

FURV

IV Pla d'Igualtat de la Fundació URV (2025-2029)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Índex

Presentació de la Fundació URV	3
Parts que negocien el pla d'igualtat	6
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació	6
Àmbit personal	6
Àmbit territorial.....	6
Àmbit temporal:	6
Metodologia	8
1. Cultura i gestió organitzativa	12
2. Informació general de la plantilla, condicions de treball i classificació professional	23
2.1.- Característiques generals de la plantilla	23
2.2.- Condicions contractuals de la plantilla.....	27
2.3.- Classificació professional	29
3. Procés de selecció i contractació.....	34
4. Formació interna i/o contínua	46
5. Promoció i desenvolupament professional	52
6. Infrarepresentació femenina	57
7. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes	61
8. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	95
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.....	103
10. Salut laboral.....	111
11. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric	117
Pla d'acció. Objectius estratègics	125
Pla d'acció: Objectius i accions	127
1.- Cultura institucional	127
2.- Condicions laborals i classificació professional	129
3.- Procés de selecció, contractació, promoció i finalització de contracte.	130
4.- Formació interna o contínua	132
5.- Infrarepresentació femenina.....	134
6.- Política retributiva	135
7.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	136
8.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe	138

9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.....	140
10.- Comunicació amb perspectiva de gènere	141
Pla d'acció. Detall de les accions a realitzar	142
1.- Cultura institucional	142
3.- Condicions laborals i classificació professional	146
3.- Contractació i promoció	147
4.- Formació.....	153
5.- Infrarepresentació femenina.....	156
6.- Política retributiva	157
7.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	159
8.- Assetjament sexual i per raó de sexe	163
9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.....	166
10.- Comunicació amb perspectiva de gènere	168
Calendari d'implementació	172
Seguiment i avaluació del pla	174
Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat de la FURV	174
Informe anual de seguiment	176
Avaluació final del pla d'igualtat	177
Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies	181
Glossari	182

Presentació de la Fundació URV

Nom i Raó Social	Fundació URV
CIF/NIF	G43581321
Direcció	Carrer escorxador s/n 43003 Tarragona
Forma jurídica	Fundació privada sotmesa a dret públic
Activitat econòmica (Codi CNAE)	Recerca i Investigació (7220)
Sector	Públic
Àmbit territorial	Catalunya – Província de Tarragona (Tarragona, Reus, Tortosa i Ampolla)
Telèfon	977779950-977558039
Web	http://www.fundacio.urv.cat
Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat	Francesc López Saperas (Director de Recursos) francesc.lopez@fundacio.urv.cat Ana Méndez Soler (Tècnica de recursos Humans) ana.mendez@fundacio.urv.cat
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especificar els codis del o dels convenis d'aplicació)	Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya (79000375011994)

La Fundació URV (en endavant, FURV) és l'entitat creada per la Universitat Rovira i Virgili que té com a objectiu principal, segons l'article 106 de la URV i l'article 5 dels Estatuts fundacionals de la FURV, fomentar les relacions entre la URV, la societat i l'entorn socioeconòmic, fomentar la recerca, la innovació i la formació continuada, i actuar com a estructura que canalitzi i vehiculi la transferència de coneixements i de tecnologia de la URV. La FURV reuneix els requisits per ser mitjà propi de la URV, i aquesta condició es reconeix i s'estableix expressament a l'article 106.2 de l'Estatut de la URV i a l'article 36 dels Estatuts de la FURV.

D'acord a aquests antecedents i l'encàrrec de gestió corresponent, la URV té encarregades a la FURV l'execució de les actuacions següents:

- Valoritzar el coneixement i la tecnologia de la URV, potenciant la seva transferència cap a la societat.
- Fomentar i desenvolupar canals que permetin millorar el coneixement i la comunicació i establir relacions entre la URV i l'entorn socioeconòmic.
- Promoure i fomentar contractes i convenis de recerca, innovació, prestació de serveis i subministraments entre el personal acadèmic, serveis, departaments, escoles i facultats, i entitats públiques o privades, o amb persones físiques a l'empara de la normativa vigent. També la revisió i autorització dels esmentats contractes i convenis.
- Promoure i fomentar cursos de formació permanent, títols propis i especialització adreçats sobretot, però no exclusivament, al personal extern de la URV, així com l'organització de congressos i jornades tècniques i científiques. Produir i organitzar aquests cursos de formació permanent, títols propis i especialització i organització de congressos i jornades tècniques i científiques.
- Encarregar-se de la gestió econòmica, administrativa i comptable, i del suport informàtic i de personal dels esmentats contractes, convenis, cursos de formació permanent, títols propis i congressos. Posar l'expertesa, el suport tècnic i econòmic-administratiu, a disposició de les entitats de recerca, instituts i centres de tecnologia en les que la URV participa, així com la creació d'unitats tècniques i administratives especialitzades per a gestionar i realitzar els encàrrecs que faci la URV a l'empara de la normativa vigent, i que faciliti el millor funcionament de la universitat i la consecució de les finalitats fundacionals; entre altres i a títol informatiu i no limitatiu, unitats de suport tècnic administratiu per a captació de fons, prevenció de riscos, gestió de patrimoni immobiliari, màrqueting, disseny i promoció, etc...
- Obtenir recursos externs via patrocinis, donacions, mecenatge i altres per desenvolupar projectes de R+D+i, cursos de formació permanent, títols propis i altres activitats de transferència que dugui a terme la URV.
- Dur a terme en nom de la URV totes les activitats relatives a la protecció, l'explotació i transferència dels resultats de la recerca de la URV. Promoure la seva protecció a través de títols de propietat industrial i intel·lectual. Negociar la propietat dels resultats que es generin com a conseqüència de l'activitat d'innovació i de transferència de tecnologia i coneixements, dels projectes, contractes i convenis duts a terme pel personal de la URV.
- Fomentar la cultura emprenedora a l'entorn universitari i donar suport a la creació de noves empreses basades en el coneixement generat a la URV.

- Gestionar, a sol·licitud de la URV, els edificis i espais de la URV que aquesta posi a disposició d'empreses i entitats per a cedir-ne l'ús.
- Promocionar, sol·licitar i gestionar, els ajuts competitius i on consti com IP el personal investigador de la URV, sempre que les bases dels ajuts permetin que la FURV pugui ser entitat beneficiària
- Gestió, seguiment i participació activa en les xarxes, clústers i associacions on participa la FURV a petició de la URV.
- Prendre part, a petició de la URV en qualsevol subhasta, concurs públic o contractació directa que es convoqui o en resulti part l'Estat, la Província, el Municipi, les Comunitats Autònomes, les entitats i organismes públics, així com els organismes autònoms de l'administració, presentant la documentació que es requereixi, dipositar i retirar, si procedeix, fiances provisionals o definitives, presentar proposicions, formular protestes, acceptar adjudicacions, atorgar els contractes, i exercitar els drets i complir els deures que li corresponen com a postora, rematant o adjudicatària.

Per dur a terme aquestes actuacions, la FURV disposa de dos Centres:

- El Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (CTTi) satisfà des de l'àmbit universitari les necessitats tecnològiques i de serveis generats pels sectors productius i d'administració, mitjançant la gestió de Transferència de Tecnologia i Coneixements, la gestió de la Propietat Intel·lectual i Industrial, la Vigilància Tecnològica, l'Emprenedoria i l'oferta d'Infraestructures de Transferència (Viver d'Empreses).
- El Centre de Formació Permanent (CFP) posa a l'abast de la ciutadania, dels professionals i de les empreses, l'oferta de formació permanent de la URV, amb l'objectiu de facilitar l'ampliació de coneixements, el reciclatge i l'especialització professional. La seva oferta formativa s'estructura en tres grans programes: títols propis de postgrau (màster i diplomes de postgrau); cursos de formació contínua: d'oferta i a mida, i programes d'study abroad. Des del CFP i mitjançant el Centre Internacional de Congressos Catalunya Sud es dona suport al conjunt d'institucions, entitats i grups de recerca vinculats a la URV per a l'organització de congressos, seminaris i jornades, mitjançant la gestió tècnica i l'assignació d'ajuts directes.

Parts que negocien el pla d'igualtat

La FURV per negociar i aprovar aquest IV Pla intern d'igualtat ha constituït la comissió negociadora, en desenvolupament de la normativa aplicable, formada per una participació paritària de la representació de l'ens i de les persones treballadores.

La comissió de negociació del IV Pla d'igualtat es va constituir el 4 d'octubre del 2024

La comissió està constituïda per les següents persones:

En representació de la Fundació per:

- Francesc López Saperas, Director de Recursos
- Maria Elena Suñé Llop, Adjunta a la Direcció de Negoci

En representació de la plantilla per:

- Rosa Maria Salvadó Baza, membre del comitè d'empresa (CCOO)
- Cristina Jacas Osborn, membre del Comitè d'empresa (CCOO)

El comitè d'empresa de la Fundació URV va nomenar en la reunió de constitució del 30 de gener del 2024 a Rosa Salvadó i Cristina Jacas com a representants de les persones treballadores per a la comissió negociadora del Pla d'igualtat de la Fundació URV.

Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

Àmbit personal

Aquest Pla d'igualtat s'ha d'aplicar a tot el personal de la FURV, a totes les relacions contractuals i a tots els nivells, inclòs el personal d'alta direcció, independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

Àmbit territorial

Aquest Pla d'igualtat serà d'aplicació a tot a tots els centres de treball de la FURV. Tots ells es troben ubicats a la província de Tarragona.

Àmbit temporal:

Per aconseguir els objectius d'aquest pla, a través de la realització de les mesures acordades, s'ha acordat un termini de vigència de 4 anys, a comptar a partir de la seva firma, 22 de juliol 2025.

Vigència del pla: del 22 de juliol del 2025 al 21 de juliol 2029.

Les parts implicades en el seguiment i avaluació del pla començaran tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la negociació per la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació del present pla.

Four handwritten signatures are stacked vertically on the left side of the page. The signatures are written in dark ink and vary in style, with some being more cursive and others more stylized.

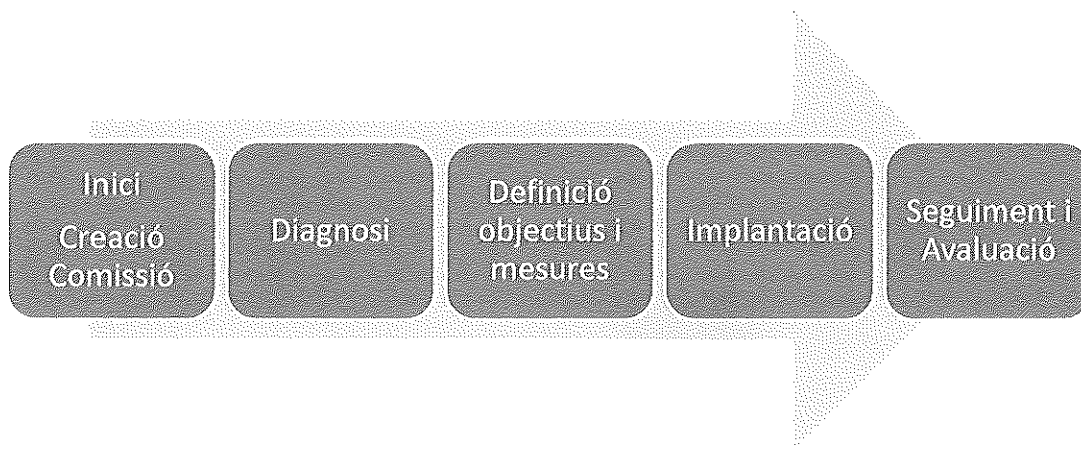
Metodologia

Constitució de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat el 4 d'octubre del 2024.

En la primera reunió de la Comissió s'aprova el reglament de funcionament de la mateixa i les parts es reconeixen mútuament capacitat i legitimació suficient per negociar, com interlocutors vàlids per negociar la diagnosi i el pla d'acció del Pla d'igualtat.

En aquesta primera reunió es va realitzar una breu formació de 30 minuts a totes les persones membres de la comissió de negociació explicant què és, quins objectius persegueix i el procés que es segueix per elaborar un pla d'igualtat. També es van presentar les diferents eines metodològiques que s'utilitzarien per a realitzar la diagnosi.

Les fases que s'han seguit per elaborar el Pla han estat les següents:



Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per realitzar el diagnòstic del Pla s'han combinat 5 tècniques d'investigació per considerar que són complementàries i fan possible aconseguir una foto més detallada de la realitat.

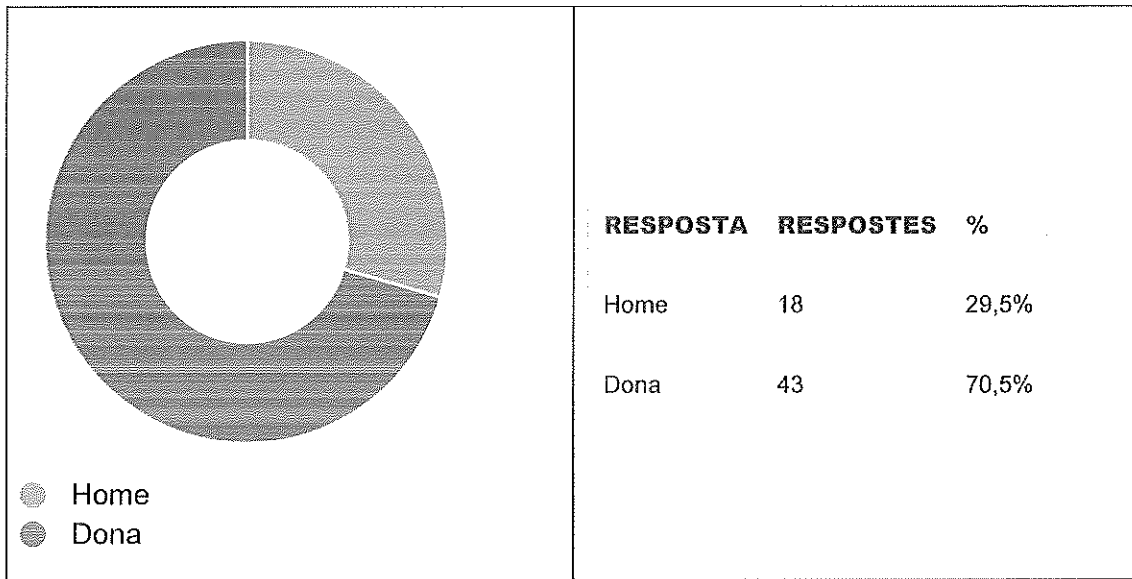
Anàlisi documental: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins de l'entitat i sobre la cultura organitzacional. Informació que s'ha facilitat des de la regidoria de recursos humans i que s'ha obtingut de la seva pàgina web i del portal de transparència.

Anàlisi estadístic: Dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe. Les dades que s'han analitzat corresponen a totes les contractacions realitzades durant l'any 2024 i han estat facilitades des de recursos humans.

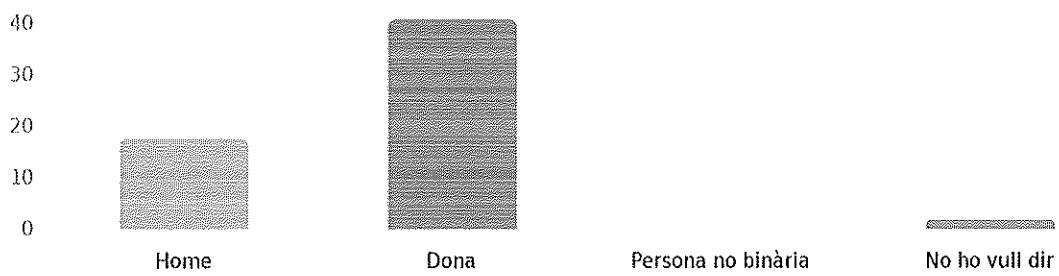
Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'entitat: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat.

Es va respondre al qüestionari durant 23 dies, des del 23 d'octubre del 2024 al 14 de novembre del 2024. S'han obtingut 63 respostes (3 persones han enviat el qüestionari sense respondre a les preguntes. 1 d'elles només ha respost a les preguntes d'identificació).

