les dones. La diferència està en el repartiment entre aquestes dues opcions, les dones "molt" un 19% i els homes un 26%.

Finalment, a la pregunta de si creuen que les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, reducció de jornada o excedència) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional, l'opció majoritària en les dones és "poc" en un 50%, en canvi en els homes és bastant en un 52%.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

No n'hi ha

## 7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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?<br/>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar?<br/><b>En cas afirmatiu, detalleu les mesures.</b></li> </ul> <p>El PDI pot ubicar les hores de permanència setmanals segons les seves preferències, les quals són un 57%(17/30) en jornada plena i un 60%(22.5/37.5) en jornada exclusiva, i en l'elaboració del horaris el PDI poc indicar 6 hores, en franges de 2 hores, pel matí i per la tarda on es prioritzi no ubicar classes.</p> <p>En el cas del PAS depèn de si tenen atenció al públic en el seu lloc de treball. En els serveis de Recepció i Biblioteca tot l'horari del personal és d'atenció al públic, la resta pot ubicar les hores de treball sense atenció al públic segons les seves preferències tenint present que s'ha de complir l'horari del servei.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació?<br/>En cas afirmatiu, com s'identifiquen aquestes necessitats?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors?<br/>En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla?</li> </ul> <p>El Model 145 recull les responsabilitats familiars, però només s'utilitza per temes fiscals.</p>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació?</b><br/>En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?</li> </ul> <p>Anualment s'envia un correu al PDI sol·licitant les preferències horàries pel curs següent i semestralment es demanen les permanències, ara bé, de l'enquesta es desprèn que aquesta mesura no es considerada per personal una mesura de conciliació. En el cas del PAS la preferència queda circumscrita en la relació amb el o la cap superior, però no està institucionalitzat.</p>  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |



|  |                                     |                                     |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?<br/>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí?<br/>En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?</li> </ul>                                       | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures?<br/>En cas afirmatiu, quines?<br/><br/>Les mesures vigents són universals, també pel col·lectiu directiu.</li> </ul>    | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures?<br/>Aquest col·lectiu ha de ser sempre un model per a la resta del personal</li> </ul>          | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |

### 7.3. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.

Les mesures de conciliació vigents, selecció horari de permanència i preferències horària, són per tot el personal. En relació a les mesures definides en la guia d'elaboració del pla d'igualtat, els resultats són els següents en el període 2015-2016 fins 2019-2020

|  | 2015-2016 |      | 2016-2017 |      | 2017-2018 |      | 2018-2019 |      | 2019-2020 |      |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|  | Home      | Dona | Home      | Dona | Home      | Dona | Home      | Dona | Home      | Dona |
| <b>Permís de Maternitat</b>                                      | 0         | 1    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 1    |
| <b>Permís de Paternitat</b>                                      | 0         | 0    | 5         | 0    | 0         | 0    | 1         | 0    | 1         | 0    |
| <b>Permís per Lactància</b>                                      | 0         | 0    | 0         | 1    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    |
| <b>Reducció de jornada per cura de menors</b>                    | 0         | 1    | 1         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 1    |
| <b>Reducció de jornada per cura d'altres persones dependents</b> | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    |
| <b>Reducció de jornada per estudis o interès particular</b>      | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    |
| <b>Excedència per cura de fills/es menors</b>                    | 0         | 0    | 0         | 1    | 0         | 1    | 0         | 0    | 0         | 0    |
| <b>Excedència per cura d'altres persones dependents</b>          | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    |
| <b>Excedència per estudis o interès particular</b>               | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 1         | 0    | 2         | 0    |
| <b>Ampliació permís maternitat</b>                               | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    |
| <b>Ampliació permís paternitat</b>                               | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0    |

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures?<br/> Quines creieu que en són les causes?</li> </ul> <p>Les dones han fet major ús del permís de reducció de jornada per cura de menors i només les dones han tingut una excedència per cura de menors. Només homes han fet ús d'una excedència per estudis o interès particular.</p> <p>Remarcador que les dades són números molt baixos que dificulta l'extracció de conclusions des d'un punt estadístic.</p> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a l'acceptació de dones als equips de treball?</li> </ul> <p>No hem percebut rebuig en l'acceptació de les persones que han fet més ús dels permisos.</p>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

#### 7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit temps de treball i corresponsabilitat</b>   |   |
|--|---|
| <b>PUNTS FORTS</b>   | <b>ÀREES DE MILLORA</b>   |
| <p>Hi ha una alta percepció entre el personal, similar segons el gènere sobre si l'escola afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, i si afavoreix conciliació d'igual manera de cara a homes i dones.</p> <p>El PDI pot ubicar les hores de permanència setmanals segons les seves preferències, les quals són un 57%(17/30) en jornada plena i un 60%(22.5/37.5) en jornada exclusiva, i en l'elaboració del horaris el PDI poc indicar 6 hores, en franges de 2 hores, pel matí i per la tarda on el prioritzi no ubicar classes.</p> <p>La majoria del PAS té flexibilitat horària sempre que es cobreixi l'horari d'atenció al públic del servei.</p> | <p>En els serveis de Recepció i Biblioteca no hi ha flexibilitat horària.</p> <p>La majoria desconeix les mesures de conciliació.</p> <p>La percepció sobre si les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional és baixa.</p> <p>No 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.</p> <p>No s'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació.</p> <p>No es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí.</p> <p>Les dones han fet major ús del permís de reducció de jornada per cura de menors i només les dones han tingut una excedència per cura de menors.</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | Només homes han fet ús d'una excedència per estudis o interès particular. |
|--|---|

## 7.5. Pla de millora

| Pla millora àmbit temps de treball i corresponsabilitat                              |  |               |                |           |
|--|--|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador                                  | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI7.1 Identificar i difondre les mesures de conciliació existents en aquest moment. | Llistat de mesures de conciliació elaborat | No            | Sí             | 2024-2025 |
|  | Llistat de mesures de conciliació publicat | No            | Sí             |           |

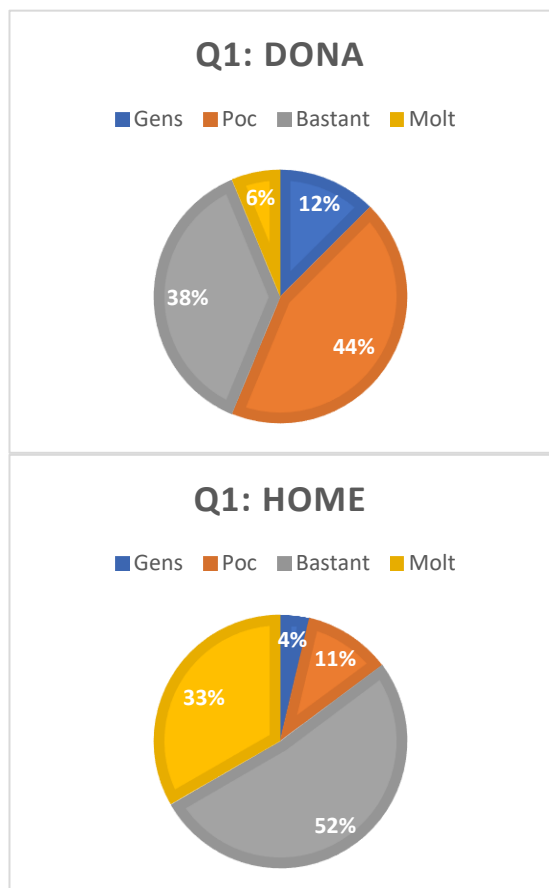
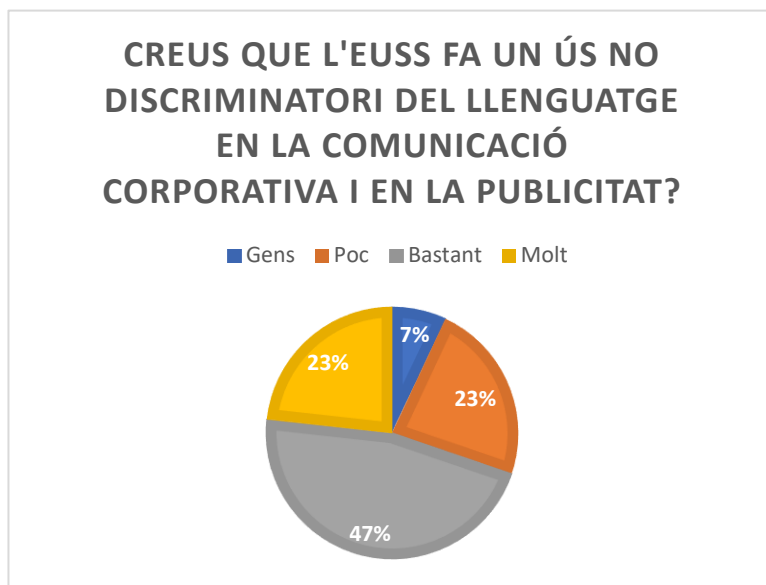




## 8. Comunicació no sexista

### 8.1. Percepció de les persones

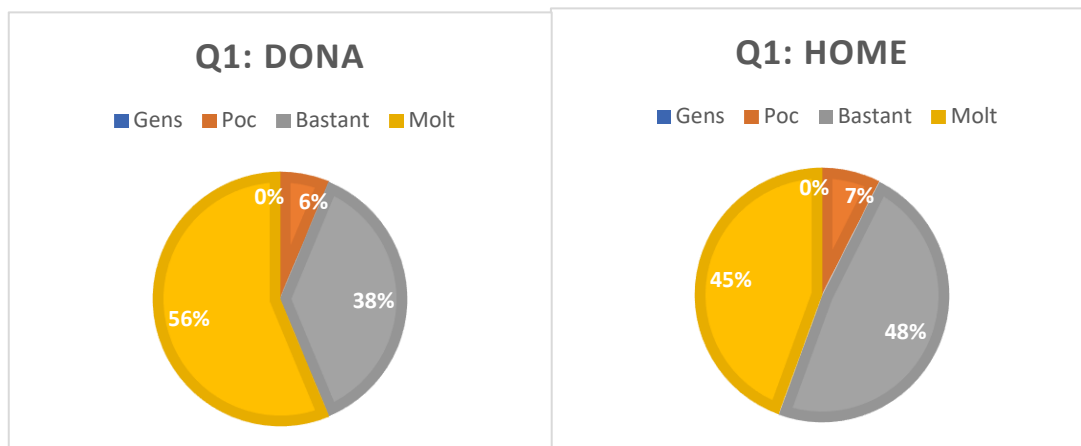
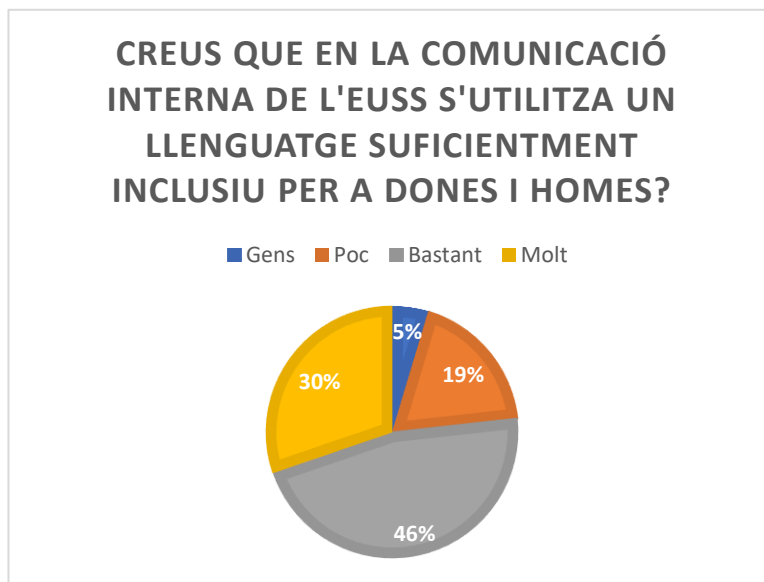
- Anàlisi de les respostes a l'enquesta pel que fa a les tres qüestions que es van plantejar a la plantilla sobre aquest àmbit:
  - Creuen les persones que ha respost l'enquesta que l'EUSS fa un ús no discriminatori del llenguatge en la comunicació corporativa i en la publicitat?