Sexe (61 respostes)

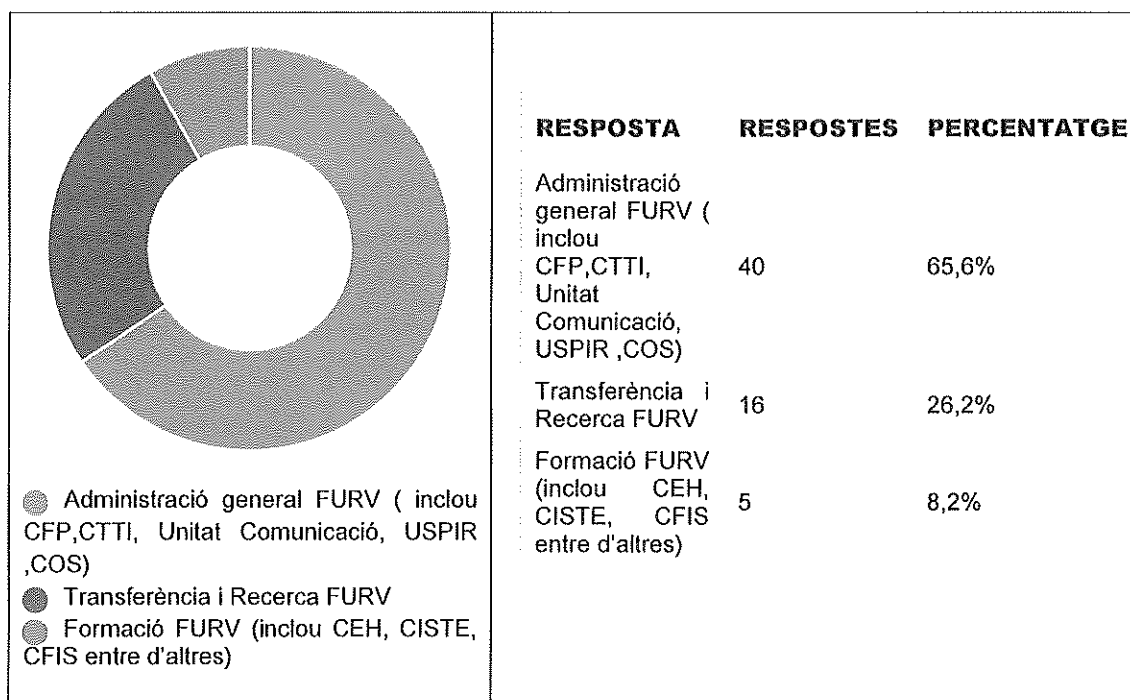


Identitat de gènere (61 respostes)



RESPOSTA	RESPOSTES	PERCENTATGE
Home	18	29,5%
Dona	41	67,2%
Persona no binària	0	0,0%
No ho vull dir	2	3,3%

Àrea (61 respostes)



	Administració General FURV	Transferència i Recerca	Formació FURV	TOTAL
Home	10 (55,5%)	7 (39%)	1 (5,5%)	18 (100%)
Dona	30 (69,7%)	9 (21%)	4 (9,3%)	43 (100%)
Total	40 (65,5%)	16 (26,3%)	5 (8,2%)	61 (100%)

Entrevistes en profunditat a persones informants claus. S'ha utilitzat aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques.

20 de març 2025: entrevista a Ana Mendez, Recursos Humans

Grup de discussió o grup focal. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai artificial (una sessió de grup) on qui participa expressa les seves opinions sobre el tema proposat, orientats per una moderadora experimentada. La "microsituació" que representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen "les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants", en relació al tema investigat, de la "macrosituació" de la classe i/o estrat social que representen els integrants del grup.

Els objectius del treball del grup focal són:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal en relació als diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'Igualtat.

- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions en relació a la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.

Es va realitzar un grup focal presencial el 13 de febrer del 2025, on hi van participar 8 persones (7 dones i 1 home). Hi van participar persones de la Unitat de transferència, del servei de suport a la recerca, de la càtedra regió coneixement, projectes "Aliança", del centre de formació permanent de Reus i d'USPIR.

Disseny del pla d'acció del Pla d'Igualtat. A partir de les conclusions del diagnòstic de gènere, diagnòstic aprovat per la comissió de negociació, s'han definit els objectius i àmbits prioritaris d'actuació. A partir d'aquests s'han proposat les accions a desenvolupar per a cada un d'aquests àmbits.

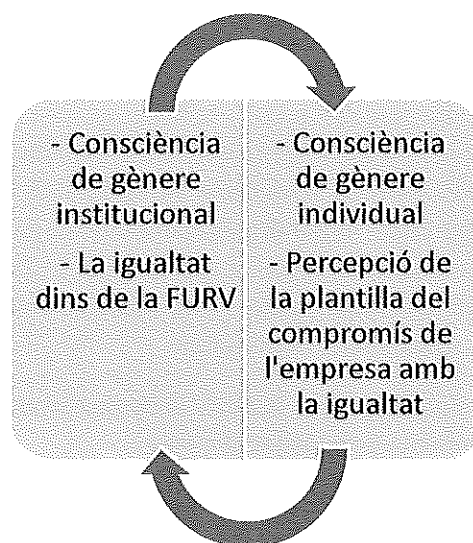
En la reunió de la Comissió de Negociació del dia 22 de juliol del 2025 es va aprovar el IV Pla intern d'Igualtat de la Fundació URV i es va donar per acabat el procés de negociació del pla.



Diagnosis de gènere

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest apartat s'analitza, en primer lloc, quin és el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'organització i de quina manera l'empresa entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere. I en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat i quin rol té tot el personal en el seu impuls i consolidació.



En tota organització es possible diferenciar una consciència de gènere institucional, que configura la pròpia cultura organitzativa de gènere de l'empresa, i la presència d'una consciència de gènere individual, de cada persona que treballa a l'empresa.

Les empreses tenen la seva cultura organitzativa formada per un conjunt de regles escrites i no escrites que estableixen la manera de pensar i d'actuar de l'empresa. Aquesta cultura organitzativa també té la seva dimensió de gènere.

Per analitzar la consciència de gènere institucional hem tingut en compte la normativa aprovada i els organismes interns existents. Per analitzar la consciència de gènere individual hem tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció que va respondre la plantilla i el debat en els diferents grups focals.

1.1.- Consciència de gènere institucional

La Fundació va realitzar l'any 2013 el seu **Primer Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2013-2016**. Aquest pla és el resultat del compromís de la FURV amb l'establiment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi de comportament de l'organització. L'any 2017 va aprovar el **II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2017-2021** i el 10 de juny de 2021 es va aprovar el **III Pla d'igualtat 2021-2023**.

La FURV disposa d'un **Codi ètic i de conducta**, aprovat pel seu Patronat el 19 de maig de 2020. Aquest codi es va elaborar i aprovar sense la participació dels representants dels treballadors. L'any 2020 la FURV no disposava de Comitè d'Empresa. Per tant, és únicament una declaració de part de l'empresa. Aquest Codi és d'aplicació al patrons de la FURV i a tot seu personal. I també ha elaborat una **declaració de convivència**, que s'aplica a totes les persones que participin en l'activitat acadèmica i a les que no sigui d'aplicació el Codi ètic i de conducta de la FURV.

El Codi ètic recull en el seu article 3 els seus principis i valors ètics generals, entre els que s'inclou:

- El respecte per la diversitat en totes les manifestacions compatibles amb la dignitat humana i els drets humans universals. En el cas de la FURV, aquesta diversitat es concreta fonamentalment en el compromís i el respecte en l'aplicació de polítiques de gènere, de promoció i acceptació de la pluralitat cultural des del compromís primordial amb la societat i la cultura.

El Codi ètic també estableix que la FURV promourà el desenvolupament personal i professional de la seva plantilla i potenciarà l'existència d'un clima laboral positiu. El respecte presidirà les relacions entre el personal que haurà de romandre vigilant davant qualsevol forma de violència, abús o qualsevol classe de discriminació a la feina. El personal de la FURV ha de tractar-se amb respecte en un entorn de treball agradable i segur, amb l'obligació de tractar de forma justa i respectuosa als seus companys, subordinats i superiors.

En la declaració de convivència s'estableix que la FURV amb l'activitat de formació al llarg de la vida, promou i garanteix, entre altres, els principis següents:

- el respecte a la diversitat, a la tolerància, a la igualtat i a la inclusió, i l'adopció de mesures d'acció positiva en favor dels col·lectius vulnerables.
- L'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat, expressió de gènere o característiques sexuals; per origen nacional; per pertinença a un grup ètnic, per discapacitat, edat, estat de salut, classe social, religió o conviccions, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Treball previ en igualtat

	SI	NO
Existència d'un pla d'igualtat previ i/o un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. El primer pla és del 2013 i en aquests moments s'està elaborant el IV Pla d'igualtat de la FURV.	X	
L'organització ha rebut alguna certificació o reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes? La FURV treballa en base a un sistema de gestió que és conforme amb la norma ISO-9001. Aquest sistema és una eina bàsica per a millorar contínuament la qualitat dels serveis que la fundació presta, per a complir els requisits dels clients i persones usuàries i els requisits legals i per a assegurar el bon govern.		X

No ha rebut cap certificació o reconeixement específic relacionat amb la igualtat de dones i homes.		
L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. La FURV compleix amb la llei, però no vetlla de forma específica pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.		X
L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).		X

Gestió organitzativa i relacions laborals	SI	NO
S'ha inclòs la igualtat entre dones i homes en la documentació corporativa, per exemple: la definició de la missió, la visió i els valors i/o els objectius estratègics. La missió de la FURV està recollida a l'article 5 dels seus estatuts. Aquests es poden consultar al Portal de la Transparència (document "Constitució FURV, 19 de juliol de 1999" i successives modificacions): Article 5. Finalitats fundacionals. La Fundació, entitat sense ànim de lucre, té com a objectiu principal fomentar les relacions entre a URV, la societat i l'entorn socioeconòmic, fomentar la recerca i la innovació i la formació continuada, i constituir-se com a estructura que canalitzi i vehiculi la transferència de coneixements i de tecnologia de la URV.		X
S'ha inclòs la igualtat entre dones i homes en el codi ètic	X	
Al conveni col·lectiu de referència, hi ha alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? El capítol VI del conveni col·lectiu regula la igualtat, incloent el principi de no discriminació (article 42), regulant els plans d'igualtat (article 43) i el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (article 44). També regula els drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere (article 47)	X	
Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable «sexe»? Des de l'aprovació del I pla d'igualtat la FURV ha assumit el compromís d'elaborar i mostrar les estadístiques sobre el personal i l'alumnat desagregades per sexe a les memòries anuals (memòria d'activitats i memòria econòmica).	X	
S'ofereixen les dades relacionades amb la FURV en memòries i altres documents desagregades per sexe?		X

S'ofereixen desagregades per sexe les dades relacionades amb la plantilla, però no s'ofereixen les dades desagregades per sexe quan es parla d'altres col·lectius i de persones beneficiàries.

En la memòria d'activitats 2023 (última publicada) s'inclouen dades desagregades per sexe: per exemple, el % de projectes liderats per dones (pàgina 15), el gràfic 12: gènere de l'alumnat, en percentatges, segons tipologia (pàgina 50) i el gràfic 15: el gènere del professorat (pàgina 52). Però altres dades que també es podrien oferir desagregades per sexe no es proporciona aquesta informació, per exemple, emprenedors assessorats per la UV-URV (pàgina 20) o el sexe de l'alumnat internacional de títols propis de postgrau (pàgina 49).

Un altre exemple el trobem en la pàgina 5 del balanç social de la FURV 2023 observem com les dades que s'ofereixen no estan desagregades per sexe:

A continuació es mostra un recull de les dades més significatives al respecte:

Definició de l'indicador	Persones usuàries/beneficiàries	2023	2022	Variació 2023-2022
Nombre de persones usuàries/beneficiàries		354	397	-8,31%
Nombre de projectes realitzats		32	30	6,67%
Nombre d'inversions efectuades		8	12	-33,33%
Nombre d'emprenedors assessorats		1	2	-50,00%
Empreses creades amb participació de la URV (Spin-off)		0	1	-100,00%
Empreses reconegudes per la URV (Start-up)		116	121	-4,13%
Visites a empreses/institucions		129	112	12,50%
Assistència a fires i trobades empresarials		5	3	66,67%
Alumnat matriculat de formació permanent		3.752	2.845	31,88%
Alumnat en pràctiques als títols propis de postgrau		157	170	-7,65%
Alumnat becat als títols propis de postgrau		10	12	-16,67%
Participants en exàmens oficials del Centre d'Estudis		1.605	1.570	2,23%
Matrícules abonades per empreses		1.594	710	124,51%
Docents participants en les accions formatives		719	814	-11,67%
Visites a docents		183	167	9,58%
Nombre de visites al web de la FURV		61.454	53.475	14,92%

Mentre sí que s'ofereixen les dades desagregades per sexe en relació a la plantilla (pàgina 9):

PE1.B1	Nombre de dones a l'equip directiu / Nombre d'homes a l'equip directiu			
PE1.B2				
	Equip directiu (a 31 de desembre)	2023	2022	Variació 2023-2022
	Dones	2	2	0,00%
	Homes	1	1	0,00%
	Total	3	3	0,00%

PE1.N1	Nombre de dones en plantilla / Nombre d'homes en plantilla		
PE1.N2			
Personal en plantilla (personal mig)			
	2023	2022	Variació 2023-2022
Dones	63	60	5,00%
Homes	49	38	28,95%
Total	112	98	14,29%

Estructures i participació

Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (comissió negociadora/comissió de seguiment i implantació).

SI NO

X

Per a negociar aquest pla s'ha constituït una comissió paritària amb representació de l'empresa i de la part social.		
És paritària la comissió de negociació i comissió de seguiment, tant pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de persones treballadores?	X	
Existeix dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat?		X
El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes? Sí. Totes les persones que formen o han format part de la comissió igualtat han realitzat formacions sobre temes d'igualtat entre dones i homes i també sobre assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.	X	
Organitza la FURV projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats? Aquest tipus de projectes els organitza la URV des de la Unitat d'Igualtat.		X
Participa la plantilla en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats? La plantilla FURV pot participar en aquells projectes que la Unitat d'Igualtat organitza.		X
Té instruments la FURV per avaluar internament els temes relacionats amb la igualtat de dones i homes? L'enquesta de clima laboral inclou un apartat sobre la IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, amb les següents preguntes: - Creus que dones i homes accedeixen per igual a la formació - Creus que la FURV facilita la conciliació de la vida professional amb la vida personal i familiar? - Et consta que hi hagi algun protocol d'actuació a la FURV per prevenir i detectar els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe? - La FURV ha nomenat dues persones de referència. En cas de trobar-te en una situació d'assetjament, sabries qui son aquestes persones? (posar els noms) Només el personal del CFP i del CTTi reben i contesten l'enquesta de clima laboral. Per tant, hi ha una part del personal que no la rep ni la contesta.	X	X
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/clientes/ usuàries)?	X	
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.)?	X	

El codi ètic estableix que “l’adhesió al Codi formarà part del contracte de subministrament o de prestació de serveis i el seu incompliment pot provocar la possibilitat d’anular la relació contractual amb el proveïdor. Per això, el es podrà incloure com un annex del contracte”, i que “Els proveïdors hauran de comprometre's a respectar els drets humans i laborals en les seves pròpies empreses”. En les licitacions es demana, de forma expressa, complir amb diverses obligacions relatives als principis ètics i regles de conducta als quals les licitadores i contractistes han d’adequar la seva activitat. I la primera és “Adoptar una conducta èticament exemplar, abstenir-se de fomentar, proposar, promoure o dur a terme qualsevol mena de pràctica corrupta, tant en relació al què el Codi Penal refereix com a corrupció com també en relació a actuacions èticament reprovables, posar en coneixement dels òrgans competents qualsevol manifestació d’aquestes pràctiques que, al seu parer, sigui present o pugui afectar el procediment o la relació contractual i no realitzar qualsevol altra acció que pugui vulnerar els principis d’igualtat d’oportunitats i de lliure concurrència”.		
En els criteris de selecció de les empreses proveïdores s’inclou el respecte a la igualtat de dones i homes? En el balanç social 2023 la FURV explica que, com a entitat del sector públic, està sotmesa a la Llei de contractes del Sector Públic (Llei 9/2017, de 8 de novembre). Així mateix, ha de garantir els principis generals de la contractació pública (llibertat d’accés, publicitat, concurrència, transparència, no discriminació i igualtat de tracte i d’integritat) en les compres necessàries per al desenvolupament de la seva activitat.	X	

1.2.- Consciència de gènere personal

Si tenim en compte les respostes al qüestionari de percepció observem com el 75% de les persones que van respondre consideren que la FURV és una entitat compromesa amb la igualtat d’oportunitats entre dones i homes (pregunta 4). No es té massa clar que l’aprovació d’un nou pla d’igualtat pugui implicar millores en aquest àmbit, només el 56,7% de les respostes són afirmatives (pregunta 5).

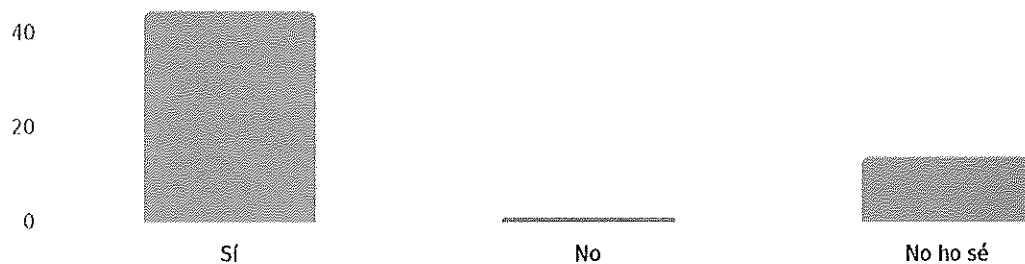
En el grup focal es ressalta el compromís de la FURV en aquests temes. Reconeixent que es tracta, en molts casos, d’un exemple a seguir: “Som de les entitats que comença a tirar del carro quan surt una llei nova”.

1 dona que treballa a transferència i recerca i afirma que en els darrers 5 anys ha sigut testimoni d’un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi d’igualtat entre dones i homes (pregunta 6) i 1 dona treballa a transferència i recerca i afirma que en els darrers

5 anys ha viscut, en primera persona, un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

El 72% de les dones que han respost al qüestionari i el 28% dels homes afirmen conèixer els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere (pregunta 8).