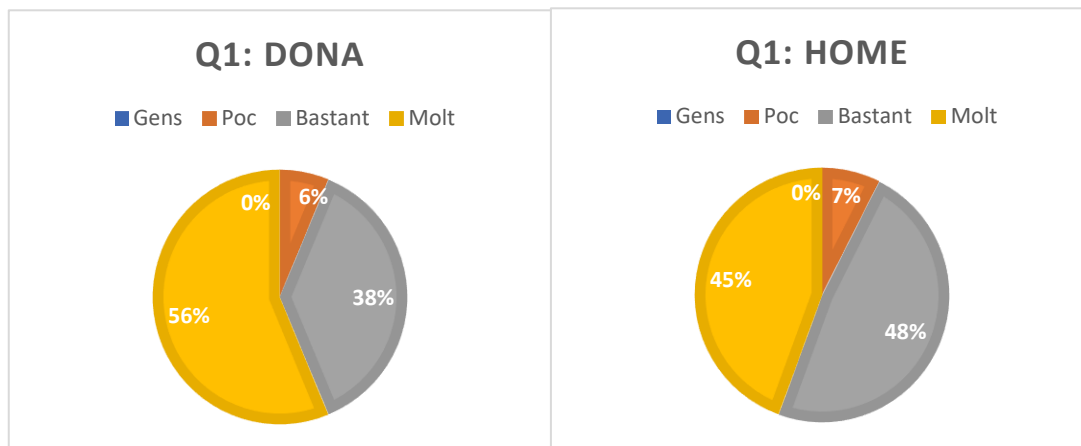
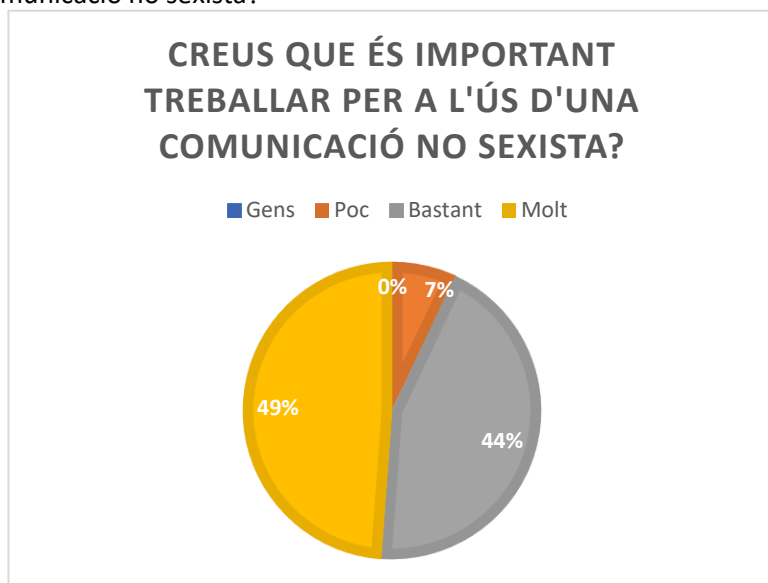
En general, es van respondre valors molt positius, però en els resultats desagregats per sexe s'aprecia que hi ha una pitjor percepció per part de les dones, perquè no s'hi senten incloses.

- Creuen les persones que ha respost l'enquesta que en la comunicació interna de l'EUSS s'utilitza un llenguatge suficientment inclusiu per a dones i homes?



En general, es van respondre valors molt positius, però en els resultats desagregats per sexe s'aprecia que hi ha una percepció lleugerament més baixa per part de les dones.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que és important treballar per a l'ús d'una comunicació no sexista?



La gran majoria de les persones que van respondre l'enquesta creuen que és bastant o molt important treballar per a l'ús de la comunicació no sexista. Com en les altres preguntes, els resultats desagregats per sexe mostren algunes diferències en la percepció de les dones, que ho consideren més important.

- **Anàlisi de les respostes de la plantilla a l'enquesta:**

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

Els comentaris que s'han rebut en relació a aquest àmbit destaquen la necessitat de rebre formació en aquest aspecte:

1. "Fer formació reiterada a tot el personal i alumnat sobre igualtat: sensibilització amb les desigualtats, **comunicació no sexista**, etc. Formar les persones de referència que consten en el protocol d'assetjament sobre el tema".
2. "Formacions enfocades a l'ús del llenguatge inclusiu".
3. "Sobre les comunicacions no sexistes, treballar per a què el contingut sigui inclusiu i llavors el llenguatge també ho serà".
4. "Formació específica segons el càrrec que s'ocupa (recursos humans, prevenció de riscos, docència, comunicació, equip directiu)".

## 8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista?<br/>En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?<br/>En cas afirmatiu, quines han estat les accions formatives portades a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits.</li> </ul> <p>En el pla de formació del curs 2020-2021 hi ha planificada una acció formativa en llenguatge inclusiu per al juny de 2021.</p> <p>Les persones que han fet formació en matèria de comunicació no sexista l'han fet per iniciativa pròpia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marta Jové, Cap del Servei de Promoció: <i>Ús del llenguatge inclusiu a l'empresa</i> (4 hores).</li> <li>- Sara Redondo, Cap de la Gestió Acadèmica: <i>Ús del llenguatge inclusiu a l'empresa</i> (4 hores) + <i>La comunicació no sexista</i> (2 hores).</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?<br/>En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa).</li> </ul> <p>No, en l'anàlisi del material s'aprecia que no hi ha un ús generalitzat del llenguatge inclusiu. Tampoc es té en compte de manera generalitzada que hi hagi una presència equilibrada de dones i homes en el material promocional. Això és especialment visible en el cas del vídeos promocionals.</p>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?<br/>En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.</li> </ul> <p>No, en el cas de les ofertes que es gestionen des del Servei d'Orientació i Inserció Professional, són redactades per les empreses contractants i no sempre s'utilitza el llenguatge inclusiu.</p> <p>Pel que fa a les ofertes per incorporar personal al centre, se n'ha pogut analitzar una petita mostra i no utilitzen el llenguatge inclusiu.</p>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?<br/>En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 8.3. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la comunicació no sexista.

En aquest àmbit, s'han analitzat indicadors de caràcter qualitatiu: exemples de comunicació interna i externa.

#### COMUNICACIÓ EXTERNA

Pel que fa a la comunicació externa, s'ha analitzat el material promocional i s'ha comprovat que actualment ja s'està utilitzant el llenguatge inclusiu en gairebé totes les accions de promoció (postal, pòster, presentació de la sessió informativa, *mailings*). Tanmateix, cal destacar en negatiu els vídeos corporatius que hi ha publicats a la pàgina de YouTube pels següents motius: no es fa ús del llenguatge inclusiu; les imatges enregistrades del professorat corresponen a homes gairebé en la seva totalitat; i, en diversos vídeos, no hi ha cap testimoni femení de cap dels col·lectius que hi apareixen (professorat, alumnat, alumni). Exemples: [EUSS - Màsters i Postgraus](#) [EUSS - Vídeo Grau Enginyeria Mecànica](#)

També s'han analitzat les ofertes laborals, tant les que van destinades a l'alumnat i que es publiquen a l'aplicació de la Borsa de Treball que gestiona el Servei d'Orientació i Inserció Professional, com les que es publiquen des de l'EUSS per contractar personal. En ambdós casos, no hi ha un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i en la pròpia aplicació de la Borsa de Treball trobem que les opcions de menú estan escrites amb masculí genèric: "Nou candidat", "Alta usuaris" o "Registre d'usuari-candidat".

Pel que fa a les xarxes socials, en la més utilitzada, Instagram, hi ha representació variada d'ambdós sexes i s'empren imatges lliures d'estereotips, així com un llenguatge inclusiu.

En el cas de la web, malgrat que durant el curs 2019-2020 es va estar fent un revisió de la web per actualitzar imatges i textos, encara hi ha planes que utilitzen un llenguatge molt masculinitzat o imatges no representatives de la realitat: la plana sobre la [Fundació Rinaldi](#) n'és un clar exemple, ja que parla en tot moment del nomenament "d'un director" i les imatges que acompanyen els textos són antigues i no mostren la composició actual del patronat de la Fundació Rinaldi, que compta amb dues dones. També s'ha de millorar el llenguatge d'alguns documents penjats a la web:

- [Pla de contingència per afrontar la pandèmia del COVID19](#)
- [Guia ràpida: Pla d'emergència](#)
- [Normatives diverses](#)
- [Model Educatiu: Engineering by doing](#)
- [Pla d'Acció Tutorial i d'Orientació \(PATiO\)](#)

Per últim, dins de l'àmbit de la comunicació externa, es vol destacar la iniciativa [Open Circuits Alumni Experiences](#), que vol donar a conèixer el recorregut professional de persones graduades a l'EUSS i la seva experiència com a estudiants al centre. Des del Servei de Promoció i Comunicació s'ha decidit alternar una dona i un home en cada nou vídeo que es publica.

#### COMUNICACIÓ INTERNA

En l'àmbit de la comunicació interna, s'han analitzat exemples de comunicació tan variats com correus electrònics a la plantilla i a l'alumnat, cartelleria, convocatòries i actes de reunions, plans de formació, documentació del Servei Intern de Qualitat, i publicacions de la Neussletter i de la revista 4Veuss.

En les publicacions del 4Veuss i de la Neussletter s'aprecia una tendència a anar incorporant cada vegada més el llenguatge inclusiu, malgrat que encara no és generalitzat. La Neussletter, a més, compta des d'aquest curs 2020-2021 amb la categoria [lgualtat](#) per recollir totes les notícies que es generen sobre aquest àmbit. La revista 4Veuss desapareix i quedarà substituïda aquest curs per un dossier sobre l'EUSS que s'utilitzarà com a material promocional i que ja incorpora llenguatge inclusiu i imatges variades d'homes i dones.

Pel que fa als correus electrònics que s'envien al personal del centre o a l'alumnat, no hi ha un ús generalitzat del llenguatge inclusiu, depenent molt de cada persona emissora.

Tampoc trobem un ús generalitzat del llenguatge inclusiu en convocatòries i actes de reunions, plans de formació, díptics informatius, etc.

Com a aspecte positiu, es vol destacar que la documentació que s'emet des del Servei de Qualitat s'ha redactat amb llenguatge inclusiu: últim [Informe de seguiment del centre corresponent als cursos 2018-2019 i 2019-2020](#), [Manual de processos](#) i [Manual del SGIQ](#) (on es descriuen els càrrecs i la composició de les comissions, consells, etc.). Aquesta documentació, que és d'ús majoritàriament intern, es publica a la web de l'EUSS per transparència.

També la cartelleria interna que es genera des del Servei de Promoció i Comunicació utilitza un llenguatge molt neutre i es procura que hi ha hagi una representació variada d'homes i dones lliure d'estereotips.

Per últim, destaquem que en el curs 2020-21 s'ha programat una activitat formativa en llenguatge inclusiu per a tot el personal.

## 8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

**Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.**

| <b>Àmbit comunicació no sexista</b>   |  |
|---|--|
| <b>PUNTS FORTS</b>  | <b>ÀREES DE MILLORA</b>  |
| <p>S'aprecia una tendència general pel que fa a la sensibilització del personal en matèria de llenguatge, que considera molt important l'ús del llenguatge no sexista d'acord amb els resultats obtinguts en l'enquesta a la plantilla.</p> <p>En el pla de formació del curs 2020-2021 s'ha incorporat una acció formativa en matèria de llenguatge inclusiu.</p> <p>La documentació del centre pel que fa a l'àmbit de qualitat s'ha redactat amb llenguatge inclusiu: últim informe de seguiment del centre, manual de processos, manual de SGIQ (on es descriuen els càrrecs i la composició de les comissions, consells, etc.).</p> <p>En l'anàlisi de la documentació que es genera des del Servei de Promoció i Comunicació, tant pel que fa al material promocional com a la cartelleria interna, s'aprecia la incorporació del llenguatge inclusiu i l'ús d'imatges d'homes i dones lliures d'estereotips.</p> | <p>No es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva, tant a escala interna com externa.</p> <p>No es disposa de cap guia amb els criteris per a una comunicació no sexista.</p> <p>El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.</p> <p>En l'anàlisi dels vídeos promocionals s'aprecia l'ús d'un llenguatge masculinitzat i manca de presència d'imatges de professores i testimonis femenins.</p> <p>En l'anàlisi de les ofertes de la Borsa de treball, s'aprecia que no hi ha un ús generalitat de llenguatge inclusiu a les ofertes de treball i de pràctiques. Pel que fa a les ofertes per al personal, hi ha tendència a utilitzar el masculí genèric per descriure les necessitats formatives.</p> |

## 8.5. Pla de millora

| Pla millora àmbit comunicació no sexista   |  |               |                |           |
|--|--|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador  | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI 8.1 Fer un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva, tant a escala interna com externa.   | Ús generalitzat d'una comunicació inclusiva, tant a escala interna com externa   | No            | Sí             | 2025-2026 |
| OPI 8.2 Disposar d'una guia amb els criteris per a una comunicació no sexista.   | Guia amb els criteris per a una comunicació no sexista   | No            | Sí             | 2025-2026 |
| OPI8.3 Formar el personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. | Formació del personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. | No            | Sí             | 2025-2026 |
| OPI8.4 Elaborar els nous vídeos promocionals amb llenguatge no sexista i incrementar la presència d'imatges de professores i testimonis femenins.          | Nous vídeos promocionals amb llenguatge no sexista i increment de la presència d'imatges de professores i testimonis femenins.                         | ?             | 100%           | 2024-2025 |
| OPI8.5 Utilitzar llenguatge no sexista en les ofertes de la Borsa de treball i per al personal.  | Llenguatge no sexista en les ofertes de la Borsa de treball i per al personal.   | No            | Sí             | 2026-2027 |

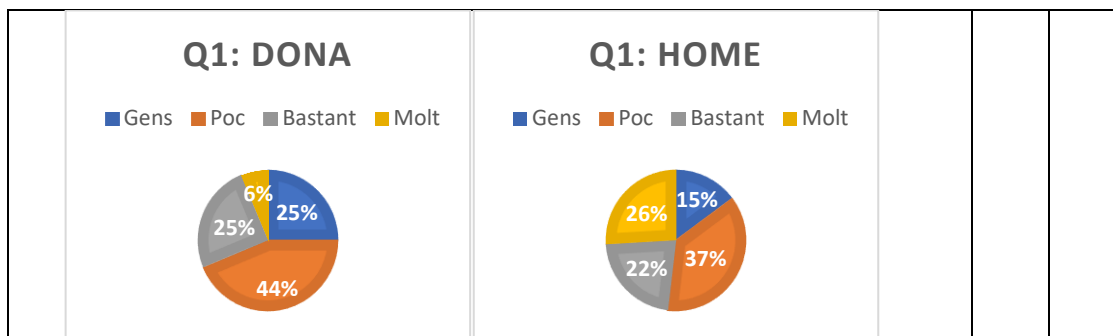
## 9. Salut laboral

Les dades que es mostren en aquest apartat són del període 2015-2016 a 2019-2020

### 9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

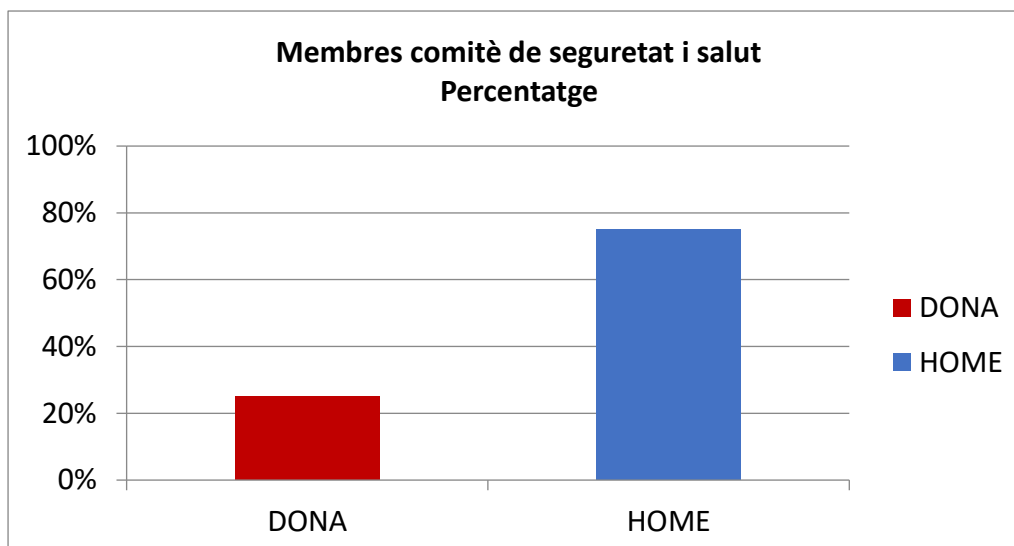
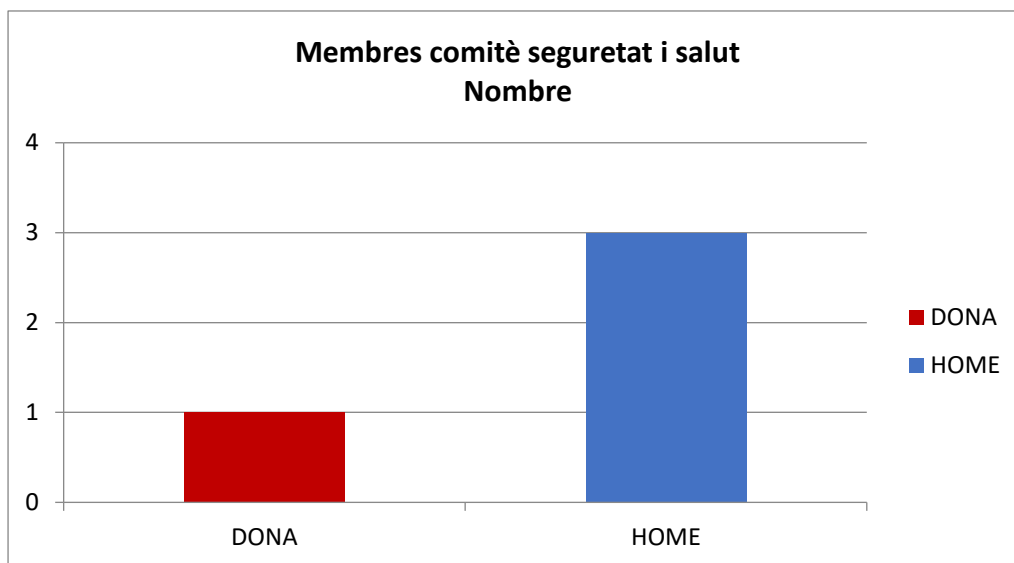
|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?<br/>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere?<br/>En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme?<br/>S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?<br/><br/>L'estudi de riscos psicosocials es va realitzar durant el mes d'abril i maig de 2019.<br/>El Comitè de Seguretat i Salut va acordar que aquelles preguntes del qüestionari de riscos psicosocials en l'apartat "Condicions de treball" es presentarien també segons sexe. Així mateix, les dades d'exposició contingudes en els altres apartats de l'estudi es mostren per a dones i homes separatament encara que no s'han presentat per evitar la identificació de les persones.<br/>En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme?<br/>Quines han estat les principals conclusions?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?<br/>En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?<br/><br/>El 42% de la plantilla afirma conèixer molt o bastant els riscos específics a què està exposada. En aquest sentit, existeix una diferència notable entre les dones (31%) i els homes (48%).</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |





**Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



**SI NO**

|   |                                     |                                     |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?<br/>                     Comitè salut: 1/4 (25%)<br/>                     Plantilla :19/70 (27,14%)</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