Pregunta 4. Consideres que la Fundació URV és una entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



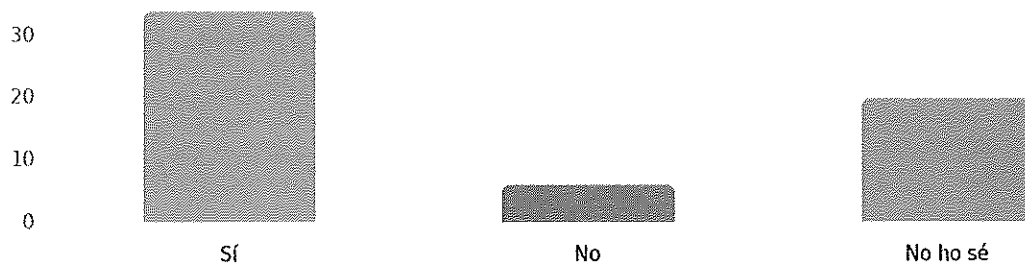
RESPOSTA RESPOSTES PERCENTATGE

Sí 45 75,0%

No 1 1,7%

No ho sé 14 23,3%

Pregunta 5. Creus que gràcies a l'aprovació d'aquest Pla d'igualtat de dones i homes es produiran millores dins de la Fundació URV?



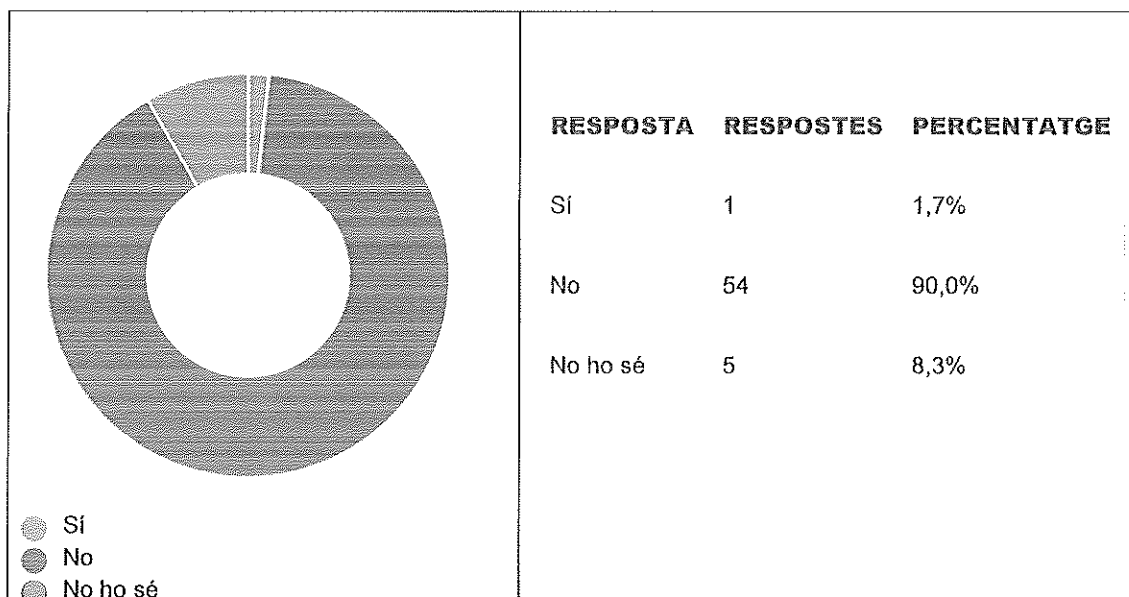
RESPOSTA RESPOSTES PERCENTATGE

Sí 34 56,7%

No 6 10,0%

No ho sé 20 33,3%

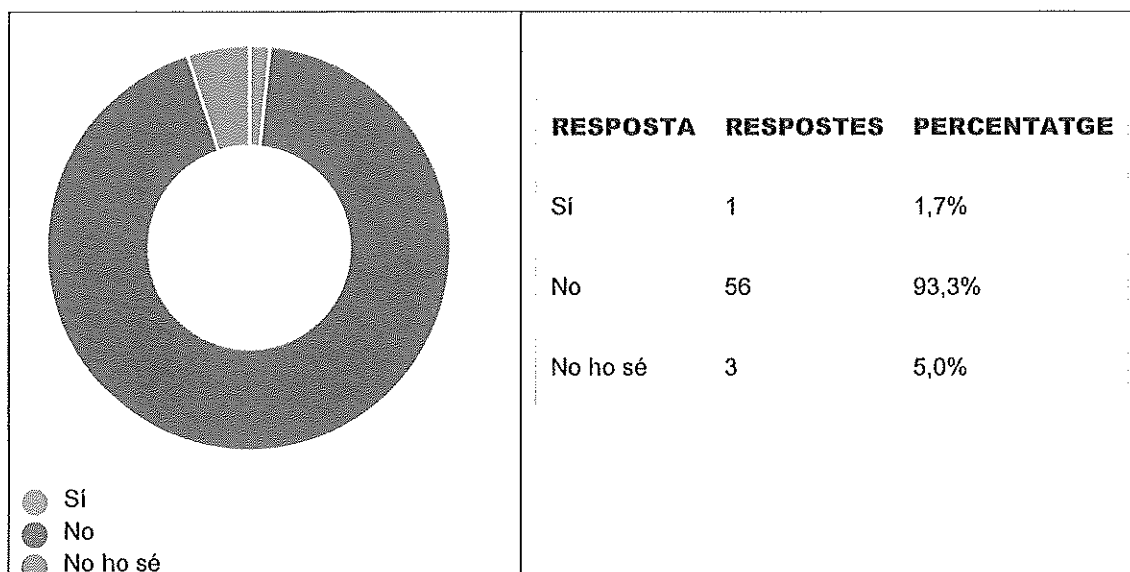
Pregunta 6. En els darrers 5 anys has sigut testimoni d'un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?



Pregunta 6	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	1 (100%)	2,4%	0	0%	1
No	37 (68,5%)	88,1%	17 (31,5%)	94,5%	54
No ho sé	4 (80%)	9,5%	1 (20%)	5,5%	5
Total	42 (70%)	100%	18 (30%)	100%	60

Pregunta 6	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	0	1	0	1
No	37	14	3	54
No ho sé	3	1	1	5
Total	40	16	4	60

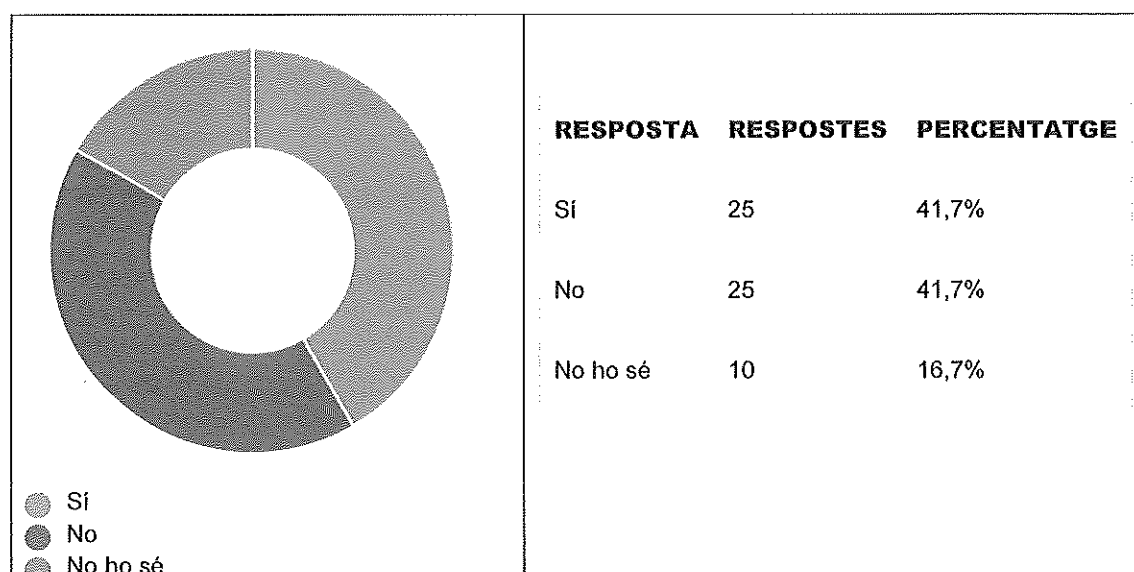
Pregunta 7. En els darrers 5 anys has viscut, en primera persona, un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?



Pregunta 7	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	1 (100%)	2,4%	0	0%	1
No	39 (70%)	92,8%	17 (30%)	94,5%	56
No ho sé	2 (66,7%)	4,8%	1 (33,3%)	5,5%	3
Total	42 (70%)	100%	18 (30%)	100%	60

Pregunta 7	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	0	1	0	1
No	38	14	4	56
No ho sé	2	1	0	3
Total	40	16	4	60

Pregunta 8. Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere?



Pregunta 8	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	18 (72%)	43%	7 (28%)	39%	25
No	19 (76%)	45%	6 (24%)	33%	25
No ho sé	5 (50%)	12%	5 (50%)	28%	10
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 8	Adm. General	Transferència i Recerca	Formació	Total
Sí	18	5	2	25
No	14	9	2	25
No ho sé	8	2	0	10
Total	40	16	4	60

Percepció de les persones	SI	NO
Consideren les persones que l'empresa està compromesa amb la igualtat de dones i homes dins de l'organització?	X	
S'observen diferències entre dones i homes?		X

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La FURV està elaborant el IV Pla d'igualtat. El primer pla es va aprovar l'any 2013. En el codi ètic i de conducta es recull el compromís de la FURV amb els drets humans universals i el respecte en l'aplicació de polítiques de gènere. També es recull el compromís amb l'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat, expressió de gènere o característiques sexuals, entre altres. Des de l'aprovació del I pla d'igualtat la FURV ha assumit el compromís d'elaborar i mostrar les estadístiques sobre el personal i l'alumnat desagregades per sexe a les memòries anuals (memòria d'activitats i memòria econòmica). El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. L'enquesta de clima laboral inclou un apartat sobre la IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.	La FURV compleix amb la llei, però no vetlla de forma específica pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. En les memòries s'ofereixen desagregades per sexe les dades relacionades amb la plantilla i l'alumnat, però no s'ofereixen les dades desagregades per sexe quan es parla d'altres col·lectius i de persones beneficiàries. Dins de la FURV no existeix la figura de l'agent d'igualtat. 1 dona que treballa a transferència i recerca i afirma que en els darrers 5 anys ha sigut testimoni d'un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes i 1 dona treballa a transferència i recerca i afirma que en els darrers 5 anys ha viscut, en primera persona, un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi

En les licitacions es demana, de forma expressa, complir amb diverses obligacions relatives als principis ètics i regles de conducta als quals les licitadores i contractistes han d'adequar la seva activitat i es demana tenir una conducta èticament exemplar.

En els criteris de selecció de les empreses proveïdores s'inclou el respecte a la igualtat de dones i homes.

La plantilla considera que la FURV és una entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

d'igualtat entre dones i homes (resposta a la pregunta 6 del qüestionari de percepció).



2. Informació general de la plantilla, condicions de treball i classificació professional

La diagnosi en aquest apartat analitza la presència de dones i homes a l'organització i les característiques generals de la plantilla. També s'analitzen les condicions contractuals, la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes i la presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional.

L'objectiu és avaluar que les condicions laborals estiguin exemptes de discriminació per raó de gènere i la presència d'algun biaix de gènere que pot portar a l'existència de segregació horitzontal o segregació vertical.

Definim la segregació horitzontal de l'ocupació com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Entenem per segregació vertical de l'ocupació la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

2.1.- Característiques generals de la plantilla

Les representants de la part social volem fer constar que, malgrat que el que diu l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, a la FURV no s'ha negociat mai la classificació professional. El que comporta, segons la representació legal dels treballadors i treballadores, que s'apliquin criteris diferenciats a una part de la plantilla sense que aquestes diferències estiguin justificades per les funcions desenvolupades.

Taula 1.- Distribució de la plantilla per sexes

Dones	Homes	Total
87 (58%)	63 (42%)	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 2.- Distribució de la plantilla per sexes segons els centres de treball

Centres de treball	Dones	Homes	Total
Edificis URV o activitat FURV	56 (52%)	51 (48%)	107
CFP	14 (78%)	4 (22%)	18
CTTI	17 (71%)	7 (29%)	24
CTTI-CFP	0	1 (100%)	1

TOTAL	87	63	150
-------	----	----	-----

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per sexe

	SI	NO
Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? La plantilla de la FURV és paritària per sexes, les dones representen el 58% i els homes el 42%.	X	
Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla dels diferents centres de treball? Quan analitzem la presència de dones i homes per centres de treball observem que la paritat només es manté en les persones que treballen en els edificis URV o activitat FURV, mentre que el CFP i el CTTI són centres feminitzats (78% dones i 71% dones respectivament).		X
Si hi ha diferència en la presència de dones i homes té relació amb les feines que es duen a terme? Perquè hi ha moltes dones a administració en els centres.	X	

Taula 3.- Distribució de la plantilla per edat (2023)

Edats	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
De 16 a 29 anys	25 (60%)	29%	17 (40%)	27%	42
De 30 a 49 anys	53 (61%)	61%	34 (39%)	54%	87
De 50 o més anys	9 (43%)	10%	12 (57%)	19%	21
TOTAL	87	100%	63	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per edat

	SI	NO
Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes? La mitjana de l'edat de tota la plantilla és de 38 anys, quasi no hi ha diferències entre dones i homes. La mitjana d'edat de les dones és de 37 anys i dels homes de 38 anys.		X
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? El 61% de les dones contractades i el 54% dels homes contractats tenen entre 30 i 49 anys.		X
Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?		X
Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de corresponsabilitat i conciliació?		X

Taula 4. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Estudis	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
Estudis Primaris	0	0%	1 (100%)	1,5%	1
Batxillerat	5 (71%)	6%	2 (29%)	3%	7
Cicle formatiu de grau mig	5 (83%)	6%	1 (17%)	1,5%	6
Cicle formatiu de grau superior	2 (20%)	2%	8 (80%)	13%	10
Diplomatura	9 (75%)	10%	3 (25%)	5%	12
Llicenciatura	13 (54%)	15%	11 (46%)	17%	24
Grau universitari	13 (72%)	15%	5 (28%)	8%	18
Postgrau	1 (50%)	1%	1 (50%)	1,5%	2
Títol propi universitat	0		1 (100%)	1,5%	1
Màster	27 (67,5%)	31%	13 (32,5%)	21%	40
Doctorat universitari	12 (41%)	14%	17 (59%)	27%	29
TOTAL	87	100%	63	100	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per nivell de formació

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes en el seu nivell de formació? Si tenim en compte les dades inter sexes es poden ressaltar 3 aspectes, els homes contractats amb un cicle formatiu de grau superior representen el 13% dels homes contractats, mentre només representen el 2% de les dones; els homes contractats amb un títol de màster representen el 21% mentre que les dones amb màster són un 31% i els homes amb doctorat universitari representen el 27% mentre que les dones un 14% de les dones contractades.	X	
Es concentren més homes o dones amb determinats estudis? Si analitzem les dades tenim en compte la presència de dones i homes observem que hi ha més dones amb màster i més homes amb doctorat universitari. Més dones amb cicles formatius de grau mitjà i amb grau universitari i més homes amb cicles formatius de grau superior.	X	

Taula 5.- Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
De 0 a 4 anys	63 (56%)	72%	49 (44%)	78%	112
De 5 a 9 anys	7 (50%)	8%	7 (50%)	11%	14
De 10 a 14 anys	5 (71%)	6%	2 (29%)	3%	7
De 15 a 19 anys	7(64%)	8%	4 (36%)	6%	11

De 20 a 24 anys	5 (83%)	6%	1 (17%)	2%	6
TOTAL	87	100%	63	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per antiguitat	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? El percentatge més gran de dones i homes contractats es concentra en el primer grup, persones amb menys de 4 anys d'antiguitat.		X
Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat?		X

Situació familiar tenint en compte la classificació que realitza el model 145 AEAT (IRPF):

Opció 1: Solter/a, viudo/a, divorciat/ada o separat/ada legalment amb fills solters menors de 18 anys o incapacitats judicialment i sotmesos a pàtria potestat prorrogada o rehabilitada que conviu exclusivament amb vostè, sense conviure també amb l'altre progenitor, sempre que sigui procedent consignar com a mínim un fill o descendent en l'apartat 2 d'aquest document

Opció 2: Casat/ada i no separat/ada legalment el cònjuge del/ de la qual no obté rendes superiors a 1.500 euros anuals

Opció 3: Situació familiar diferent de les dues anteriors (solters sense fills, casats el cònjuge del quals obté rendes superiors a 1.500 euros anuals, etc.)