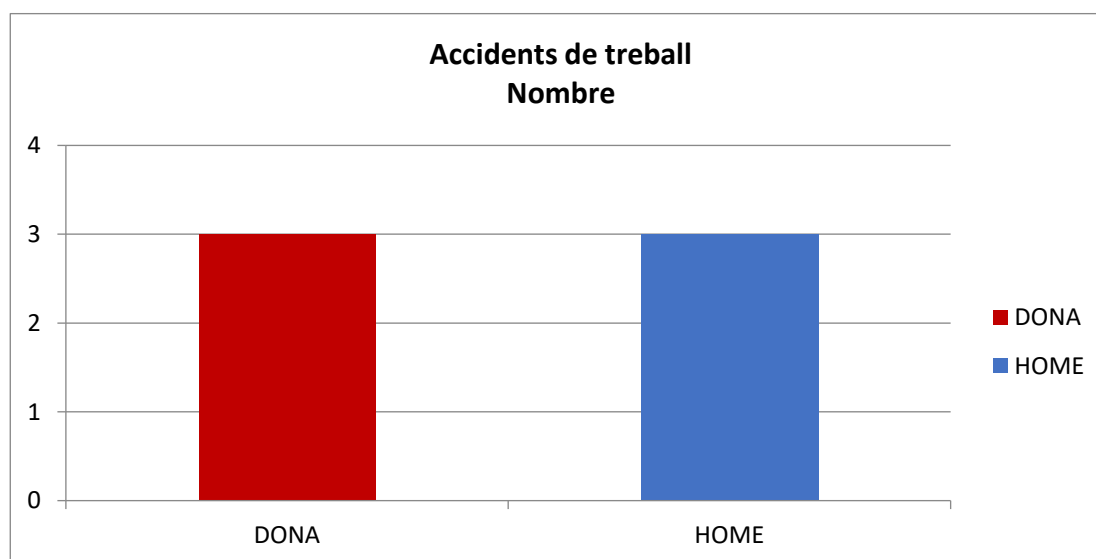
## 9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

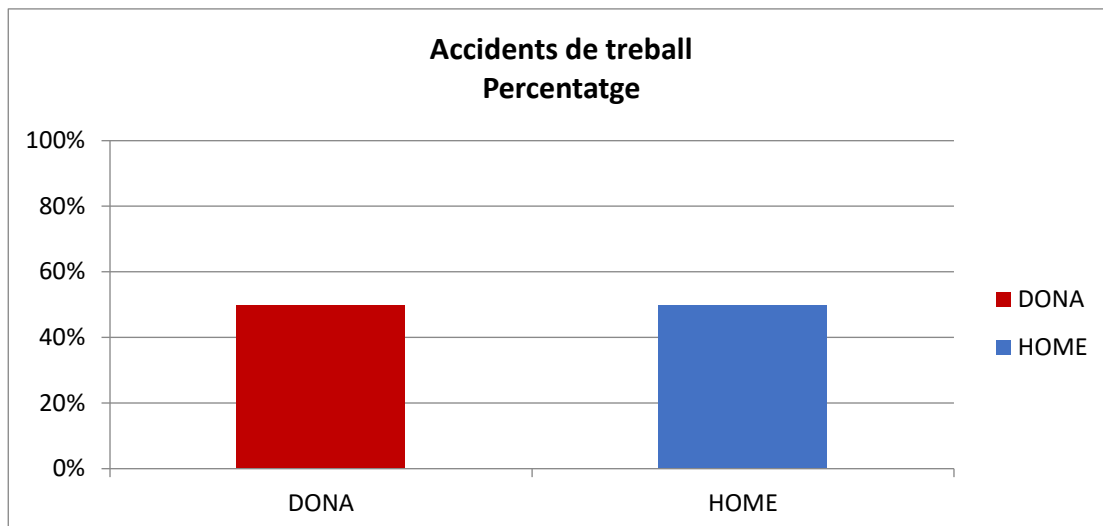
|   | SI                       | NO                                  |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?<br/>                     En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats?</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància?<br/>                     En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades?</li> </ul>                                  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?<br/>                     En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

## 9.3. Accidents de treball

### Accidents de treball en el període analitzat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

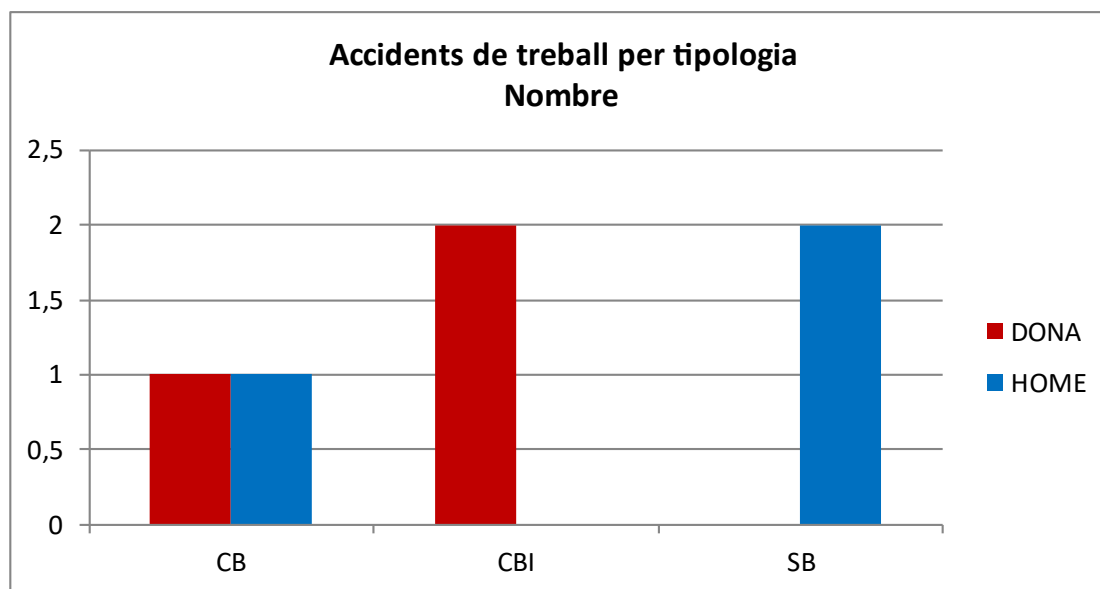




|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat?<br/>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

#### Accidents de treball per tipologia

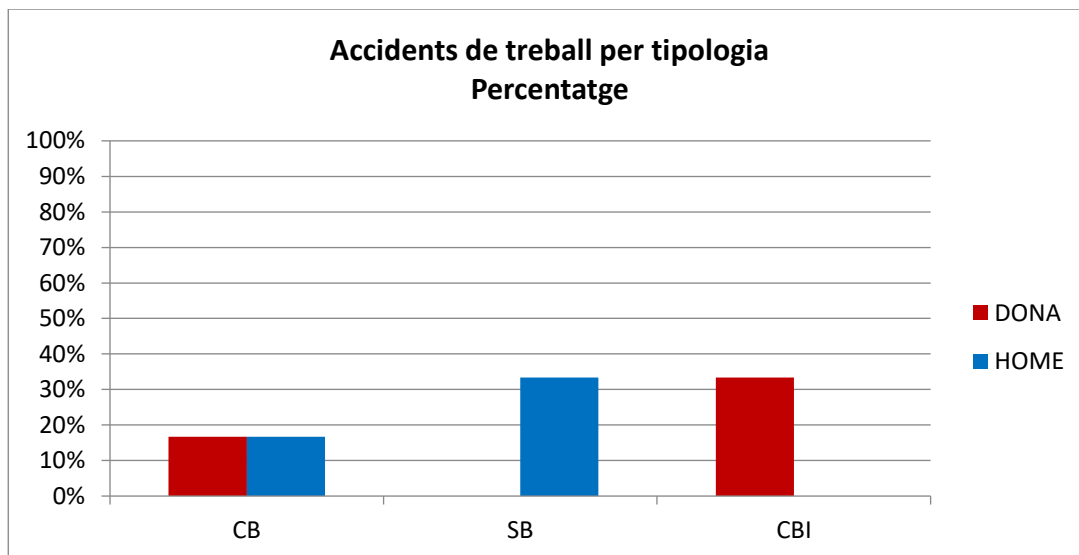
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



CB: Amb baixa

CBI: Amb baixa in itinere

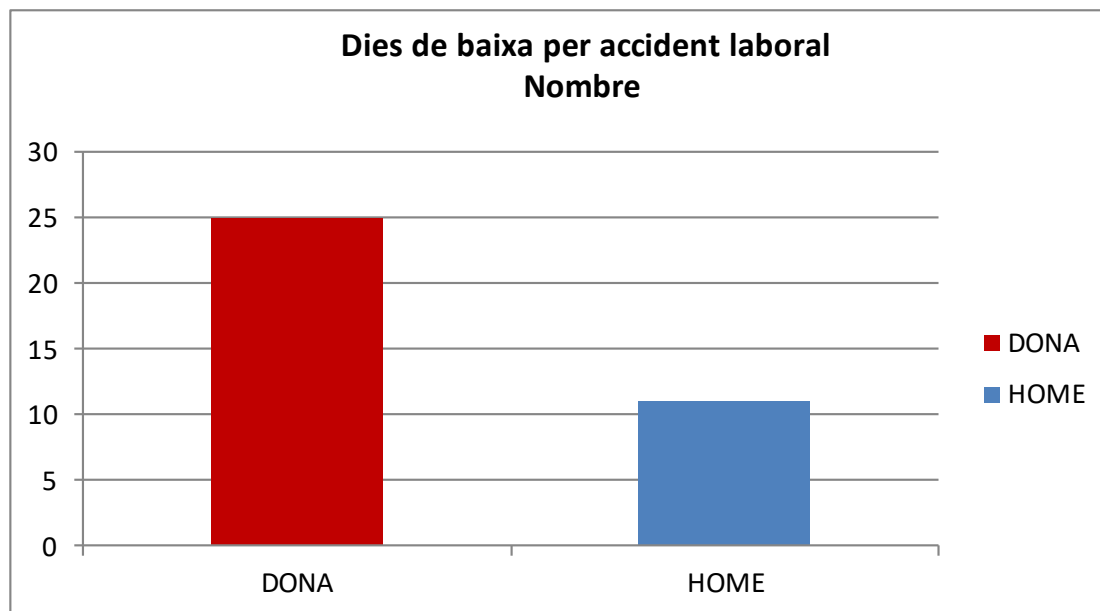
SB: Sense baixa

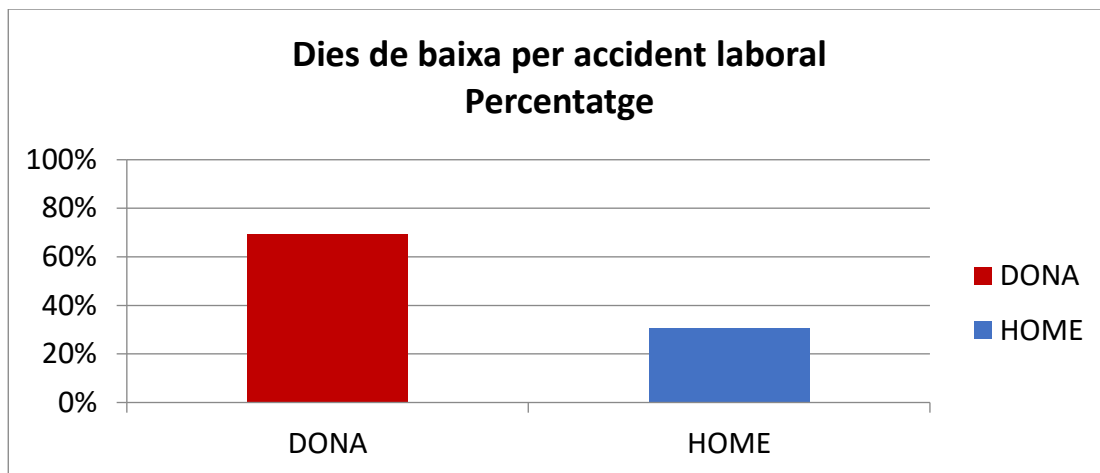


|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?<br/>                     En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">La gravetat dels accidents in itinere és més alta.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### Dies de baixa per accident laboral

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants





|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes?<br/>                     En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?<br/>                     La gravetat dels accidents in itinere és més alta.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? Són coherents perquè l'accidentalitat de dones amb baixa és més elevada.<br/>                     En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul>                 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 9.4. Malaltia professional

### Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

No hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional?<br/>                     En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

### Dies de baixa per malaltia professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

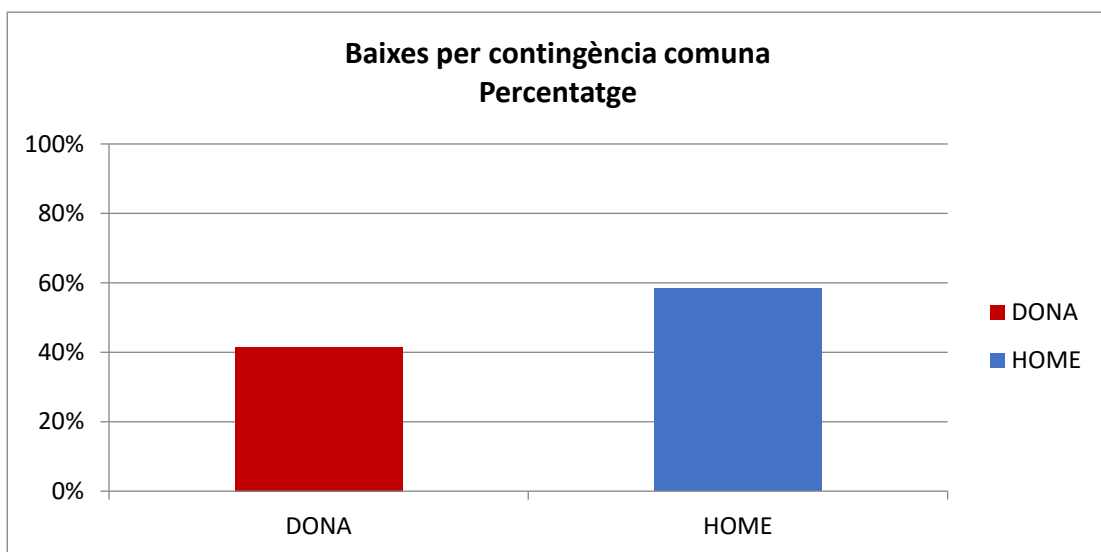
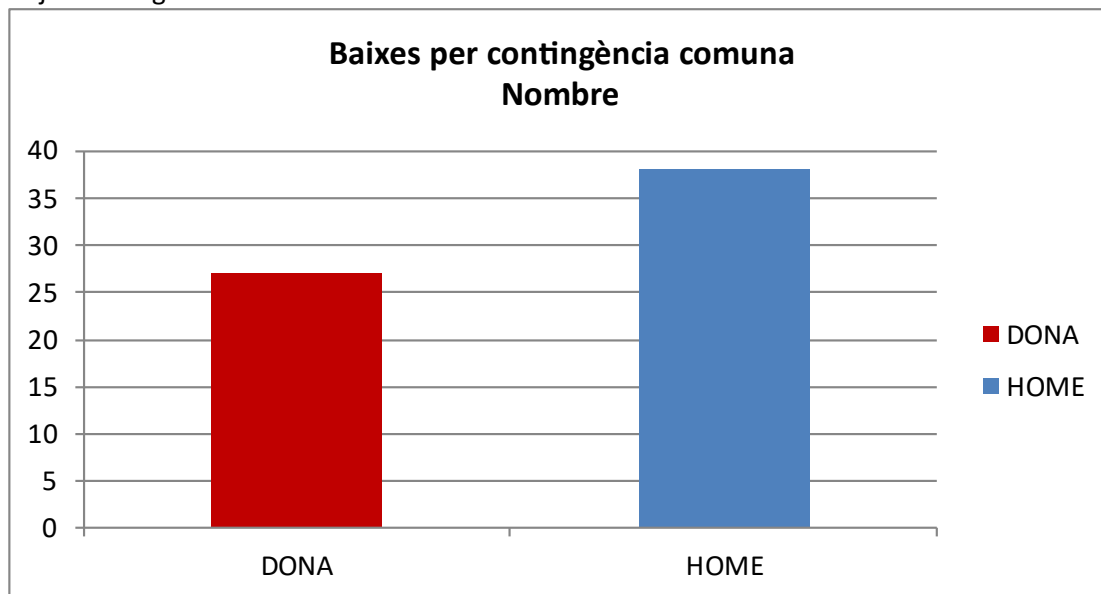
No hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional

|  | SI                       | NO                                  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes?<br/>                     En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

## 9.5. Contingència comuna

### Baixes mèdiques per contingència comuna

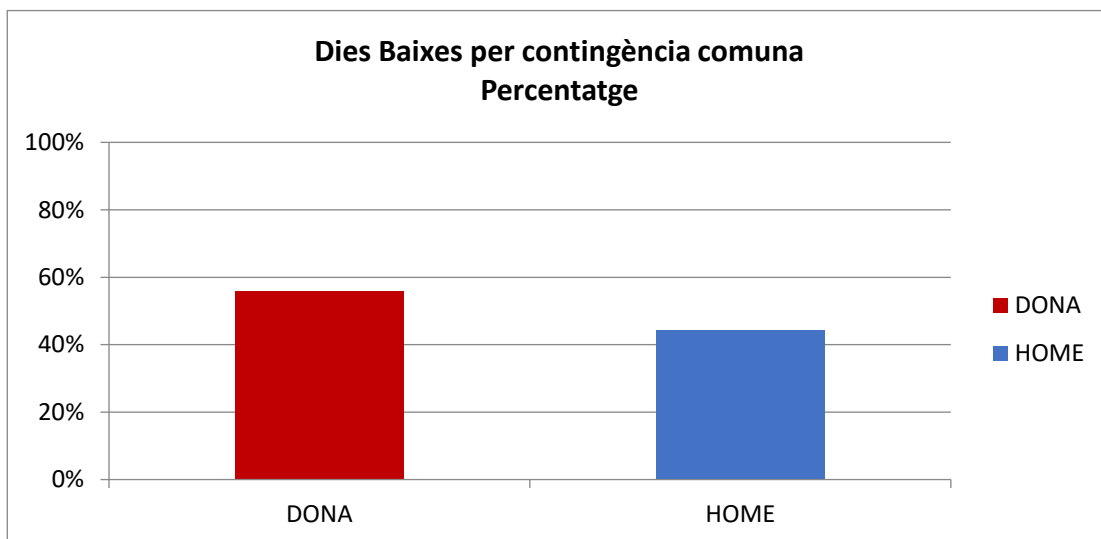
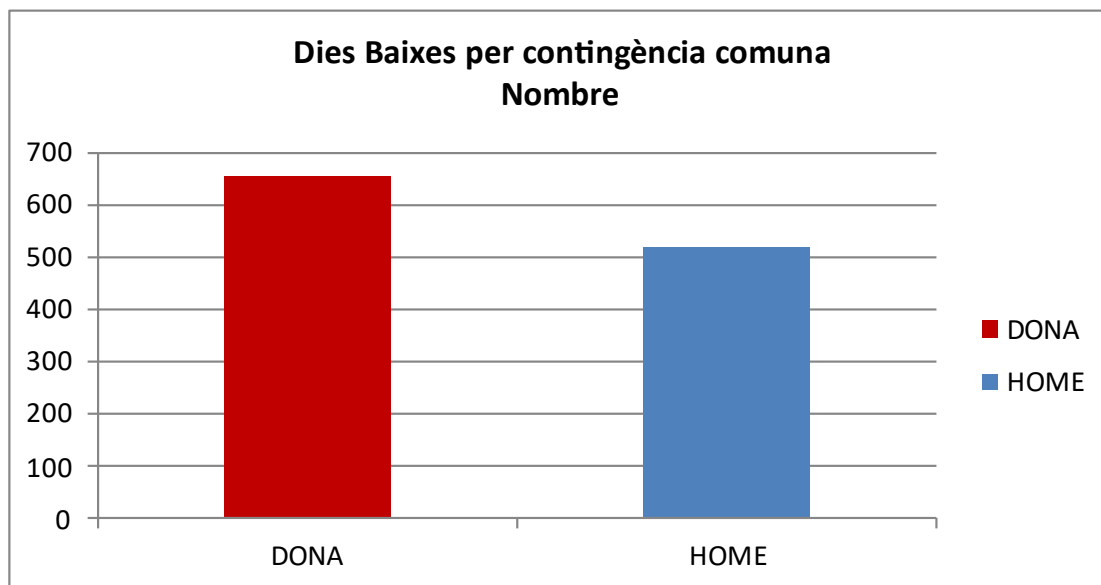
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna?<br/> En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>S'observa que sí hi ha diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna, un 58% les baixes corresponen a homes.<br/> El % d'homes a la plantilla és més alt.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Dies de baixa per contingència comuna**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



|   | SI                                  | NO                       |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?<br/> En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència entre dones i homes, un 56% dels dies de baixa són de dones.<br/> La mitjana de dies de baixa per contingència comuna de les dones és de 24,26 dies i en el cas dels homes és de 13,66.<br/> Però és difícil trobar una explicació donat que les dades reflectides en els gràfics no ens donen informació de les diferents causes de baixa per contingència comuna.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 9.6. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la salut laboral.

La accidentalitat a l'EUSS és molt baixa, tant pel que fa al nombre de persones accidentades com els dies de baixa que comporta.

Pel que fa a malalties professionals, no hi ha hagut cap en el període analitzat.

S'han observat diferències entre homes i dones tant en el nombre de baixes (58% homes, 42% dones) com en la mitjana de dies de baixa per contingència comuna (24,26 dies/dona, 13,66 dies/homes).

Donat que no es coneixen les causes específiques de les baixes per contingència comuna, es fa difícil fer una anàlisi que doni resposta a aquestes diferències.