Taula 6.- Distribució de la plantilla per situació familiar

Situació familiar	Dones	Homes	Total
Opció 1	6	1	7
Opció 2	0	4	4
Opció 3	81	58	139
TOTAL	87	63	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per situació familiar	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar?		X

2.2.- Condicions contractuals de la plantilla

Taula 7.- Distribució de la plantilla per tipus de contracte i jornada

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional	7 (58%)	8%	5 (42%)	8%	12
Contracte temporal interinitat a temps complet	4 (67%)	5%	2 (33%)	3%	6
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps complet	1 (14%)	1%	6 (86%)	10%	7
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps parcial	3 (60%)	3%	2 (40%)	3%	5
Indefinit a temps complet	53 (62)	61%	33 (38%)	52%	86
Indefinit a temps parcial	19 (59%)	22%	13 (41%)	21%	32
Temporal obra o servei	0	0%	2 (100%)	3%	2
TOTAL	87 (58%)	100%	63 (42%)	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 8.- Distribució de la plantilla del CTTI per tipus de contracte i jornada*

Tipus de contracte	Dones	Homes	TOTAL
Contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional	3	1	4
Contracte temporal interinitat a temps complet	2	0	2
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps complet	0	0	0
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps parcial	0	0	0
Indefinit a temps complet	11	5	16
Indefinit a temps parcial	1	1	2
Temporal obra o servei	0	0	0
TOTAL	17	7	24

*No s'ha inclòs el treballador CTTI-CFP

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 9.- Distribució de la plantilla del CFP per tipus de contracte i jornada*

Tipus de contracte	Dones	Homes	TOTAL
Contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional	2	2	4
Contracte temporal interinitat a temps complet	1	1	2
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps complet	0	0	0
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps parcial	0	0	0
Indefinit a temps complet	11	1	12
Indefinit a temps parcial	0	0	0
Temporal obra o servei	0	0	0

TOTAL	14	4	18
-------	----	---	----

*No s'ha inclòs el treballador CTII-CFP

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 10.- Distribució de la plantilla dels edificis URV o activitat FURV per tipus de contracte i jornada

Tipus de contracte	Dones	Homes	TOTAL
Contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional	2	2	4
Contracte temporal interinitat a temps complet	1	1	2
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps complet	1	6	7
Contracte temporal pla recuperació, transformació i resiliència a temps parcial	3	2	5
Indefinit a temps complet	31	26	57
Indefinit a temps parcial	18	12	30
Temporal obra o servei	0	2	2
TOTAL	56	52	107

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 11.- Distribució de la plantilla per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Contracte Indefinit	72 (61%)	83%	46 (39%)	73%	118
Contracte temporal	8 (40%)	9%	12 (60%)	19%	20
Contracte formatiu	7 (58%)	8%	5 (42%)	8%	12
TOTAL	87	100%	63	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 12.- Distribució de la plantilla per tipus de jornada (2023)

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Temps complet	65 (57,5%)	75%	48 (42,5%)	76%	113
Temps parcial	22 (59,5%)	25%	15 (40,5%)	24%	37
TOTAL	87	100%	63	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per tipologia de contracte	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències importants entre dones i homes pel que fa a la temporalitat? El 83% de les dones contractades i el 73% dels homes contractats tenen contractes indefinits.		X
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?		X
Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?		X
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada? El 75% de les dones i el 76% dels homes tenen contractes a temps complet.		X
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?		X
Hi ha diferències entre dones i homes amb reducció de jornada pel que fa als motius de la reducció? En tots els casos la reducció es signa un acord entre la persona responsable de l'equip i la persona que redueix la jornada i és per necessitats del projecte.		X
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?		X

2.3.- Classificació professional

En la instrucció interna sobre la política de contractació i selecció de personal i altres aspectes relacionats amb el personal que presta serveis a la FURV s'estableix que les categories professionals queden organitzades en 4 grups, que seran les que s'aplicaran a partir de l'aprovació d'aquest acord, el 24 de maig de 2022:

Grup I: Tècnic/a Superior

Grup II: Tècnic/a Mig

Grup III: Administració/ Agent Multimèdia

Grup IV: Consergeria/Recepció/Auxiliar

És important recordar que aquesta instrucció només s'aplica al personal d'estructura (personal relació llocs treball) i que a la resta els hi és d'aplicació les categories del conveni col·lectiu.

En aquest punt, les representants legals de les persones treballadores volem fer constar que s'apliquen, de manera discrecional, unes categories professionals a una part de la plantilla.

Taula 13.- Distribució de la plantilla per grup professional i sexe

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Adjunt directiu	3 (60%)	3%	2 (40%)	3%	5
Directiu	1 (33%)	1%	2 (67%)	3%	3
Grup 1	32 (52%)	37%	30 (48%)	48%	62
Grup 2	21 (62%)	24%	13 (38%)	21%	34
Grup 3 Nivell 1	1 (33%)	1%	2 (67%)	3%	3
Grup 3 Nivell 2	17 (81%)	20%	4 (19%)	6,5%	21
Grup 4 Nivell 1	1 (33%)	1%	2 (67%)	3%	3
Grup 5 Nivell 2	2 (49%)	2,5%	3 (60%)	5%	5
Grup 6 Nivell 3	2 (100%)	2,5%	0	0	2
Grup 7 Nivell 2	1 (100%)	1%	0	0	1
Pràctiques 1r. Any Grup 2	6 (67%)	7%	3 (33%)	5%	9
Pràctiques 1r. Any Grau superior	0	0	2 (100%)	3%	2
TOTAL	87 (58%)	100%	63 (42%)	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Taula 14.- Distribució de la plantilla per departaments

Departament	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Atenció públic i secretaria	4 (57%)	5%	3 (43%)	5%	7
Direcció	4 (67%)	5%	2 (33%)	3%	6
Gestió acadèmica	8 (89%)	9%	1 (11%)	2%	9
Gestió Econòmica i contractació pública	10 (91%)	11%	1 (9%)	2%	11
Informàtica	0		5 (100%)	8%	5
Màrqueting i comunicació	4 (75%)	5%	2 (25%)	3%	6
OPRLM	1 (100%)	1%	0		1
Projectes estratègics	0		2 (100%)	3%	2
Projectes formació	9 (75%)	10%	3 (25%)	5%	12
Projectes Transferència	34 (48%)	39%	37 (52%)	59%	71
Qualitat i documentació	1 (100%)	1%	0		1
Recursos Humans	4 (80%)	5%	1 (20%)	2%	5
Unitat Comunicació	1 (50%)	1%	1 (50%)	2%	2
Unitat valorització	5 (71%)	6%	2 (29%)	3%	7
USPIR-COS	2 (40%)	2%	3 (60%)	5%	5
TOTAL	87 (58%)	100%	63 (42%)	100%	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

	Departaments feminitzats
	Departaments masculinitzats
	Departaments paritaris

Taula 15.- Distribució de la plantilla per llocs de treball

Tipus de contracte	Dones	Homes	Total
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	1	0	1
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	1	0	1
Auxiliar de Suport a la formació	3	0	3
Auxiliar de Suport a la transferència	1	0	1
Coordinador/a	0	1	1
Director/a Parcs / VITEC	0	1	1
Director/a de negocis	0	1	1
Director/a de recursos	0	1	1
Director/a CFP	1	0	1
Director/a CTTI	1	0	1
Tècnic/a auxiliar consergeria	1	3	4
Tècnic/a auxiliar de màrqueting	1	0	1
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	4	1	5
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	2	1	3
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	5	0	5
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	2	0	2
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0	4	4
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	1	1	2
Tècnic /a auxiliar de Suport a la transferència	1	2	3
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	1	0	1
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	5	2	7
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	1	1	1
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	18	10	28
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	2	2	4
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0	1	1
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	1	0	1
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	2	0	2
Tècnic/a superior de suport a la formació	2	0	2
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0	1	1
Tècnic/a Superior de suport a la gestió de la Informació	1	0	1
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	1	0	1
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	2	2	4
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	2	0	2
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	1	0	1
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	2	0	2
Tècnic/a superior de suport a la transferència	17	26	43
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	2	1	3
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0	1	1
Tècnic/a superior de màrqueting	2	0	2
TOTAL	87	63	150

Font: Dades de la plantilla a 15 de desembre 2024

Composició de la plantilla per categoria professional.

	SI	NO
Els homes i les dones estan representats en la mateixa proporció a l'equip directiu? En l'acumulat de 2024, amb contracte de direcció hi van haver 1 dona i 2 homes.	X	
Els homes i les dones estan representats en la mateixa proporció al col·lectiu de comandaments intermedis? En l'acumulat de 2024, amb contractes d'adjunt a la direcció hi ha hagut 5 persones en càrrecs de adjunts direcció: 2 homes i 3 dones.	X	
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents categories professionals? El gruix de la plantilla es concentra en les categories professionals grup 1 (37% de les dones contractades i 48% dels homes contractats) i en el grup 2 (24% de les dones contractades i 21% dels homes contractats).	X	
Hi ha alguna categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes? Hi ha un percentatge superior d'homes que de dones en el grup 1. Les dones també es concentren en el grup 3, administració. Les dones contractades dins del grup 3 representen el 21% de les dones contractades i només el 9,5% dels homes contractats.	X	
Es concentren dones o homes en determinats departaments? Dins de la FURV hi ha 15 departaments, 2 d'ells són unipersonals, només hi treballa una persona. Dels 13 restants identifiquem 6 departaments feminitzats, 2 masculinitzats i 5 amb una composició paritària per sexes. El departament on treballen més persones és el de projectes de transferència i presenta una composició paritària (48% de dones i 52% d'homes).	X	
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho?	X	

CONDICIONS DE TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La plantilla de la FURV és paritària per sexes, les dones representen el 58% i els homes el 42%.	Quan analitzem la presència de dones i homes per centres de treball observem que la paritat només es manté en les persones que treballen en els edificis URV o activitat FURV,

Les diferències entre dones i homes en els seus contractes és poca, el 83% de les dones contractades i el 73% dels homes contractats tenen contractes indefinits i el 75% de les dones i el 76% dels homes tenen contractes a temps complet. El gruix de la plantilla es concentra en les categories professionals grup 1 (37% de les dones contractades i 48% dels homes contractats) i en el grup 2 (24% de les dones contractades i 21% dels homes contractats). El departament on treballen més persones és el de projectes de transferència i presenta una composició paritària (48% de dones i 52% d'homes). Dins de la FURV hi ha 15 departaments, 2 d'ells són unipersonals, només hi treballa una persona. Dels 13 restants 5 tenen una composició paritària per sexes.	mentre que el CFP i el CTTI són centres feminitzats (78% dones i 71% dones respectivament). Hi ha un percentatge superior d'homes que de dones en el grup 1. Les dones també es concentren en el grup 3, administració. Les dones contractades dins del grup 3 representen el 21% de les dones contractades i només el 9,5% dels homes contractats. Dins de la FURV hi ha 6 departaments feminitzats i 2 masculinitzats, reproduint la segregació horitzontal existent en el mercat laboral català.
--	--

3. Procés de selecció i contractació

En aquest apartat s'analitza si l'accés a l'organització, entès com el procés de selecció i contractació assegura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En aquesta anàlisi també es tindran en compte les característiques de les persones que han cessat la relació laboral en el darrer any i els motius, per assegurar l'absència de motius per raó de gènere.

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització és important per trencar amb les desigualtats existents en el mercat laboral i que deriven moltes d'elles del pes que encara tenen els estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones.

El procés de contractació i tots els aspectes que es tenen en compte abans d'aquesta contractació, des de l'oferta laboral fins a la incorporació de la persona treballadora a la plantilla han de garantir el principi d'igualtat i no discriminació en les relacions laborals. Garantir la igualtat implica identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

El 24 de maig del 2022 el Patronat va aprovar una instrucció sobre la política de contractació i selecció de personal i altres aspectes relacionats amb el personal que presta serveis a la FURV.

La FURV és una entitat de dret privat depenent de la URV, universitat pública, i com a tal li és d'aplicació determinada normativa del sector públic. Tenint en compte la forma jurídica de la FURV, li són d'aplicació diversos articles del capítol I de l'EBEP (accés a la funció pública i, en especial, els principis rectors de l'article 55 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP), en conseqüència, aquestes entitats han de seleccionar el seu personal laboral mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i han de garantir la publicitat de les convocatòries i les seves bases; la transparència; la imparcialitat i la professionalitat dels membres de l'òrgan de selecció; l'adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions i les tasques a desenvolupar, i l'agilitat en els processos de selecció, sens perjudici de l'objectivitat. L'article 55 del TREBEP és el precepte de capçalera pel que fa a la contractació de personal laboral de les entitats de dret privat vinculades o dependents d'entitats de dret públic.

En els processos de selecció de la FURV no hi ha cap sistema de garantia de l'acompliment d'aquests principis.

En la instrucció sobre la política de contractació i selecció de personal i altres aspectes relacionats amb el personal que presta serveis a la FURV s'estableix que amb caràcter general, les noves contractacions vinculades a finançament específic extern, públics o privats, seran indefinides, llevat que la convocatòria que finança el projecte ho impedeixi. Aquest personal tindrà la consideració de personal no permanent i no d'estructura de la FURV.

Aquesta instrucció estableix els criteris de selecció de personal per a les noves contractacions:

Principis bàsics. És prioritari garantir la contractació del/la candidat/a més adequat/da per a cobrir un lloc de treball. Aquesta contractació es realitza mitjançant un procés de selecció obert, transparent i basat en el mèrit. Els procediments de selecció i contractació de personal de la

FURV es regeixen per un conjunt de principis bàsics que garanteixen a totes les persones la igualtat d'accés a un lloc de treball, principis de publicitat, transparència, d'igualtat, mèrit i capacitat, respectant en tot cas la normativa vigent amb independència de la seva categoria professional.

Aquests principis, asseguruen que els processos de selecció siguin oberts i transparents, que els/les candidats/es siguin seleccionats seguint criteris objectius i comparables, tenint en compte la meritocràcia i respectant la igualtat de tracte i oportunitats i s'ajusten a la legislació vigent en matèria d'ocupació, igualtat i diversitat i protecció de dades.

Procediment de Selecció.

Per la selecció i contractació de personal, en les seves diferents categories, es durà a terme a la FURV mitjançant un procés competitiu, i li seran d'aplicació els següents, criteris:

a) Publicitat. Les convocatòries es publicaran a la pàgina web de la FURV (www.fundacio.urv.cat) i, en determinats supòsits, en altres webs o altres mitjans si s'escau. La convocatòria de cada lloc de treball publicada inclourà una descripció detallada dels requisits generals i específics que ha de complir el/la candidat/a, la referència concreta del lloc ofert, les funcions a desenvolupar així com la data d'obertura i tancament de la convocatòria. L'oferta haurà d'estar publicada, com a mínim 10 dies naturals.

b) Transparència. Les convocatòries definiran els requisits generals i específics mínims dels/les candidats/es.

c) Igualtat. Les convocatòries han d'assegurar que cap candidat/a quedarà exclòs excepte en el cas de no complir amb els requisits mínims exigits. Les persones candidates que compleixin amb els requisits mínims seran avaluades sense discriminació per raó de gènere, edat, origen ètnic, nacionalitat, religió, creences, orientació sexual, idioma, discapacitat, opinió política i condició social o econòmica.

d) Mèrit i capacitat. La selecció, depenent de la categoria professional o lloc de treball a què s'opta, i sempre respectant els principis de mèrit i capacitat, es durà a un concurs de mèrits. Totes les entrevistes d'una mateixa convocatòria seguiran la mateixa metodologia acordada pel Comitè de Selecció, per evitar qualsevol biaix.

En seleccionar un/a finalista, el Comitè de Selecció utilitzarà la taula resum de les puntuacions dels diferents candidats/es.

El Comitè de Selecció estarà integrat per un mínim de 2 persones, tot i que és recomanable un mínim de 3. En el cas d'ofertes per accés a un lloc definit en la RLT, el Comitè de Selecció estarà integrat per un mínim de 3 persones. Tots els membres del Comitè de Selecció participaran en totes les fases del procés de selecció i signaran l'acta final de selecció.

e) Professionalitat i imparcialitat. Com a mínim un membre del Comitè de Selecció per a cada tipus de convocatòria haurà de pertànyer a la mateixa o superior categoria professional de l'aspirant.

El procediment de selecció es durà a terme segons les següents fases:

a) Revisió del CV. El Comitè de Selecció és responsable de la revisió del currículum i determinarà quins candidats/es són APTES i quina puntuació han obtingut per a l'avaluació de les fases posteriors, si s'escau, de les habilitats i d'entrevistes presencials. Per tal de seleccionar adequadament totes les sol·licituds, el Comitè de Selecció avaluarà tots els perfils (CV) en funció dels requisits descrits a la convocatòria del lloc de treball. També es tindran en compte aquells criteris que puguin complementar o afegir valor o coneixement addicionals en el desenvolupament de la vacant.

b) Prova d'aptituds i entrevista.

Un cop finalitzada aquesta primera fase, es publicarà la llista dels candidats/es que han estat considerats admesos i exclosos, i es comunicarà la data, si s'escau, de la prova d'aptituds i també s'indicarà la nota mínima per accedir a l'entrevista, d'acord amb la convocatòria.

Per a les persones candidates que superin la prova d'aptituds seran convocades per a la realització de les entrevistes, (de forma presencial o videoconferència), tenint en compte la disponibilitat del Comitè de Selecció

Durant les entrevistes, el Comitè de Selecció ha d'utilitzar els criteris de puntuació descrits a la convocatòria per valorar cada candidat/a.

Les decisions de contractació haurien de ser el resultat d'una elecció unànime del Comitè de Selecció i sempre basada en els principis oberts, transparents i basats en el mèrit.

En cas d'empat entre persones de diferent gènere, es contractarà a la persona del gènere menys representat en el grup de treball/departament/servei en el que s'incorpori.

L'oferta de treball haurà de detallar: la descripció del lloc treball, la unitat de la que dependrà el candidat/a, les responsabilitats i les condicions contractuals. El procés de selecció pot, si s'indica en la oferta, permetre generar una borsa de treball que permetria incorporar a qualsevol de les persones que hagin superat el procés de selecció, en l'ordre de puntuacions, accedir a una oferta posterior de les mateixes característiques amb un termini màxim de 1 any des de la publicació de l'acta final de puntuacions.