## 9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit salut laboral</b>   |  |
|--|--|
| <b>PUNTS FORTS</b>   | <b>ÀREES DE MILLORA</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-Baixa accidentalitat.</li> <li>-Absència de malalties professionals.</li> <li>-Taxa d'absentisme laboral (0,92%) en comparació amb la mitja nacional (3,2%) en el nostre sector.</li> <li>- Duració mitja de les baixes per contingència comuna de 24,26 per les dones i 13,66 pels homes, en comparació dels 38,5 dies de la mitja nacional en el nostre sector.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-No està inclosa la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut i la PRL</li> <li>-No es disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</li> <li>-Els responsables de la salut laboral no tenen formació en matèria d'igualtat de dones i homes.</li> <li>-Els treballadors i les treballadores no coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.</li> <li>-No hi equilibri de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.</li> <li>-Els treballadors i treballadores no tenen informació dels riscos en els diferents llocs o activitats que poden suposar un risc i les mesures específiques per les treballadores embarassades o en període de lactància.</li> </ul> |



## 9.8. Pla de millora

| Pla millora salut laboral  |   |               |                |           |
|--|---|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador   | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI9.1 Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut i la PRL  | Inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut i la PRL  | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI9.2 Incloure en el estudi de riscos laborals la perspectiva de gènere.  | Inclou en el estudi de riscos laborals la perspectiva de gènere.  | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI9.3 Formar les persones responsables de la salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes.  | Formació de les persones responsables de la salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes.   | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI9.4 Informar a les persones treballadores dels riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. En especial les treballadores embarassades o en període de lactància. | Informades les persones treballadores dels riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. En especial les treballadores embarassades o en període de lactància. | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI9.5 Augmentar la representació de les dones al Comitè de seguretat i salut.   | % representació de les dones al Comitè de seguretat i salut.  | 25%           | 40%-60%        | 2026-2027 |



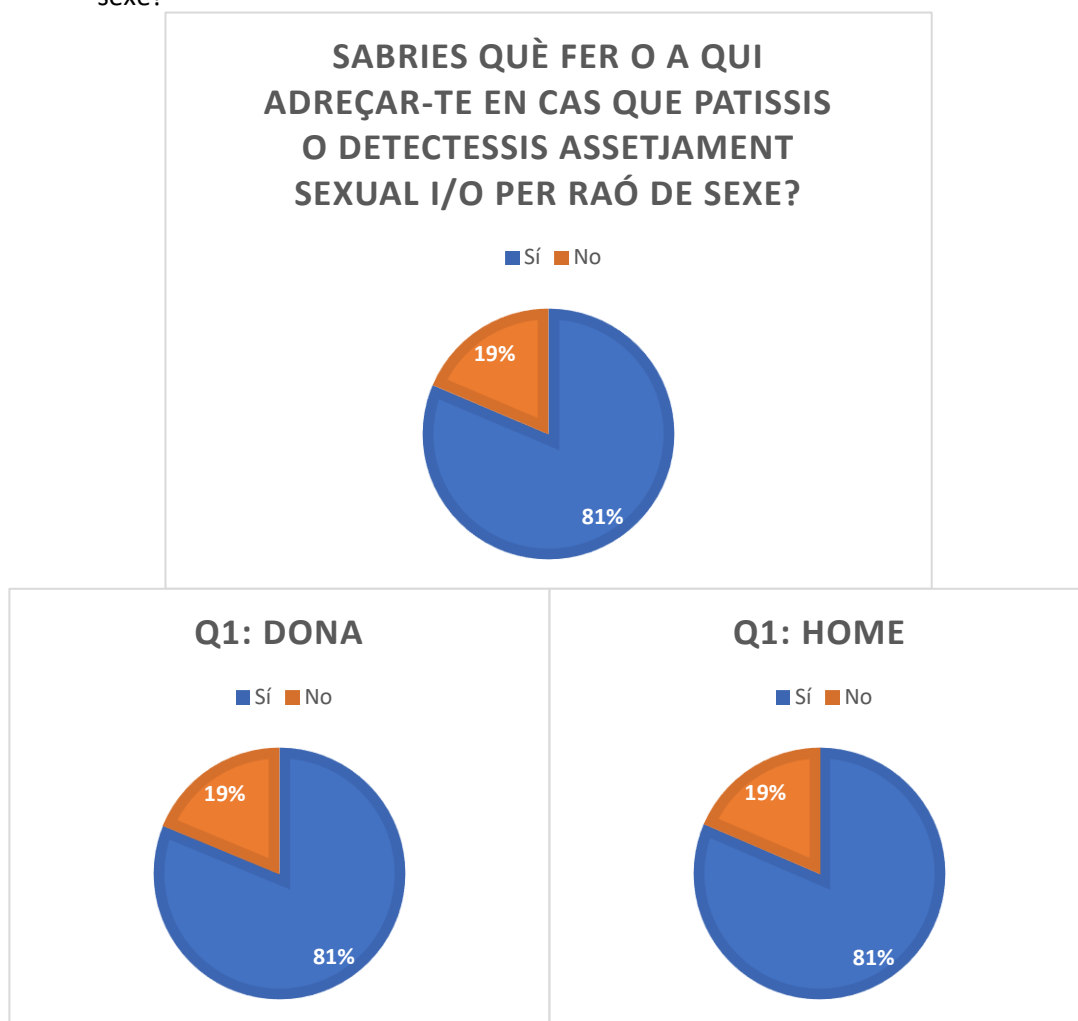
## 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

### 10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Saben les persones a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?



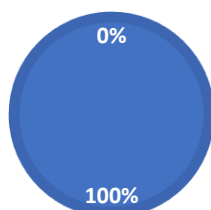
Es pot veure que la majoria de persones que han respost l'enquesta (un 81%) saben a qui dirigir-se. En aquest cas no hi ha diferència de coneixement entre dones i homes.

- Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?



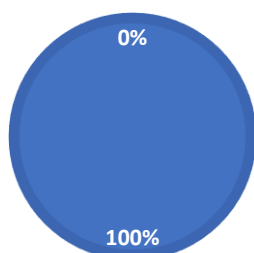
**CREUS QUE ÉS NECESSARI  
TREBALLAR PER LA PREVENCIÓ I  
L'ACTUACIÓ DAVANT DE  
L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER  
RAÓ DE SEXE?**

■ Sí ■ No



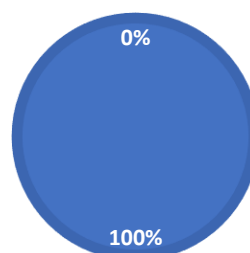
**Q1: DONA**

■ Sí ■ No



**Q1: HOME**

■ Sí ■ No

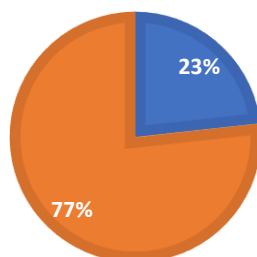


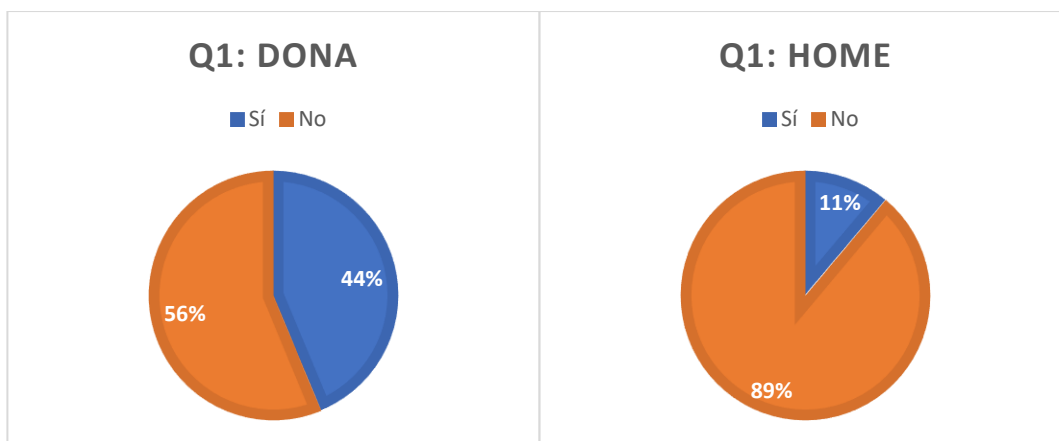
El 100% de les persones que han contestat l'enquesta creu necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

- Creuen les persones que a l'organització s'han donat casos de discriminació pel fet de ser home o dona?

**ALGUN COP T'HAS SENTIT O HAS  
SENTIT QUE S'HA DISCRIMINAT O  
MENYSTINGUT A LA FEINA A ALGÚ  
PEL FET DE SER HOME O DONA?**

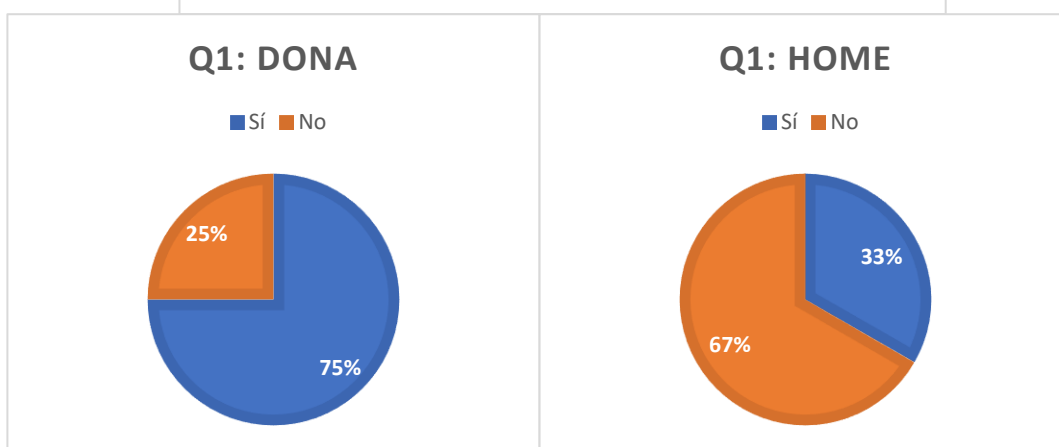
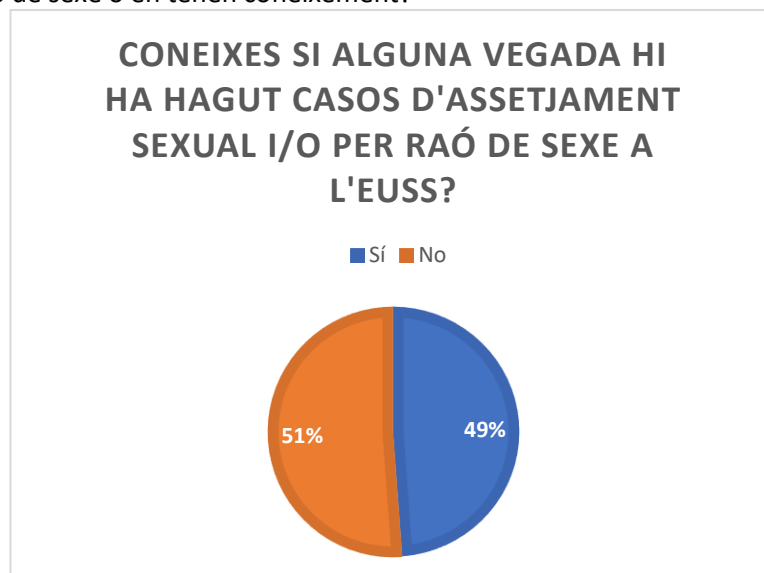
■ Sí ■ No





El 23% del personal que ha respost l'enquesta s'ha sentit o ha sentit que s'ha discriminat o menystingut a la feina a algú pel fet de ser home o dona. Aquest percentatge varia substancialment en funció de si la resposta és d'un home (11%) o d'una dona (44%).