	Sí	No
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal?	X	
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball del personal laboral? El 17 de desembre de 2022, el Patronat de la FURV va aprovar la Relació dels Llocs de Treball, (en endavant, RLT), del personal laboral de la FURV.	X	X
Empresa té un protocol de selecció? El 24 de maig del 2022, el Patronat va aprovar una instrucció sobre la política de contractació i selecció de personal i altres aspectes relacionats amb el personal que presta serveis a la FURV.	X	

Aquesta política també s'aplica, normalment, a les persones que es contracten per projectes amb la principal diferència que en aquest cas no es realitza cap prova de coneixements, prova obligatòria per les persones que es contracten a administració.		
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? Totes les ofertes utilitzen el llenguatge inclusiu i no sexista, però hi ha punts de millora. Es parla de "tècnic o tècnica" o de "personal tècnic", que seria correcte. Però en algunes convocatòries hi trobem errors, per exemple, com a requisit formatiu s'estableix "títol de doctor", el que no seria correcte, com tampoc ho és denominar "professor" a les professores que formen part del comitè de selecció (exemples extrets de la convocatòria C2025-12) o parlar de president del comitè de selecció quan és una dona (C-2025/014).	X	
Les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere? Entre les persones que participen en els processos de selecció hi ha persones amb formació en igualtat de dones i homes, però tothom no té aquesta formació i no s'ha realitzat cap formació específica per evitar biaixos inconscients de gènere en aquests processos.		X
Els tribunals qualificadors tenen una composició paritària per sexes? En les últimes convocatòries publicades podem observar que el sexe dels membres de la comissió depèn de l'àmbit temàtic de la mateixa: C-2025/015: 2 homes C-2025/014: 2 dones C-2025/013: 2 dones C-2025/012: 1 home i 1 dona C-2025/011: 1 home i 2 dones C-2025/010: 1 dona i 1 home És difícil poder assegurar la paritat en tots els processos, sobretot quan aquests estan relacionats amb projectes de recerca concrets, ja que no sempre hi haurà homes o dones que responen al perfil per poder ser tribunal qualificador i poder-hi participar.		X
Els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció garanteixen que els homes i les dones tinguin accés a aquesta informació, en igual mesura?	X	
Les entrevistes les fa i valora més d'una persona?	X	
En les entrevistes hi participen dones i homes? No sempre hi ha aquesta participació mixta, dependrà de la composició del comitè de selecció.		X
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?	X	

Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures?		X
Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball?		X
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho? L'acord del Patronat estableix que en cas d'empat entre persones de diferent gènere, es contractarà a la persona del gènere menys representat en el grup de treball/departament/servei en el que s'incorpori.	X	

Contractacions de dones i homes.

Taula 1.- Contractacions per sexe

2024		2023		2022		2021		2020	
Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
40 (57%)	30 (43%)	39 (49%)	40 (51%)	26 (45%)	32 (55%)	32 (43%)	43 (57%)	39 (53%)	35 (47%)
70		79		58		75		74	

Taula 2.- Contractacions realitzades per categories professionals

	2024		2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Categories										
Direcció	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Comandaments intermedis	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resta de Plantilla	39	29	39	40	26	32	32	43	39	35
Grups professionals										
Grup 1	11	14	13	17	14	15	10	13	11	10
Grup 2	16	10	14	14	5	10	8	8	7	7
Grup 3	7	3	9	3	4	3	7	11	7	6
Grup 4	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0
Grup 5	4	3	1	1	0	0	1	1	3	
Grup 6	1	0	1	1	1	0	6	8	11	12
Grup 7	1	0	0	4	0	4	0	0	0	0
Total incorporacions	40	30	39	40	26	32	32	43	39	35

Taula 3.- Contractacions realitzades per tipus de contracte i jornada

	2024		2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Indefinit a temps complert	14	10	12	20	6	11	2	1	0	0
Indefinit a temps parcial	16	8	11	8	13	12	0	0	0	0

Temporal a temps complet	3	6	5	1	3	1	14	18	11	14
Temporal a temps parcial	1	2	5	4	4	8	15	24	28	21
Pràctiques	6	4	6	7	0	0	1	0	0	0
	40	30	39	40	26	32	32	43	39	35

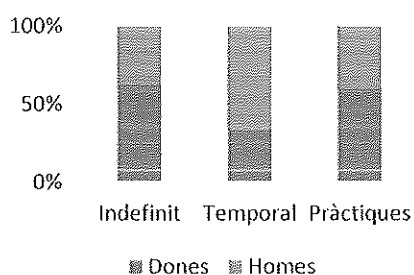
Taula 4.- Contractacions realitzades el 2024 per tipus de contracte i jornada

	2024				
	Dones	Inter dones	Homes	Inter homes	TOTAL
Indefinit a temps complet	14 (58%)	35%	10 (42%)	33%	24
Indefinit a temps parcial	16 (67%)	40%	8 (33%)	27%	24
Temporal a temps complet	3 (33%)	7,5%	6 (67%)	20%	9
Temporal a temps parcial	1 (33%)	2,5%	2 (67%)	7%	3
Pràctiques	6 (60%)	15%	4 (40%)	13%	10
	40	100%	30	100%	70

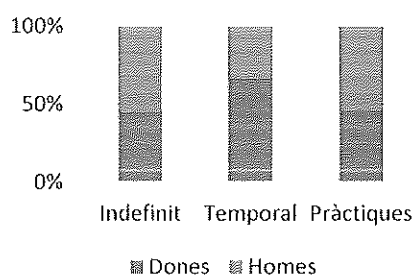
Taula 5.- Contractacions realitzades per modalitat de contracte

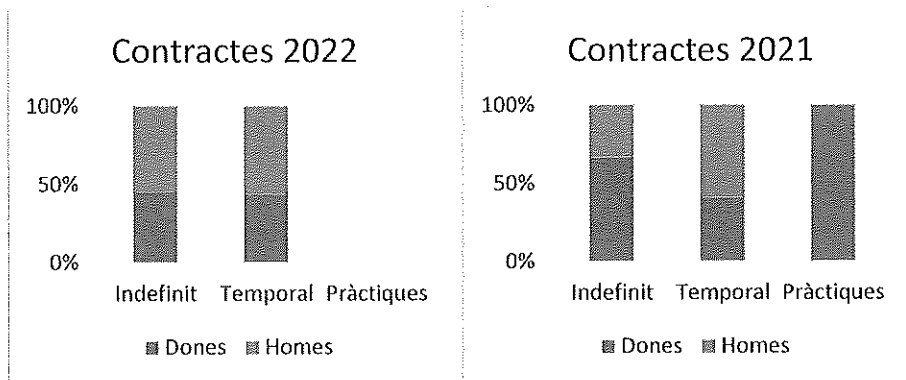
	2024		2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Indefinit	30	18	23	28	19	23	2	1	0	0
Temporal	4	8	10	5	7	9	29	42	39	35
Pràctiques	6	4	6	7	0	0	1	0	0	0
	40	30	39	40	26	32	32	43	39	35

Contractes 2024



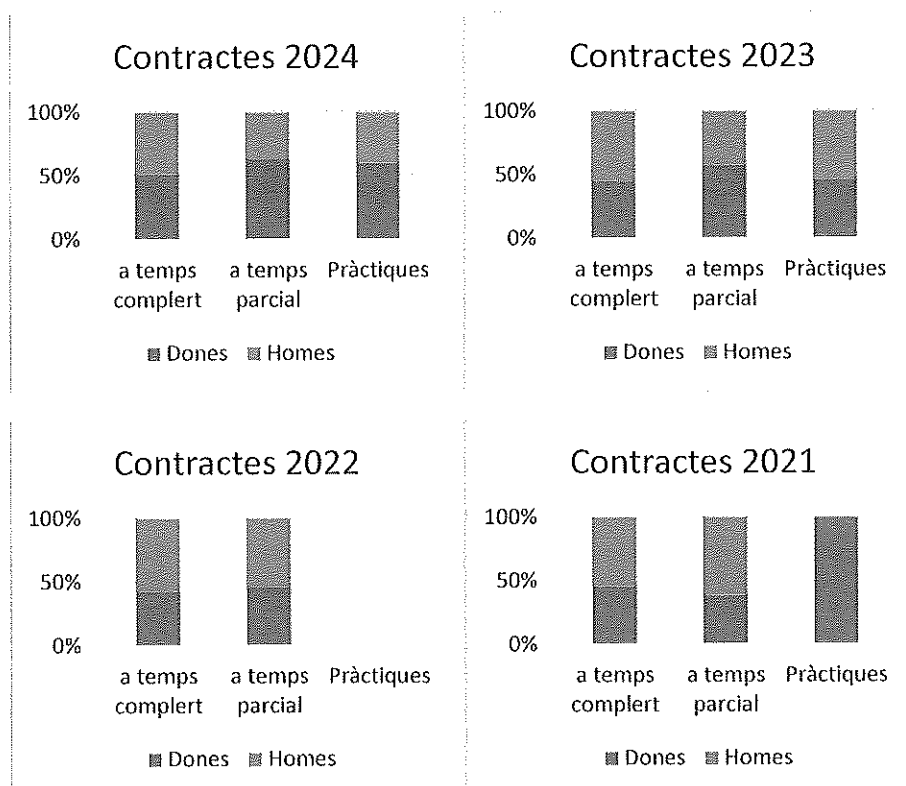
Contractes 2023





Taula 6.- Contractacions realitzades per tipus de jornada

	2024		2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
a temps complet	17	16	17	21	9	12	16	19	11	14
a temps parcial	17	10	16	12	17	20	15	24	28	21
Pràctiques	6	4	6	7	0	0	1	0	0	0
	40	30	39	40	26	32	32	43	39	35



Taula 7.- Contractacions realitzades per departament

	2024		2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	1	1								
Atenció públic i secretaria	3			1						
Gestió acadèmica	4	2	1				1			
Informàtica		2		2						
Màrqueting i comunicació	1							1		
Qualitat i documentació				1						
Recursos Humans		1	1				1			
Gestió Econòmica i contractació pública	3		1	1			3			
Unitat valorització	2		3							
Unitat Comunicació			3	1			1	1		
USPIR-COS						1		1		
OPRLM					1					
Projectes transferència	23	22	23	30	17	29	19	38	25	27
Projectes Formació	3	2	7	4	8	2	7	2	14	8
	40	30	39	40	26	32	32	43	39	35

Contractacions portades a terme l'últim any	SI	NO
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En els darrers anys les contractacions han sigut paritàries. Sempre al voltant d'un 55%-45% per sexes.	X	
Les contractacions realitzades han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? La plantilla ja és bastant paritària.		X
La situació de temporalitat de les noves contractacions és semblant entre els homes i les dones? Els percentatges d'homes i dones contractats a temps complet i a temps parcial és bastant semblant, tot i que el percentatge d'homes contractats a temps complet és sempre una mica superior al de les dones en quasi tots els anys.	X	
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? El 2023 es van contractar més dones que homes amb contractes temporals, mentre que en el 2024 s'han contractat més dones que homes a temps indefinit.		X
Hi ha algun departament/àrea on s'hagin incorporat més dones o homes? El percentatge més elevat de noves contractacions són pels projectes de transferència, tant pels homes com per les dones. Excepte en el 2024 sempre s'havien contractat més homes que dones. A informàtica les noves incorporacions continuen sent homes.	X	

Sortides de l'empresa

Causa	2024		2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Finalització del contracte	12	7	4	5	19	24	41	38	35	36
Baixa Voluntària	6	7	5	10	4	3	5	2	4	5
Acomiadament	19	15	12	11	5	8	0	2	5	0
Jubilació	0	1	3	0	0	0	0	1	1	0
Excedència	0	2	1	0	1	2	0	0	1	0
Defunció	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
No superat període de prova	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	37	32	27	26	29	37	47	43	46	41

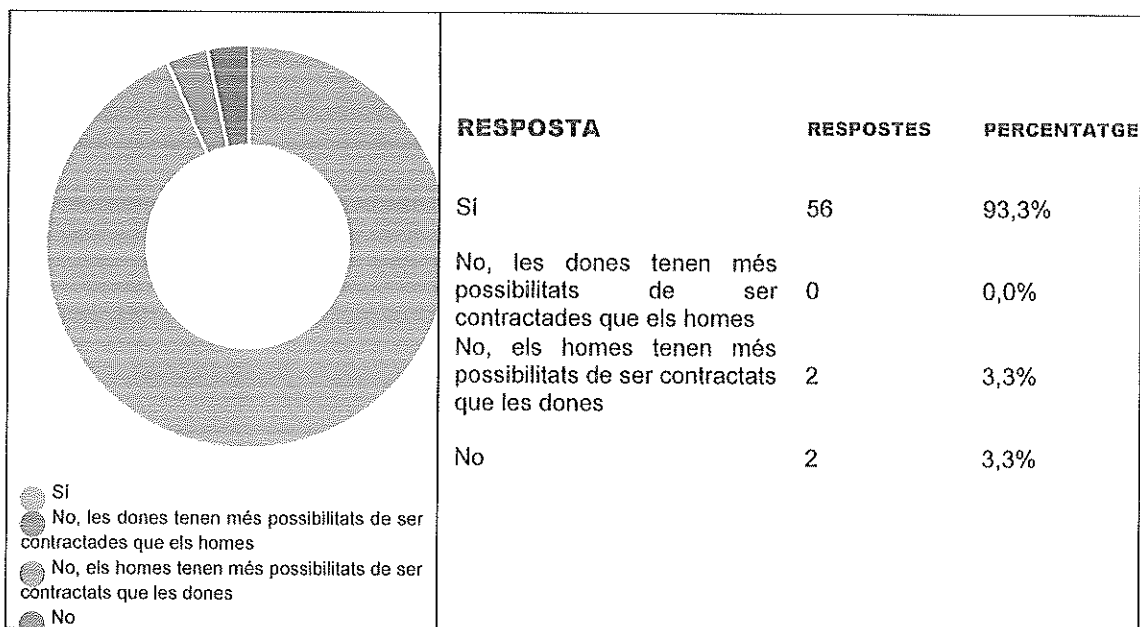
Amb l'entrada en vigor de la última reforma laboral (RD 31/2021 de 28 desembre), els contractes d'obra o servei deixen d'existir i totes les contractacions que es feien per projectes amb obra o servei passen a ser indefinits, i es lliguen a la llei de la ciència.

Això provoca que durant el 2022 i anys posteriors es formalitzin únicament contractes indefinits lligats a un projecte de recerca que quan acaba, s'han d'acomiadar per causes objectives. Aquests acomiadaments són els que observem en els anys 2023 i 2024, anys on es redueixen les finalitzacions de relacions laborals per finalització de contracte i incrementen els acomiadaments.

Sortides de l'empresa	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»?		X
Alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?		X
Alguns dels cessaments s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'alguna de les persones implicades?		X
Respecte a la seva presència en plantilla, hi ha diferències entre dones i homes que han cessat la relació laboral?		X
Atenent a les dades, hi ha diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral?		X

Percepció de la plantilla

Pregunta 9. Creus que a la Fundació URV la selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats?



Pregunta 9	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	39 (70%)	93%	17 (30%)	95%	56
No, les dones tenen més possibilitats	0		0		0
No, els homes tenen més possibilitats	2 (100%)	5%	0		2
No	1 (50%)	3%	1 (50%)	5%	2
No ho sé	0		0		0
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 9	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	39	13	4	56
No, les dones tenen més possibilitats	0	0	0	0
No, els homes tenen més possibilitats	0	2	0	2
No	1	1	0	2
No ho sé	0	0	0	0
Total	40	16	4	60

Si tenim en compte les respostes a la pregunta 9 observem com és un tema que planteja pocs dubtes, només 2 persones, 1 home i 1 dona consideren que a la Fundació URV la selecció de personal no es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats, la resta considera que sí que és un projecte objectiu i que garanteix la igualtat d'oportunitats.

En el grup focal es demana major transparència en el procés de selecció i major claredat en els criteris que es tindran en compte.

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La FURV ha aprovat una política de contractació i selecció de personal. La política de contractació respecta l'article 55 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, garantint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. El procés de contractació persegueix garantir la igualtat: les persones candidates que compleixin amb els requisits mínims seran avaluades sense discriminació per raó de gènere, edat, origen ètnic, nacionalitat, religió, creences, orientació sexual, idioma, discapacitat, opinió política i condició social o econòmica. S'aplica una clàusula de discriminació positiva en cas d'empat: "en cas d'empat entre persones de diferent gènere, es contractarà a la persona del gènere menys representat en el grup de treball/departament/servei en el que s'incorpori". La FURV ha realitzat la definició dels diferents llocs de treball del personal laboral d'estructura. En els darrers anys les contractacions han sigut paritàries. Sempre al voltant d'un 55%-45% per sexes. Els percentatges d'homes i dones contractats a temps complet i a temps parcial és bastant semblant, tot i que el percentatge d'homes contractats a temps complet és sempre una mica superior al de les dones en quasi tots els anys.	No existeix la definició dels diferents llocs de treball del personal a càrrec de projectes de recerca, innovació i activitats de formació permanent i congressos. Les convocatòries d'ocupació els llocs de treball es denominen amb un llenguatge inclusiu i no sexista, però hi ha cert marge de millora en el redactat de les mateixes. No s'ha ofert cap formació específica a totes les persones que participen en els processos de contractació per introduir la perspectiva de gènere i evitar biaixos inconscients de gènere en aquests processos. Els tribunals qualificadors no sempre tenen una composició mixta o paritària. En cas de baixes voluntàries, no es fa a les persones una «entrevista de sortida» per assegurar que no existeixin biaixos de gènere. Un punt de millora és oferir major claredat en els criteris d'avaluació en tots els processos de contractació. La política de contractació i selecció de personal actual no preveu la participació de la representació legal de les persones treballadores.

No s'identifiquen diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral. La plantilla considera que a la Fundació URV la selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats.	
--	--



4. Formació interna i/o contínua

En aquest apartat s'analitza la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar formació. També s'analitzarà si es realitza formació en igualtat entre dones i homes i si la formació que s'ofereix ha incorporat la perspectiva de gènere.