- Creuen les persones que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?



El 49% de plantilla les persones que han contestat l'enquesta ha tingut coneixement d'algun cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'EUSS. Si analitzem les dades

desagregades per sexe, veiem que el percentatge de dones que han tingut coneixement d'algun cas (75%) està molt per sobre del percentatge d'homes (33%).

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
  - “Que es persegueixi l'assetjament laboral que practiquen alguns caps de departament”.
  - “Que la figura que pugui vetllar per evitar l'assetjament sigui externa a l'empresa.”
  - “Cal treballar perquè el tracte paternalista d'alguns homes cap a companyes més joves o amb menys responsabilitats desaparegui.”

## 10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

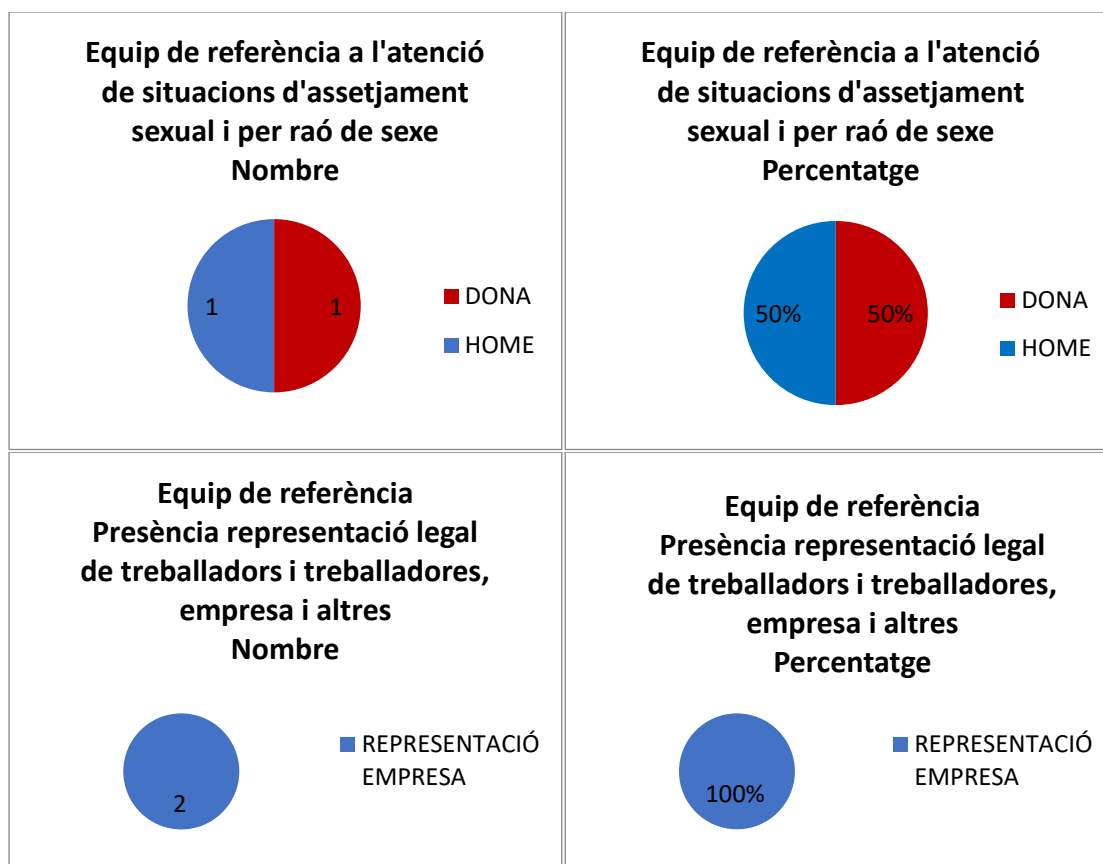
|   | SI                                  | NO                                  |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe?<br/>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol.<br/>És un document que va aprovar l'Equip directiu de l'EUSS el 24 de juliol de 2019.</li> </ul>  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla.<br/>En cas afirmatiu, quines han estat les vies?<br/>Es va presentar en el claustre del dia 4 de setembre de 2019, es va comunicar per correu electrònic l'existència del protocol i on trobar-lo, i el dia 5 de setembre de 2019 es va publicar a la web de l'EUSS.</li> </ul>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.?<br/>En cas afirmatiu, en quins documents?<br/>El protocol s'ha incorporat en el document informatiu d'acollida que es reparteix i s'explica a l'estudiantat de nou ingrés a l'inici de curs.</li> </ul>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?<br/>En cas afirmatiu:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació?</li> <li>- En quines dates es va portar a terme?</li> <li>- Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?</li> </ul>                             No, no s'ha fet aquesta formació.                         </li> </ul> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

|  |                                     |                          |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?<br/> Tal i com s'indica en el protocol, hi ha dues persones de referència: Director i Administradora.<br/> Entenem com a persones de referència aquelles que informen, assessoren i acompanyen a la persona afectada en tot el procés, poden proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, i activar suport psicològic.</li> </ul> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--|-------------------------------------|--------------------------|

En cas afirmatiu

**Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.**

Adjunteu els gràfics dels fulls de càlcul i analitzeu les dades resultants



|  | SI                                  | NO                                  |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes?</li> </ul>   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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?</li> </ul> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

|   | SI                       | NO                                  |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?<br/> En cas afirmatiu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quants casos?</li> <li>- Quina ha estat la via de resolució: interna o externa?</li> <li>- S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions?</li> </ul> </li> </ul> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

### 10.4. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En aquest àmbit no disposem de dades quantitatives. Així doncs, hem basat l'anàlisi en les dades qualitatives de l'enquesta passada a tot el personal.

De l'enquesta es desprèn que el personal coneix el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista i l'assetjament laboral. Concretament el 81% sap a qui dirigir-se en cas de patir o conèixer algun cas d'assetjament.

És positiu el fet que totes les persones que han participat en l'enquesta consideren necessari treballar per a la prevenció de l'assetjament.

És destacable la diferència de percepció entre dones i homes en aspectes com: haver patit o tenir coneixement de discriminació a la feina; tenir coneixement d'algun cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'EUSS. Es detecta que les dones pateixen i s'adonen més d'aquests tipus de situacions.

### 10.5. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| <b>Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</b>   |   |
|--|---|
| <b>PUNTS FORTS</b>   | <b>ÀREES DE MILLORA</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'EUSS disposa d'un protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista, i l'assetjament laboral. Aquest protocol és públic, s'ha presentat a la plantilla (PDI i PAS) i s'ha donat a conèixer la seva existència a l'estudiantat.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La difusió i formació al personal i alumnat en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es proposa fer una acció semestralment.</li> <li>• L'equip de referència per atendre les situacions d'assetjament no incorpora a persones representants legals de treballadores i treballadors.</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>S'han fet diverses accions de difusió del protocol a tota la comunitat universitària.</li> <li>Hi ha persones de referència per atendre les situacions d'assetjament, amb paritat entre dones i homes.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>El manual d'acollida de les persones treballadores no està formalitzat i no inclou la vessant laboral, l'acadèmica, la de sistemes informàtics i altres.</li> <li>Falta un infograma/resum del protocol d'assetjament (amb codi QR per accedir a les línies d'actuació).</li> </ul> |
|--|--|

## 10.6. Pla de millora

| Pla millora àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe  |  |               |                |           |
|--|--|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora  | Indicador  | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI10.1 Fer difusió i formació al personal i alumnat en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.                       | # accions difusió per curs sobre prevenció i actuació davant l'assetjament<br><br>Formació a tot el personal sobre prevenció i actuació davant l'assetjament | 0<br><br>No   | 2<br><br>Feta  | Permanent |
| OPI10.2 Incorporar a l'equip de referència per atendre les situacions d'assetjament a persones representants legals de treballadores i treballadors. | Representant Comitè empresa en l'equip de referència per atendre situacions d'assetjament  | No            | Sí             | 2026-2027 |
| OPI10.3 Incloure el manual d'acollida de les persones treballadores en el procés PE04 Política de les persones de l'EUSS.                            | Manual d'acollida inclòs en el SGIQ  | No            | Sí             | 2024-2025 |
| OPI10.4 Fer un infograma/resum del protocol d'assetjament (amb codi QR per accedir a les línies d'actuació).   | Infograma protocol assetjament   | No            | Fet            | 2024-2025 |





## 11. Acadèmic

### 11.1. Distribució alumant per gènere

- A continuació es mostra la distribució de l'alumnat per gènere.

➤ Nou ingrés al centre

|         |       |     |       |
|---------|-------|-----|-------|
| 2016/17 | Dones | 27  | 16,7% |
|         | Homes | 135 | 83,3% |
| 2017/18 | Dones | 17  | 11,8% |
|         | Homes | 127 | 88,2% |
| 2018/19 | Dones | 16  | 13,0% |
|         | Homes | 107 | 87,0% |
| 2019/20 | Dones | 27  | 17,1% |
|         | Homes | 131 | 82,9% |
| 2020/21 | Dones | 18  | 14,4% |
|         | Homes | 107 | 85,6% |

➤ Matrícula total

|         |       |     |       |
|---------|-------|-----|-------|
| 2016/17 | Dones | 94  | 13,9% |
|         | Homes | 580 | 86,1% |
| 2017/18 | Dones | 84  | 12,9% |
|         | Homes | 568 | 87,1% |
| 2018/19 | Dones | 77  | 12,3% |
|         | Homes | 549 | 87,7% |
| 2019/20 | Dones | 90  | 14,0% |
|         | Homes | 551 | 86,0% |
| 2020/21 | Dones | 80  | 13,5% |
|         | Homes | 513 | 86,5% |