Accedir amb condicions igualitàries a la formació és clau perquè homes i dones tinguin les mateixes oportunitats dins de l'empresa. La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals al mateix temps que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

Com es recull en el Balanç Social 2023 la Direcció de la FURV potencia la formació contínua. Per aquest motiu, anualment s'elabora el Pla de Formació que es confecciona a partir de les propostes definides per Direcció i les accions formatives específiques recollides pel mateix personal de l'organització. A través de la pròpia intranet de la FURV, queda registrat el llistat d'accions que formen el Pla a l'inici d'any i les accions que es van desenvolupant durant l'any. Fins ara, la FURV no ha negociat ni el Pla de Formació ni el seguiment amb el Comitè d'Empresa.

Les accions formatives s'avaluen per part de Direcció o alguna persona amb els coneixements específics necessaris i periòdicament el departament de RH revisa que totes les accions que s'hagin fet, tinguin una enquesta de satisfacció i avaluació feta pel seu responsable.

Realitzar accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i perspectiva de gènere a la plantilla és una de les activitats promogudes a l'organització, així com difondre i donar a conèixer el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el personal, o donar a conèixer els conceptes bàsics del que és la responsabilitat penal corporativa (Compliance).

La plantilla creu que les formacions que es faciliten no neixen des d'una visió estratègica del departament o de l'equip sinó que es podrien considerar respostes a necessitats individuals que cada persona pot sol·licitar. No hi ha estipulades unes hores anuals de formació que s'hagin de fer. Les persones que ocupen les posicions de direcció són les responsables d'autoritzar les formacions, el que produeix que es puguin aplicar criteris diferents en el moment d'autoritzar les formacions o denegar-les.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació?		
El Pla de formació no incorpora uns objectius específics que es volen aconseguir gràcies a aquesta formació contínua i per tant, no estableix que la igualtat de dones i homes és un dels objectius que ha de garantir aquest pla.		X
L'organització disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació?		
En aquests moments la persona responsable de l'equip és la persona responsable d'autoritzar la formació, però no existeix un procés clar que		X

estigui compartit i s'apliqui per part de tots els equips. Tampoc hi ha un número d'hores mínim i màxim que es pot realitzar o que s'ha de realitzar obligatòriament.		
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa? Quan es contracten formacions no es demana que aquestes incorporin la perspectiva de gènere, ja sigui en el propi contingut com en el disseny de la docència o la gestió de l'aula.		X
S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral)? En els plans d'igualtat anteriors s'assumeix el compromís de mantenir la planificació de la formació interna dins de l'horari laboral, vetllant perquè faciliti la conciliació. Es realitzen moltes formacions virtuals o en format híbrid per facilitar que tothom les pugui realitzar. Cada vegada es fan menys formacions presencials.	X	
Les persones implicades en la formació, des de la detecció de necessitats, fins al vist i plau a l'assistència, tenen formació en igualtat d'oportunitats? Algunes sí i altres no.	X	X

Participació de dones i homes en la formació

No es tenen dades de la participació en formacions de les persones que no formen part d'administració. Per tant, les conclusions d'aquest apartat són necessàriament parcials.

Persones que han realitzat formació

2024		2023		2022		2021		2020	
Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
27(77%)	8(23%)	34(71%)	14(29%)	28(74%)	10(26%)	28(72%)	11(28%)	21(75%)	7(25%)
35		48		38		39		28	

Hores de formació que han realitzat homes i dones:

2024		2023		2022		2021		2020	
Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
2366	516	206	57	888	219	1634,5	290	851,5	208

Hores de formació per modalitat de la formació:

	Presencials		Virtuals	
	Dones	Homes	Dones	Homes
2024	1702	304	664	212
2023	82	30	124	27
2022	186,5	14	701,5	205
2021	191	0	1443,5	290
2020	134,5	12	717	196

Les dones realitzen més formació que els homes, des del 2020 al 2024 les dones representen el 75% de les persones que s'han format i de mitjana han realitzat moltes més hores de formació que els homes.

L'any 2021 el número d'hores de formació virtual que homes i dones van realitzar és important, essent molt superior en el cas de les dones. Aquesta tendència es manté, tot i que es realitzen la meitat d'hores de formació durant el 2022, el 2023 es redueixen de manera important les hores de formació, que incrementen l'any 2024.

L'any 2024 és l'únic any que tant els homes com les dones realitzen més hores de formació presencials que virtuals.

Tots els anys s'han ofert formacions sobre temes d'igualtat:

2020:

1 treballadora va realitzar la formació presencial "Nous Lideratges en clau femenina", organitzat per la Càtedra d'Emprenedoria, que buscava posar en valor la tasca realitzada per les dones amb càrrecs de direcció on la seva presència encara és molt minoritària (2h).

1 treballadora va realitzar la formació virtual "Novetats legislatives en matèria d'igualtat a l'empresa", ofert per WOLTERS KLUWER (1h).

2021:

35 persones van seguir el curs (27 dones i 8 homes): La igualtat en l'àmbit laboral (70 hores)

3 dones van realitzar la formació virtual "Preguntes i respostes sobre el registre retributiu" (6 hores), organitzat per la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de resoldre dubtes.

35 persones (25 dones i 10 homes) van seguir la sessió formativa virtual "Diagnòstic i Pla d'Igualtat FURV" (70 hores), organitzat per la FURV. Aquest curs tenia 3 principals objectius: (1) realitzar una aproximació de la situació de les dones i dels homes a la FURV; (2) reflexionar sobre els elements que generen la desigualtat entre la plantilla; i (3) conèixer i identificar els supòsit.

2 dones van seguir el taller virtual organitzat pel SOC sobre "Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial" (4 hores).

2022:

35 persones (25 dones i 10 homes) van fer el curs virtual sobre llenguatge no sexista (2 hores), organitzat per la FURV.

2 dones van seguir el curs presencial sobre detecció i actuació en casos de violències masclistes a la URV" (7 hores) organitzat per la URV.

1 dona va participar en la II Jornada presencial "Igualtat i lideratge en el sector tecnològic" (1h) organitzada per la Càtedra d'Emprenedoria de la URV.

1 dona va seguir la formació virtual "L'auditoria retributiva i la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere (4 hores)" organitzat per la Universitat de VIC.

37 persones (27 dones i 10 homes) van assistir a la formació virtual sobre prevenció de l'assetjament sexual (2 hores)

1 dona va assistir a la Taula Rodona virtual organitzada per la Diputació de Tarragona "La participació de les dones en projectes europeus de recerca i innovació"(1h)

2023

1 dona va seguir la formació presencial organitzada per la Mancomunitat URV sobre el Protocol assetjament laboral (1 hora).

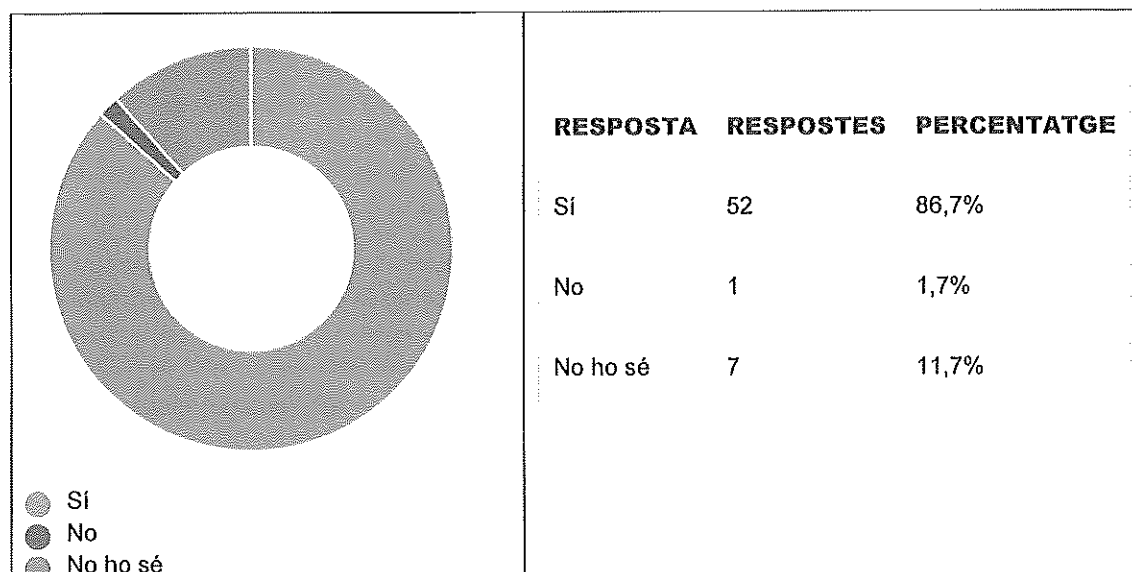
2024

El 2024 no es va oferir ni es va realitzar cap formació sobre aquest tema per part de la plantilla.

Participació de dones i homes a la formació	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives?	X	
Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació?		X

Percepció de les persones treballadores pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació

Pregunta 10. Creus que els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua que ofereix Fundació URV?



Pregunta 10	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	37 (71%)	88%	15 (29%)	83%	52
No	1 (100%)	2,5 %	0		1
No ho sé	4 (50%)	9,5 %	3 (50%)	17%	7
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 10	Adm. General	Transferència i Recerca	Formació	Total
Sí	38	10	4	52
No	0	1	0	1
No ho sé	2	5	0	7
Total	40	16	4	60

En relació a la igualtat d'oportunitats per accedir a la formació no hi ha dubtes tenint en compte les respostes al qüestionari, només 1 dona respon negativament, la resta de persones que han respost al qüestionari afirmen que els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua que ofereix Fundació URV, 7 persones no ho tenen clar, 5 d'elles treballen a transferència i recerca.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació?	X	
Tenen diferent percepció homes i dones?		X

FORMACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Anualment s'elabora el Pla de Formació que es confecciona a partir de les propostes definides per Direcció i les accions formatives específiques recollides pel mateix personal de l'organització. Tots els anys, excepte el 2024, s'han ofert formacions sobre perspectiva de gènere, igualtat de dones i homes o prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. En els plans d'igualtat anteriors s'assumeix el compromís de mantenir la planificació de la formació interna dins de l'horari laboral, vetllant perquè faciliti la conciliació. Es realitzen moltes formacions virtuals o en format híbrid per facilitar que tothom les pugui realitzar. Cada vegada es fan menys formacions presencials. La plantilla considera que la formació no planteja problemes de desigualtat entre dones i homes.	La formació no s'adreça a tots els col·lectius de la plantilla de treballadors i treballadores. No hi ha estipulades unes hores anuals de formació que s'hagin de fer. Les persones que ocupen les posicions de direcció són les responsables d'autoritzar les formacions, el que produeix que es puguin aplicar criteris diferents en el moment d'autoritzar les formacions o denegar-les. No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació. No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, ni quan la persona formadora és interna ni quan és externa. Les dones realitzen més formació que els homes, des del 2020 al 2024 les dones representen el 75% de les persones que s'han format i de mitjana han realitzat moltes més hores de formació que els homes. Les dones es formen més que els homes en temes relacionats amb la igualtat de gènere.

5. Promoció i desenvolupament professional

En aquest apartat s'avaluen els processos de promoció i desenvolupament professional des de la perspectiva de gènere.

La carrera professional es pot definir com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professionals d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les carreres professionals i en els processos de promoció implica trencar amb aquells aspectes que poden crear l'existència per a les dones d'un sostre de vidre. La metàfora del sostre de vidre serveix per designar els obstacles artificials i invisibles que impedeixen l'accés de les dones a posicions de decisió i que poden derivar de "factors interns" fruit de la socialització de gènere i "factors externs" que es centren en la cultura organitzacional que condiciona els processos de contractació, selecció i promoció.

En la literatura sobre les dificultats que han d'afrontar les dones per fer carrera i trencar amb el sostre de vidre quan es descriuen els factors externs es parla de l'existència de barreres fruit de factors situacionals i factors ambientals. Els factors situacionals fan referència a les responsabilitats de cura que assumeixen les dones i que poden ser vistes com un límit del seu compromís amb l'organització. Els factors ambientals serien els derivats del context social, econòmic i polític de les organitzacions i dels estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu, barreres amb un elevat component cultural.

El codi ètic estableix que "Qualsevol tipus de promoció respondrà als principis de mèrits i capacitat definits en els requisits del lloc de treball, assegurant la FURV la igualtat d'oportunitats i el foment d'una cultura corporativa basada en el mèrit. No seran admissibles les discriminacions per motius de sexe, raça, religió, estat civil, orientació sexual, etc., tal com es recull al protocol d'actuació en cas de possible assetjament o violència en el lloc de treball i al Pla d'Igualtat de la FURV".

Quan es publica una oferta al mateix temps s'envia un correu a totes les persones internes.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna?		X
L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional?		X
L'organització ha dissenyat plans de carrera professional?		X

Quan s'observa el que ha passat en els darrers anys el primer que s'identifica és que s'han produït molt poques promocions, 5 promocions en 5 anys, 1 home ha promocionat a nivell directiu, 1 dona a comandament intermedi i 3 dones han promocionat en el nivell tècnic. Totes les promocions han estat per canvi de categoria, però el procés que ha portat a aquest canvi no ha estat sempre el mateix. Algun canvi ha sigut el resultat d'un canvi en la definició del lloc de

treball, que s'ha acabat traduint en una promoció, o han estat els canvis en l'organigrama que han provocat promocions.

Han estat pocs casos i es cada cas respon a una casuística diferent, no existeix procés.

Número total de persones que han pujat de categoria professional

	2024		2023		2022		2021		2020	
Nova categoria	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Nivell directiu				1						
Comandament intermedi	1									
Nivell tècnic					2				1	
Nivell Administratiu										
Total	1	0	0	1	2	0	0	0	1	0

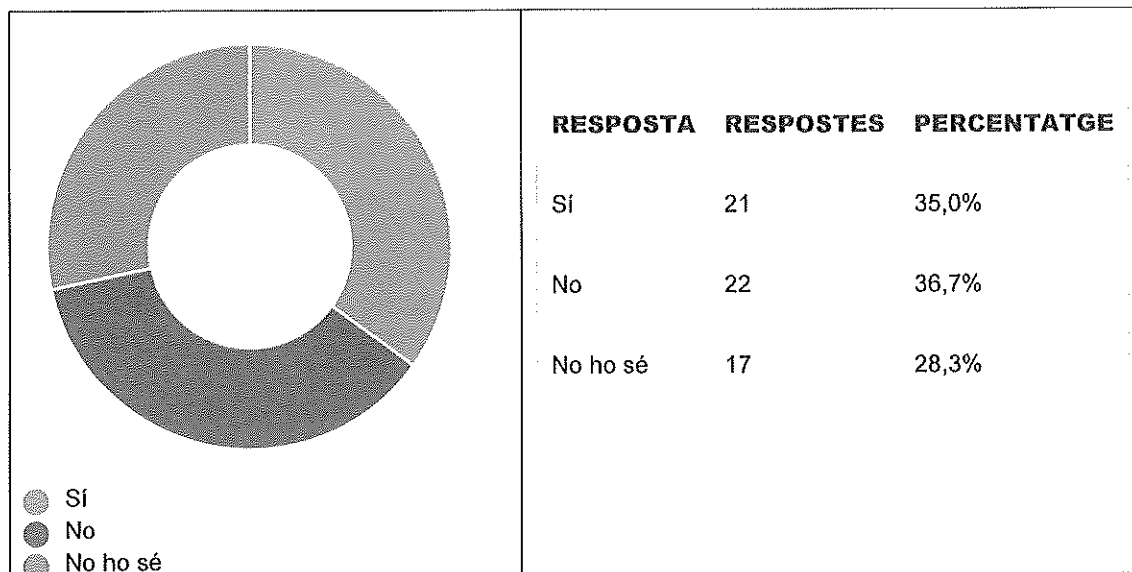
	2024		2023		2022		2021		2020	
Tipus de promoció	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Promoció sense canvi de categoria										
Promoció amb canvi de categoria	1			1	2				1	
Promoció vinculada amb la mobilitat geogràfica										
Promoció vinculada a la dedicació exclusiva										
Promoció vinculada a la disponibilitat de viatjar										

	2024		2023		2022		2021		2020	
Modalitat de promoció	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Per prova objectiva				1						
Per antiguitat										
Per designació de l'empresa	1				2				1	
Altres (especificar):										

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització

En aquest tema s'ha posat de relleu que existeix poca transparència, tot i que aquesta manca de transparència no s'interpreta si observem les respostes a la pregunta 12 com un procés que no garanteix la igualtat de dones i homes. Un 38% de les dones i un 22% dels homes que han respost al qüestionari consideren que tenir responsabilitats de cura pot influir negativament en les possibilitats de promoció. Les dones veuen de manera més favorable que els homes la realització de mesures específiques per facilitar l'accés a les dones a determinats llocs de treball o a determinats càrrecs.