➤ Matrícula total per titulació

| Estudio  | Curso académico | Sexo      | Matrículas realizadas |       |
|--|-----------------|-----------|-----------------------|-------|
| Grau en Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica | 2016/17         | Don<br>es | 7                     | 6,0%  |
|  |                 | Hom<br>es | 109                   | 94,0% |
|  | 2017/18         | Don<br>es | 7                     | 5,9%  |
|  |                 | Hom<br>es | 112                   | 94,1% |
|  | 2018/19         | Don<br>es | 3                     | 3,1%  |
|  |                 | Hom<br>es | 93                    | 96,9% |



|   |   |         |       |       |        |
|---|---|---------|-------|-------|--------|
|   | 2019/20                                   | Dones   | 5     | 5,2%  |        |
|   |   | Homes   | 92    | 94,8% |        |
|   | 2020/21                                   | Dones   | 6     | 6,3%  |        |
|   |   | Homes   | 89    | 93,7% |        |
| Doble Grau en Enginyeria Mecànica /<br>Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica | 2016/17                                   | Dones   | 3     | 7,3%  |        |
|   |   | Homes   | 38    | 92,7% |        |
|   | 2017/18                                   | Dones   | 3     | 5,9%  |        |
|   |   | Homes   | 48    | 94,1% |        |
|   | 2018/19                                   | Dones   | 3     | 6,3%  |        |
|   |   | Homes   | 45    | 93,8% |        |
|   | 2019/20                                   | Dones   | 8     | 12,3% |        |
|   |   | Homes   | 57    | 87,7% |        |
|   | 2020/21                                   | Dones   | 8     | 11,9% |        |
|   |   | Homes   | 59    | 88,1% |        |
|   | Màster en Direcció d'Empreses Industrials | 2018/19 | Dones | 2     | 40,0%  |
|   |   |         | Homes | 5     | 100,0% |
| 2019/20   |   | Dones   | 1     | 12,5% |        |
|   |   | Homes   | 7     | 87,5% |        |
| Grau en Enginyeria Mecànica   | 2016/17                                   | Dones   | 11    | 5,2%  |        |
|   |   | Homes   | 201   | 94,8% |        |
|   | 2017/18                                   | Dones   | 10    | 5,1%  |        |
|   |   | Homes   | 187   | 94,9% |        |
|   | 2018/19                                   | Dones   | 6     | 3,4%  |        |
|   |   | Homes   | 173   | 96,6% |        |
|   | 2019/20                                   | Dones   | 11    | 6,7%  |        |



|   |                              |           |           |       |       |
|---|------------------------------|-----------|-----------|-------|-------|
|   |                              | Hom<br>es | 153       | 93,3% |       |
|   | 2020/21                      | Don<br>es | 7         | 5,0%  |       |
|   |                              | Hom<br>es | 134       | 95,0% |       |
| Grau en Enginyeria en Energies Renovables i Eficiència Energètica | 2019/20                      | Don<br>es | 1         | 3,4%  |       |
|   |                              | Hom<br>es | 28        | 96,6% |       |
|   | 2020/21                      | Don<br>es | 3         | 6,7%  |       |
|   |                              | Hom<br>es | 42        | 93,3% |       |
| Grau en Enginyeria en Organització Industrial                     | 2016/17                      | Don<br>es | 54        | 25,6% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 157       | 74,4% |       |
|   | 2017/18                      | Don<br>es | 51        | 23,5% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 166       | 76,5% |       |
|   | 2018/19                      | Don<br>es | 46        | 20,1% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 183       | 79,9% |       |
|   | 2019/20                      | Don<br>es | 53        | 23,5% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 173       | 76,5% |       |
|   | 2020/21                      | Don<br>es | 48        | 25,9% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 137       | 74,1% |       |
|   | Grau en Enginyeria Elèctrica | 2016/17   | Don<br>es | 3     | 6,3%  |
|   |                              |           | Hom<br>es | 45    | 93,8% |
| 2017/18   |                              | Don<br>es | 5         | 11,6% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 38        | 88,4% |       |
| 2018/19   |                              | Don<br>es | 7         | 17,1% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 34        | 82,9% |       |
| 2019/20   |                              | Don<br>es | 5         | 18,5% |       |
|   |                              | Hom<br>es | 22        | 81,5% |       |



|   |         |       |    |       |
|---|---------|-------|----|-------|
|   | 2020/21 | Dones | 4  | 25,0% |
|   |         | Homes | 12 | 75,0% |
| Màster Universitari en Direcció i Organització Industrial | 2016/17 | Dones | 5  | 29,4% |
|   |         | Homes | 12 | 70,6% |
| Grau en Enginyeria d'Automoció                            | 2020/21 | Dones | 2  | 5,3%  |
|   |         | Homes | 36 | 94,7% |

➤ Per tipus d'accés

| Tipo de acceso                                   | Curso académico | Sexo  | Matrículas de nuevo Ingreso |
|--|-----------------|-------|-----------------------------|
| 13-Canvi d'estudis                               | 2019/20         | Homes | 1                           |
|  | 2020/21         | Homes | 1                           |
| 2-Accés a cicles                                 | 2016/17         | Dones | 5                           |
|  |                 | Homes | 12                          |
|  | 2018/19         | Dones | 1                           |
|  |                 | Homes | 4                           |
|  | 2019/20         | Dones | 1                           |
|  |                 | Homes | 7                           |
| 1-Preinscripció (Bachillerato con PAU y asim.)   | 2016/17         | Dones | 17                          |
|  |                 | Homes | 60                          |
|  | 2017/18         | Dones | 12                          |
|  |                 | Homes | 71                          |
|  | 2018/19         | Dones | 11                          |
|  |                 | Homes | 63                          |
|  | 2019/20         | Dones | 21                          |
|  |                 | Homes | 75                          |
|  | 2020/21         | Dones | 14                          |
|  |                 | Homes | 67                          |
| 1-Preinscripció (Alum. con titulación Universit) | 2017/18         | Homes | 1                           |
|  | 2020/21         | Dones | 1                           |
| 1-Preinscripció (Alum. procedentes FP2, CFGS)    | 2016/17         | Dones | 2                           |
|  |                 | Homes | 41                          |
|  | 2017/18         | Dones | 1                           |
|  |                 | Homes | 33                          |
|  | 2018/19         | Dones | 1                           |
|  |                 | Homes | 33                          |
|  | 2019/20         | Dones | 3                           |
|  |                 | Homes | 35                          |
|  | 2020/21         | Dones | 2                           |



|  |         |       |    |
|--|---------|-------|----|
|  |         | Homes | 28 |
| 1-Preinscripció (Alum.PAU con est.univers.empe.) | 2016/17 | Dones | 3  |
|  |         | Homes | 18 |
|  | 2017/18 | Dones | 4  |
|  |         | Homes | 15 |
|  | 2018/19 | Dones | 3  |
|  |         | Homes | 3  |
|  | 2019/20 | Dones | 2  |
|  |         | Homes | 6  |
| 2020/21  | Dones   | 1     |    |
|  | Homes   | 8     |    |
| 1-Preinscripció (Alum. FP2 y asim.con est.un.e.) | 2016/17 | Homes | 3  |
|  | 2017/18 | Homes | 7  |
|  | 2018/19 | Homes | 3  |
|  | 2019/20 | Homes | 7  |
|  | 2020/21 | Homes | 3  |
| 1-Preinscripció (Preinscripció M25 años)         | 2016/17 | Homes | 1  |
|  | 2018/19 | Homes | 1  |

➤ **Graduació**

| Curso académico | Sexo  | Expedientes graduados |       |
|-----------------|-------|-----------------------|-------|
| 2015/16         | Dones | 22                    | 16,8% |
|                 | Homes | 109                   | 83,2% |
| 2016/17         | Dones | 23                    | 18,7% |
|                 | Homes | 100                   | 81,3% |
| 2017/18         | Dones | 21                    | 19,4% |
|                 | Homes | 87                    | 80,6% |
| 2018/19         | Dones | 11                    | 10,8% |
|                 | Homes | 91                    | 89,2% |
| 2019/20         | Dones | 16                    | 13,8% |
|                 | Homes | 100                   | 86,2% |

➤ **Taxa de rendiment**

| Curso académico | Sexo  | Tasa de rendimiento |
|-----------------|-------|---------------------|
| 2015/16         | Dones | 91,02%              |
|                 | Homes | 75,51%              |
| 2016/17         | Dones | 91,74%              |
|                 | Homes | 76,43%              |
| 2017/18         | Dones | 89,51%              |
|                 | Homes | 76,04%              |
| 2018/19         | Dones | 90,51%              |
|                 | Homes | 77,82%              |
| 2019/20         | Dones | 87,06%              |
|                 | Homes | 83,99%              |

➤ Persones ponents a les lliçons inaugurals

En els cursos del 2015-2016 al 2020-2021 el 100% de les persones ponents de les lliçons inaugurals han estat homes.

Fins al curs 2019-2020 només 2 dones han estat padrines de promoció, però del 2015-2016 al 2020-2021 hem tingut una padrina de promoció.

➤ Incorporació de la perspectiva de gènere a les titulacions

La perspectiva de gènere a les titulacions no està incorporada en el curs 2020-2021

## 11.2. Anàlisi de les dades

L'anàlisi de les dades mostra el següent:

- 1 El percentatge de dones de nou ingrés es mou entre el 12% i el 17%, percentatges que impliquen que la majoria de l'alumnat és home.
2. El percentatge de dones en la matrícula total està entre el 13% i el 14%.
3. El percentatge dones que es graduen és lleugerament superior al d'entrada degut a que les dones tenen un rendiment acadèmic superior.
4. Els percentatges de dones en les titulacions està al voltant del 5% en els grau GEIA, GME i GERE. En el GOI i GEI és superior al 20%. En el cas del màster és d'un 30%
5. En el cas de les vies d'accés, les dones venen fonamentalment de batxillerat, són poques les que venen de cicles formatius.
6. La taxa de rendiment de les dones és superior a la dels homes, en la majoria dels cursos al voltant de 15 punts percentuals superior.
7. No hi ha dones en les lliçons inaugurals.
8. Presència molt minoritària de padrines de promoció (20%).

## 11.3. Conclusions de l'àmbit

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

| Àmbit acadèmic                                  |  |
|---|--|
| PUNTS FORTS                                     | ÀREES DE MILLORA   |
| El rendiment acadèmic de les dones és superior. | Baix percentatge de dones a l'alumnat.<br>No s'ha incorporat la perspectiva de gènere a les titulacions.<br>Les lliçons inaugurals no han estat impartides per dones.<br>Hem tingut poques padrines de promoció. |

## 11.4. Pla de millora

| Pla millora àmbit acadèmic  |  |               |                |           |
|---|--|---------------|----------------|-----------|
| Proposta de millora   | Indicador  | Valor inicial | Valor objectiu | Calendari |
| OPI11.1 Visualitzar el testimoni de dones en les activitats de promoció | % testimonis de dones en es materials de promoció    | 0%            | 40%            | 2026-2027 |
| OPI11.2 Incorporar la perspectiva de gènere a les titulacions           | % assignatures amb perspectiva de gènere incorporada | 0%            | 50%            | 2026-2027 |
| OPI11.3 Programar lliçons inaugurals impartides per dones               | % lliçons inaugurals impartides per dones            | 0%            | 50%            | Permanent |
| OPI11.3 Proposar padrines de promoció                                   | % padrines de promoció                               | 0%            | 50%            | Permanent |