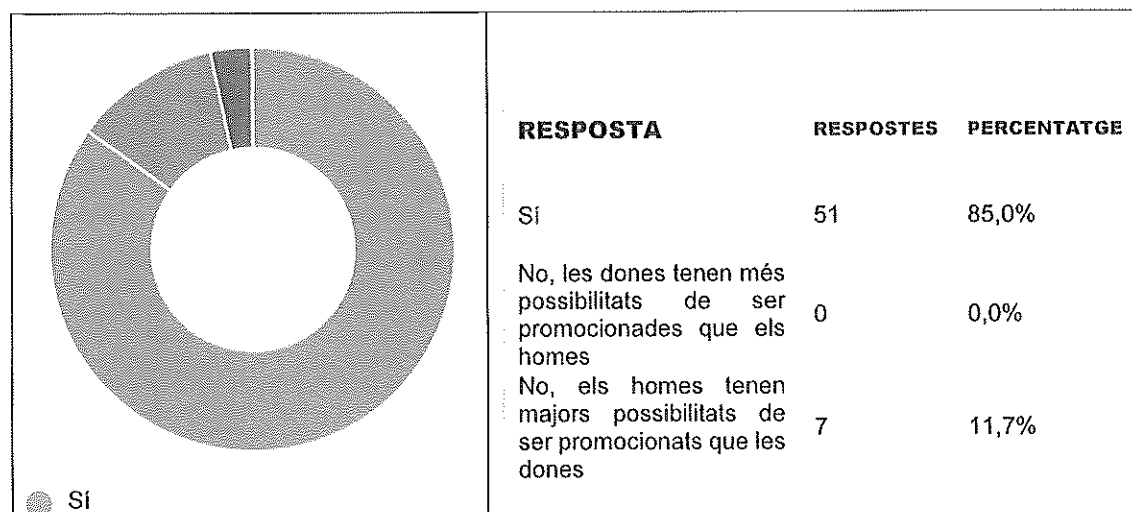
Pregunta 11. Creus que s'haurien de realitzar mesures específiques adreçades a facilitar l'accés de les dones a determinats llocs de treball o a determinats càrrecs?



Pregunta 11	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	18 (86%)	43%	3 (14%)	17%	21
No	14 (64%)	33 %	8 (36%)	44%	22
No ho sé	10 (59%)	24 %	7 (41%)	39%	17
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 11	Adm. General	Transferència i Recerca	Formació	Total
Sí	12	8	1	21
No	15	5	2	22
No ho sé	13	3	1	17
Total	40	16	4	60

Pregunta 12. Creus que a la Fundació URV els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?

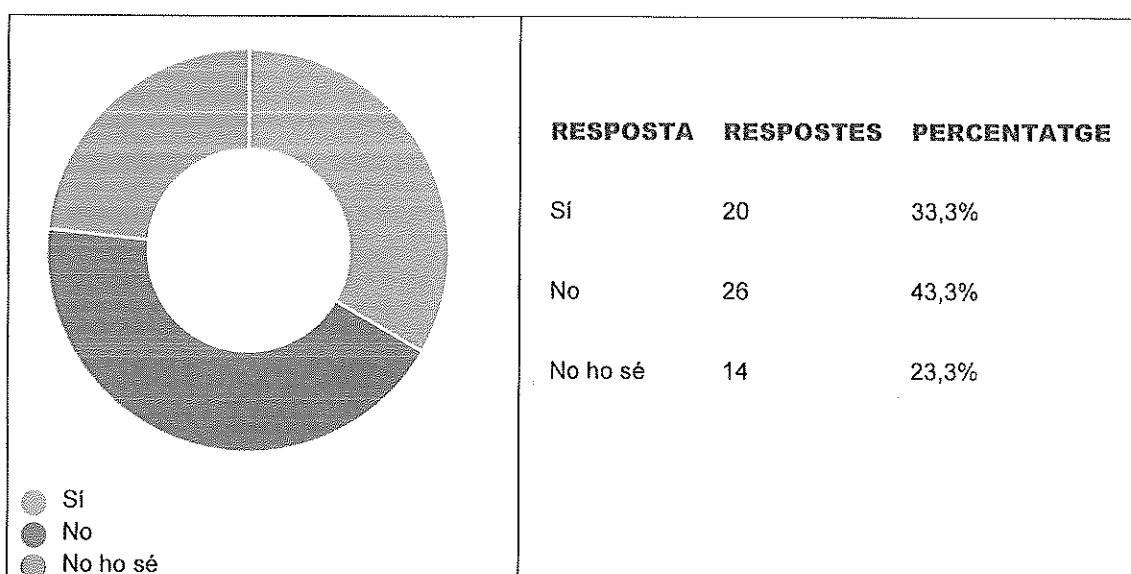


☒ No, les dones tenen més possibilitats de ser promocionades que els homes ☐ No, els homes tenen majors possibilitats de ser promocionats que les dones ☐ No	No	2	3,3%
---	----	---	------

Pregunta 12	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	34 (86%)	43%	17 (14%)	17%	51
No	2 (64%)	33 %	0 (36%)	44%	2
No, les dones tenen més possibilitats	0 (59%)	24 %	0 (41%)	39%	0
No, els homes tenen més possibilitats	6		1		7
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 12	Adm. General	Transferència Recerca	I Formació	Total
Sí	35	13	3	51
No	1	1	0	2
No, les dones tenen més possibilitats	0	0	0	0
No, els homes tenen més possibilitats	4	2	1	7
Total	40	16	4	60

Pregunta 13. Creus que les responsabilitats familiars (tenir fills/es o altres persones dependents a càrrec) poden influir negativament en la promoció a llocs de responsabilitat o direcció dins de la Fundació URV?



Pregunta 13	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	16 (80%)	38%	4 (20%)	22%	20
No	18 (69%)	43%	8 (31%)	45%	26
No ho sé	8 (57%)	19%	6 (43%)	33%	14
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 13	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	12	8	0	20
No	19	4	3	26
No ho sé	9	4	1	14
Total	40	16	4	60

	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar a l'organització?	X	
Tenen diferent percepció homes i dones?	X	

PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El codi ètic de la FURV garanteix que en les promocions no seran admissibles discriminacions per motius de sexe, orientació sexual, etc. No s'identifiquen biaixos de gènere en les promocions que s'han realitzat en els darrers anys, que han estat molt poques.	No existeix una clara política o procediment que reguli les promocions. No existeixen plans de carrera professional. La plantilla considera que es tracta d'un tema on hi ha poca transparència, tot i que aquesta manca de transparència no s'interpreta com un procés que no garanteix la igualtat de dones i homes. Un 38% de les dones i un 22% dels homes que han respost al qüestionari consideren que tenir responsabilitats de cura pot influir negativament en les possibilitats de promoció.

6. Infrarepresentació femenina

En aquest apartat s'avalua la presència femenina en els càrrecs de lideratge de l'empresa i la representació femenina en els càrrecs de direcció de l'empresa. És important analitzar la participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals, tenint en compte la correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiència de treballadors i treballadores.

El concepte d' infrarepresentació femenina és fonamental per a visibilitzar els efectes de les desigualtats de les dones en el treball.

Tal com està especificat a l'escriptura de constitució de la FURV i als seus estatuts, el Patronat està compost per un mínim de tres persones i un màxim de vint-i-dues. Està constituït pels membres següents:

- El/la rector/a de la URV, que n'és el president/a.
- El/la president/a del Consell Social de la URV.
- El/la vicepresident/a serà nomenat pel president d'entre els vocals.
- Dos vicerectors/es de la URV designats pel rector/a, d'entre aquells que reuneixin competències en matèria de transferència, investigació i formació permanent a la URV.
- El/la gerent/a de la URV.
- Quatre professors/es designats pel Consell de Govern de la URV mitjançant votació de la majoria de membres presents.
- Quatre representants del Consell Social de la URV designats pel mateix Consell.

El Patronat es pot completar fins a un màxim de vint-i-dos membres, elegits pel mateix Patronat per majoria absoluta de vots, entre persones físiques o jurídiques alienes a la URV. La Secretaria del Patronat correspon a la persona que designi el Patronat.

A desembre 2023 el Patronat de la FURV estava format per 15 persones, 10 homes i 5 dones, el 66% dels membres són homes. De les 15 persones només 5 són nomenaments pel càrrec que ocupen:

- Rector/a de la URV i President de la Fundació URV
- Vicerector/a de Valorització del Coneixement, Transferència i Ocupabilitat
- Vicerector/a de Política Científica i Projectes Interdisciplinaris
- Gerent/a de la URV
- President/a del Consell Social

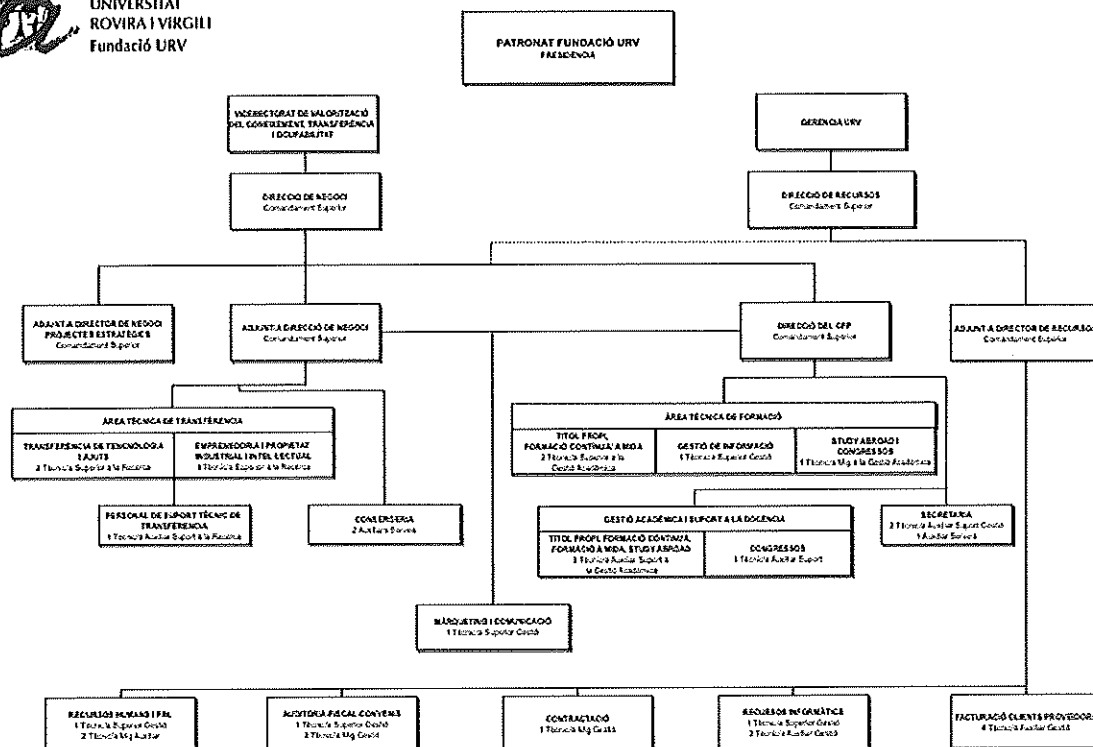
Els altres 10 són membres designats pels diferents òrgans o entitats. Si ens centrem en aquests 10 membres tenim 7 homes i 3 dones, el 70% dels membres són homes.

No es tracta d'un òrgan paritari per sexes.

Organigrama de la FURV:



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI
Fundació URV



En aquest organigrama tenim 3 òrgans polítics ocupats per 2 dones i 1 home. No és personal en plantilla, són persones que tenen contracte amb la URV:

- Presidència: rector (Home)
- Gerència: mateixa persona que ocupa la gerència a la URV (Dona)
- Vice-rectorat: Dona

A nivell tècnic hi ha 5 càrrecs de direcció:

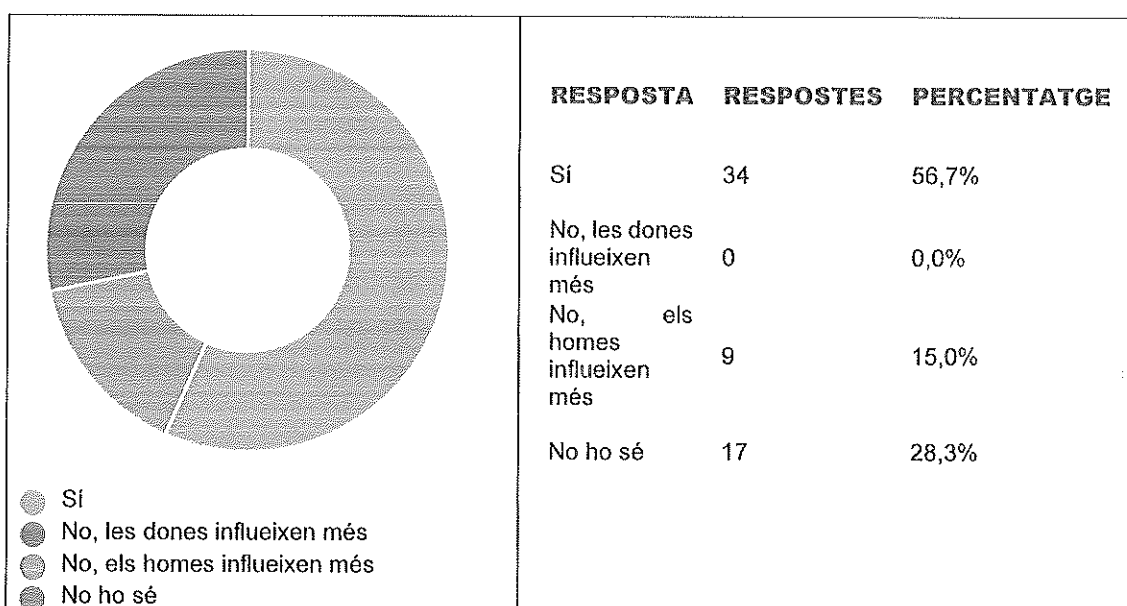
- Director negoci: Home
- Director recursos: Home
- Adjunta direcció de negocis: Dona
- Direcció CFP: Dona
- Adjunt director recursos: Dona

	SI	NO
Les dones estan representades en l'equip directiu en la proporció que estan presents en la plantilla?	X	
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals?		X

Hi ha algun grup professional i/o categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes?		
Es concentren les dones o els homes en determinats grups i/o categories professionals?	X	
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho?		X

La major part de les persones que han respost al qüestionari consideren que homes i dones influeixen per igual en la presa de decisions, 9 dones afirmen que els homes influeixen més, 8 d'elles treballen a administració general. I també són principalment dones les que no ho tenen clar.

Pregunta 15. Creus que a la Fundació URV les dones i els homes influeixen per igual en la presa de decisions?



Pregunta 15	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	19 (56%)	45%	15 (44%)	83%	34
No, les dones influeixen més	0		0		0
No, els homes influeixen més	9	21,5%	0		9
No ho sé	14 (82%)	33,5%	3 (18%)	17%	17
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 15	Adm. General	Transferència Recerca	I Formació	Total
Sí	26	7	1	34

7. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes

En aquest apartat analitzarem el principi de transparència retributiva.

D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut de Treballadors, un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la natura de les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb la seva realització i les condicions laborals en les que aquestes activitats es desenvolupen en realitat siguin equivalents.

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, que es produeix quan realitzat un treball d'igual valor s'obté una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquest objectiu siguin adequats i necessaris.

Estarem davant d'una discriminació directa quan existeixi una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals, essent el sexe, l'única variable observable que determina aquesta remuneració diferent.

Estarem davant d'una discriminació indirecta quan una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

L'auditoria retributiva, segons l'article 7 del RD 902/202, té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

S'entén per Bretxa Salarial de Gènere (BSG) la diferència entre les retribucions brutes anuals mitjaneres de dones i homes expressada en percentatges. La BSG ofereix informació rellevant, encara que limitada, de les desigualtats salarials entre dones i homes, ja que sintetitza, de manera agregada, un conjunt molt diferent de factors relatius a les condicions laborals dels grups (EIGE, 2019).

La BSG representa una de les modalitats més conegudes de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral, tal i com s'adverteix des de les estadístiques aportades per organismes interns (Institut de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Institut Català de les Dones i Conselleria d'Igualtats i Feminismes), regionals (UE) o internacionals (OIT). És la que utilitzen, per exemple, els organismes internacionals per a mostrar les diferències salarials entre dones i homes. De fet, quan des d'aquests organismes es parla de BSG s'està al·ludint al percentatge que representa la mitjana dels salaris femenins en relació als masculins, calculat sobre els salaris

No, les dones influeixen més	0	0	0	0
No, els homes influeixen més	8	1	0	9
No ho sé	6	8	3	17
Total	40	16	4	60

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
En els càrrecs intermedis hi ha paritat entre dones i homes (2 homes i 3 dones). La major part de les persones que han respost al qüestionari consideren que homes i dones influeixen per igual en la presa de decisions.	El Patronat no és un òrgan paritari per sexes. Actualment, els dos directors són homes i les adjuntes són dones. Anteriorment, hi havia majoria de dones en la direcció.

Política retributiva de la FURV

Les taules salarials del 2024 es van aprovar el mes de gener del 2024, aplicant l'última actualització sous conveni oficines i despatxos. Al personal d'administració i serveis laboral s'apliquen les taules salarials del PTGAS laboral de la Universitat Rovira i Virgili pel 2024.

Valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere

La valoració de llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. Els factors de valoració han sigut considerats de manera objectiva i es troben vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

Per complir amb l'obligació que estableix l'article 8.2 del RD 902/2020, de 13 d'octubre, per la valoració dels llocs de treball s'ha aplicat un sistema analític que compleix amb els requisits recollits en l'article 4 del RD 902/2020: adequació, totalitat i objectivitat:

- Adequació: els factors rellevants en la valoració han d'ésser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorren en la mateixa.
- Totalitat: han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- Objectivitat: han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte i que no reflecteixen estereotips de gènere.

La FURV ha realitzat aquesta valoració seguint el procediment indicat en l'Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la que s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el RD 902/2020. Aquesta valoració s'ha realitzat el mes de gener del 2024.

L'eina per a la implementació del procediment de valoració de llocs de treball que s'ha utilitzat és l'eina publicada en les pàgines web del Ministeri de Treball i d'Economia Social i de l'Institut de les Dones, com indica l'Ordre esmentada. Eina publicada el mes d'abril del 2022 i que compleix amb tots els requisits legals exigits.

El procediment utilitzat és aplicable a tots els llocs de treball de l'entitat i els factors que conformen l'eina són comuns a tots els llocs de treball. Es tracta d'un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cada factor, garantint així que es puguin comparar. Eina dissenyada amb perspectiva de gènere, que pretén evitar els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració, factors que són objectius i neutres respecte al gènere.

Es tracta d'un **procediment d'assignació de punts per factor**. En aquest sistema, s'estableix una relació de factors i una escala de valoració per cada factor. Cada grup correspon a un nivell d'exigència diferent. A partir de la descripció del lloc de treball s'assigna un grau per a cada un dels factors. S'obté la puntuació del lloc de treball sumant els productes de les puntuacions obtingudes en cada factor pels pesos corresponents.

mitjans bruts hora (incloent les retribucions per hores extraordinàries, però no les gratificacions extraordinàries) de dones i homes.

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre sexes.

Els càlculs que hem realitzat per fer l'auditoria salarial han tingut en compte els salaris realment percebuts pels treballadors i treballadores amb contracte amb la FURV durant el 2024. S'han tingut en compte totes les percepcions, de totes les persones que han estat treballant per la FURV des del mes de gener del 2024 al mes de desembre del 2024. Per aquelles persones que han tingut més d'un contracte durant el 2024 s'han comptabilitzat totes les seves relacions contractuals.

S'entén per situació contractual d'una persona treballadora la combinació d'elements relatius a les seves condicions laborals rellevants a efectes del registre retributiu. Es considerarà que hi ha situacions contractuals diferents quan existeixin canvis de lloc de treball, de modalitat contractual (indefinida o temporal), tipus de jornada (parcial o a temps complet), reducció de la mateixa, antiguitat, nivell de formació, retribució, etc.

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exposa que *"la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos del homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa salarial entre dones i homes seria de 30 punts percentuals"*.

La fórmula que s'utilitza per calcular la bretxa salarial de gènere és:

$$\text{Diferència Salarial} = \frac{\text{Retribució mitjana homes} - \text{Retribució mitjana dones}}{\text{Retribució mitjana homes}} \times 100$$

Hem de tenir en compte que la mitjana aritmètica és la suma del que cobren totes les dones dividida pel número de dones a l'empresa o en aquella posició o categoria. Mentre que el càlcul de la mediana es centra en els valors centrals, sense incloure en el seu càlcul els valors que es troben en els extrems, de manera que els valors molt grans o molt petits de la variable no hi influeixen.

Quan la bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars podem concloure que no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin una remuneració fora del rang, és a dir, que cobrin molt més o molt menys que la majoria de les persones que treballen a l'empresa.

Quan la bretxa en base a la Mitjana és més gran que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup d'homes en la banda alta de la retribució, normalment és un clar indicador de l'existència de segregació vertical dins de l'empresa.

I quan la bretxa en base a la Mitjana és més petita que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup de dones en la banda baixa de la retribució, indicador que ens indica normalment l'existència de segregació horitzontal dins de l'empresa o de la presència del fenomen conegut com "terra enganxós".

Una vegada dissenyat el sistema de valoració, i enumerats i valorats tots els llocs de treball de l'organització, l'eina utilitzada permet comparar la puntuació obtinguda per cada lloc de treball, així com realitzar una anàlisi des de la perspectiva de gènere dels llocs de la Fundació.

Després de realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball de la FURV, l'eina de forma automàtica ha realitzat les agrupacions de llocs de treball d'igual valor, que permet complir amb l'obligació de realitzar l'avaluació dels llocs de treball a la que fa referència l'article 8.1.a) del RD 902/2020, de 13 d'octubre, com component del diagnòstic de la situació retributiva a l'entitat; complir amb l'obligació d'elaborar el registre retributiu a que fa referència l'article 6.1) d'aquesta norma que, en el cas de les empreses que realitzin auditories retributives, han de reflectir la mitjana i la mediana dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïdes per les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'entitat; i realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball de l'entitat.

Els llocs de treball identificats dins de l'entitat s'han distribuït en les següents agrupacions, és a dir, agrupacions de treball d'igual valor:

Agrupació	Llocs de treball (punts)
Agrupació 1	Auxiliar G6 de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (189) Auxiliar G7 /Peó/ obrer/ vigilant/ porter o equivalent de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (184)
Agrupació 2	Tècnic/a auxiliar d'atenció al públic i manteniment (consergeria) (247) Tècnic/a auxiliar d'atenció al públic i suport a secretaria (241) Auxiliar G5 de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (221)
Agrupació 3	Tècnic /a auxiliar de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (286) Tècnic auxiliar de suport a la gestió de la informació (pràctiques) (274)
Agrupació 4	Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la secretaria (327) Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic (344) Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos (353) Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica (343) Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de personal i PRL (389) Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica (341) Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència (320) Tècnic /a mitjà G3 de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (367) Tècnic auxiliar de suport a la contractació (Pràctiques) (379)
Agrupació 5	Tècnic/a superior de suport a la gestió de la informació (449) Tècnic/a superior de màrqueting i comunicació (443) Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad (460) Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica (420) Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal (419) Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació (421) Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació (428) Tècnic /a superior de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (445)

	Tècnic/a mitjà G2 de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (402)
Agrupació 6	Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica (516) Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica (538) Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies/suport a la transferència (503) Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic (547) Tècnic superior de suport a la gestió USPIR (503)
Agrupació 7	Adjunt/a al director/a de Recursos (573) Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal (563) Coordinador (577) Adjunt/a al director/a de negoci (576) Tècnic superior de suport a la gestió de PRL (566)
Agrupació 8	Director/a CTTi (672) Director/a CFP (661) Director/a de Recursos (689) Direcció Parcs / VITEC (656) Director/a de Negoci (683)

Les agrupacions es realitzen a partir dels punts que cada lloc de treball obté després de realitzar la seva valoració. Els punts deriven de la valoració que s'ha fet d'un conjunt de factors i subfactores agrupats en les categories que estableixen l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i de l'article 4.2 del Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

Les categories de factors de valoració són 4:

- Naturalesa de les funcions o tasques: és el contingut essencial de la relació laboral.
- Condicions educatives: aquelles que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- Condicions professionals i de formació: aquelles que poden servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment de l'activitat.

Càlcul de la bretxa salarial de gènere a la FURV

És important tenir en compte que només és possible calcular la bretxa en aquelles posicions on tenim homes i dones, en la resta de casos s'indica amb N/A que el càlcul no es pot realitzar.

- Dades en base a la Retribució Total anual i el salari base anual

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
	18.967,44 €	18.866,54 €	18.922,60 €	-0,5%

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
	16.943,03 €	15.502,93 €	-9,3%

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
	14.749,27 €	13.996,86 €	14.414,87 €	-5,4%

Mediana del salari base anual	Dona	Home	Bretxa
	13.770,08 €	10.359,57 €	-32,9%

Mitjana de la retribució total anual					Mediana de la retribució total anual		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	35.666,81 €	72.944,96 €	50.578,07 €	51,1%	26.811,87 €	72.944,96 €	63,2%
DIRECTIU	16.943,03 €	44.923,91 €	35.596,95 €	62,3%	16.943,03 €	44.923,91 €	62,3%
GRUP 1	24.301,92 €	21.108,67 €	22.705,29 €	-15,1%	25.901,90 €	23.754,26 €	-9,0%
GRUP 2	15.908,49 €	12.947,16 €	14.460,73 €	-22,9%	12.566,64 €	8.526,83 €	-47,4%
GRUP 3 NIVELL 1	11.565,11 €	14.139,25 €	12.594,77 €	18,2%	9.012,94 €	14.139,25 €	36,3%
GRUP 3 NIVELL 2	19.375,48 €	25.498,15 €	20.282,55 €	24,0%	27.160,38 €	24.555,01 €	-10,6%
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	227,98 €	227,98 €	N/A	0,00 €	227,98 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	1.598,83 €	0,00 €	1.598,83 €	N/A	1.598,83 €	0,00 €	N/A
GRUP 4-NIVELL 1	4.668,72 €	4.001,32 €	4.223,78 €	-16,7%	4.668,72 €	4.001,32 €	-16,7%
GRUP 5 NIVELL 1	629,08 €	0,00 €	629,08 €	N/A	629,08 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	6.722,08 €	15.347,45 €	12.472,33 €	56,2%	6.722,08 €	15.810,23 €	57,5%
GRUP 6 NIVELL 3	6.238,82 €	0,00 €	6.238,82 €	N/A	4.119,84 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	14.957,60 €	0,00 €	14.957,60 €	N/A	14.957,60 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	12.399,11 €	11.044,66 €	11.921,07 €	-12,3%	6.018,21 €	5.342,01 €	-12,7%
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	12.529,36 €	12.529,36 €	N/A	0,00 €	6.386,69 €	N/A
Total general	18.967,44 €	18.866,54 €	18.922,60 €	-0,5%			

Mitjana del salari base anual					Mediana del salari base anual		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	20.422,07 €	29.862,84 €	24.198,38 €	31,6%	17.633,30 €	29.862,84 €	41,0%
DIRECTIU	5.339,53 €	21.033,59 €	15.802,24 €	74,6%	5.339,53 €	21.033,59 €	74,6%
GRUP 1	19.260,85 €	16.361,98 €	17.811,41 €	-17,7%	22.631,85 €	19.452,99 €	-16,3%
GRUP 2	12.856,00 €	11.030,53 €	11.963,55 €	-16,5%	12.566,64 €	7.411,63 €	-69,6%
GRUP 3 NIVELL 1	10.083,82 €	11.725,48 €	10.740,48 €	14,0%	4.962,69 €	11.725,48 €	57,7%
GRUP 3 NIVELL 2	15.494,34 €	22.116,45 €	16.475,39 €	29,9%	23.376,78 €	22.187,29 €	-5,4%
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	227,98 €	227,98 €	N/A	0,00 €	227,98 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	1.531,41 €	0,00 €	1.531,41 €	N/A	1.531,41 €	0,00 €	N/A
GRUP 4-NIVELL 1	4.655,88 €	3.801,06 €	4.086,00 €	-22,5%	4.655,88 €	3.801,06 €	-22,5%
GRUP 5 NIVELL 1	540,03 €	0,00 €	540,03 €	N/A	540,03 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	6.518,81 €	12.695,53 €	10.636,62 €	48,7%	6.518,81 €	13.848,81 €	52,9%
GRUP 6 NIVELL 3	5.791,93 €	0,00 €	5.791,93 €	N/A	4.119,84 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	9.250,52 €	0,00 €	9.250,52 €	N/A	9.250,52 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	8.354,90 €	7.442,23 €	8.032,78 €	-12,3%	4.055,26 €	3.599,61 €	-12,7%
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	8.172,23 €	8.172,23 €	N/A	0,00 €	4.055,26 €	N/A

Total general	14.749,27 €	13.996,86 €	14.414,87 €	-5,4%			
---------------	-------------	-------------	-------------	-------	--	--	--

Mitjana de la retribució total anual					Mediana de la retribució total anual		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	26.811,87 €	0,00 €	26.811,87 €	N/A	26.811,87 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	19.839,92 €	0,00 €	19.839,92 €	N/A	19.839,92 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	7.545,82 €	1.737,95 €	6.384,25 €	-334,2%	7.298,31 €	1.737,95 €	-319,9%
Auxiliar de suport a la transferència	4.747,43 €	0,00 €	4.747,43 €	N/A	4.747,43 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	73.347,85 €	73.347,85 €	N/A	0,00 €	73.347,85 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	72.542,07 €	72.542,07 €	N/A	0,00 €	72.542,07 €	N/A
Director/a CFP	60.348,63 €	0,00 €	60.348,63 €	N/A	60.348,63 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTI	16.943,03 €	0,00 €	16.943,03 €	N/A	16.943,03 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	15.166,69 €	15.166,69 €	N/A	0,00 €	15.166,69 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	74.681,13 €	74.681,13 €	N/A	0,00 €	74.681,13 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	8.069,15 €	19.883,95 €	16.930,25 €	59,4%	8.069,15 €	22.405,78 €	64,0%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	22.071,92 €	22.449,95 €	22.134,93 €	1,7%	27.978,18 €	22.449,95 €	-24,6%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	28.724,20 €	0,00 €	28.724,20 €	N/A	28.724,20 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	5.342,01 €	5.342,01 €	N/A	0,00 €	5.342,01 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	16.014,70 €	22.449,95 €	18.159,78 €	28,7%	16.014,70 €	22.449,95 €	28,7%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	29.303,25 €	5.342,01 €	25.309,71 €	-448,5%	31.069,48 €	5.342,01 €	-481,6%
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	11.342,84 €	4.001,32 €	9.507,46 €	-183,5%	5.342,01 €	4.001,32 €	-33,5%
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	29.111,10 €	0,00 €	29.111,10 €	N/A	29.111,10 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	13.895,98 €	0,00 €	13.895,98 €	N/A	13.895,98 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	18.626,57 €	18.626,57 €	N/A	0,00 €	22.449,95 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	22.449,95 €	29.408,67 €	25.929,31 €	23,7%	22.449,95 €	29.408,67 €	23,7%
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	36.393,57 €	26.174,68 €	31.284,12 €	-39,0%	36.393,57 €	26.174,68 €	-39,0%
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	6.139,26 €	13.601,61 €	8.804,39 €	54,9%	7.361,72 €	11.151,51 €	34,0%
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	16.803,76 €	0,00 €	16.803,76 €	N/A	16.803,76 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	31.817,25 €	0,00 €	31.817,25 €	N/A	31.817,25 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	41.792,19 €	0,00 €	41.792,19 €	N/A	41.792,19 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	32.039,12 €	0,00 €	32.039,12 €	N/A	32.039,12 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	10.910,73 €	10.293,22 €	10.609,16 €	-6,0%	7.561,47 €	5.342,01 €	-41,5%
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	4.204,85 €	10.984,37 €	7.594,61 €	61,7%	4.204,85 €	10.984,37 €	61,7%
Tècnic/a superior de màrqueting	39.249,72 €	0,00 €	39.249,72 €	N/A	39.249,72 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	11.166,51 €	0,00 €	11.166,51 €	N/A	11.166,51 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	23.749,37 €	0,00 €	23.749,37 €	N/A	23.749,37 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	31.487,94 €	31.487,94 €	N/A	0,00 €	31.487,94 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	45.067,90 €	0,00 €	45.067,90 €	N/A	45.067,90 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	45.060,31 €	0,00 €	45.060,31 €	N/A	45.060,31 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	39.354,48 €	0,00 €	39.354,48 €	N/A	39.354,48 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	44.319,65 €	0,00 €	44.319,65 €	N/A	44.319,65 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	26.438,43 €	28.274,99 €	27.173,05 €	6,5%	32.133,39 €	28.274,99 €	-13,6%
Tècnic/a superior de suport a la transferència	19.044,21 €	19.193,99 €	19.132,18 €	0,8%	18.680,40 €	17.419,92 €	-7,2%
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	39.881,30 €	43.990,08 €	41.250,89 €	9,3%	39.881,30 €	43.990,08 €	9,3%

Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	44.134,53 €	44.134,53 €	N/A	0,00 €	44.134,53 €	N/A
Total general	18.967,44 €	18.866,54 €	18.922,60 €	-0,5%			

Mitjana del salari base anual					Mediana del salari base anual		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	17.633,30 €	0,00 €	17.633,30 €	N/A	17.633,30 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	13.770,08 €	0,00 €	13.770,08 €	N/A	13.770,08 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	5.761,63 €	1.734,63 €	4.956,23 €	-232,2%	5.759,94 €	1.734,63 €	-232,1%
Auxiliar de suport a la transferència	4.731,32 €	0,00 €	4.731,32 €	N/A	4.731,32 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	29.862,84 €	29.862,84 €	N/A	0,00 €	29.862,84 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	29.862,84 €	29.862,84 €	N/A	0,00 €	29.862,84 €	N/A
Director/a CFP	29.862,84 €	0,00 €	29.862,84 €	N/A	29.862,84 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTi	5.339,53 €	0,00 €	5.339,53 €	N/A	5.339,53 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	7.548,66 €	7.548,66 €	N/A	0,00 €	7.548,66 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	34.518,52 €	34.518,52 €	N/A	0,00 €	34.518,52 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	7.694,83 €	16.349,16 €	14.185,58 €	52,9%	7.694,83 €	21.349,86 €	64,0%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	16.874,14 €	15.127,47 €	16.583,03 €	-11,5%	23.376,78 €	15.127,47 €	-54,5%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	23.376,78 €	0,00 €	23.376,78 €	N/A	23.376,78 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	3.599,61 €	3.599,61 €	N/A	0,00 €	3.599,61 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH IPRL	13.328,72 €	15.127,47 €	13.928,30 €	11,9%	13.328,72 €	15.127,47 €	11,9%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	21.726,92 €	3.599,61 €	18.705,70 €	-503,6%	23.376,78 €	3.599,61 €	-549,4%
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	8.648,46 €	3.801,06 €	7.436,61 €	-127,5%	4.127,75 €	3.801,06 €	-8,6%
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	22.959,34 €	0,00 €	22.959,34 €	N/A	22.959,34 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	9.363,54 €	0,00 €	9.363,54 €	N/A	9.363,54 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	13.482,85 €	13.482,85 €	N/A	0,00 €	14.698,61 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	15.127,47 €	23.806,88 €	19.467,18 €	36,5%	15.127,47 €	23.806,88 €	36,5%
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	25.133,37 €	21.223,44 €	23.178,41 €	-18,4%	25.133,37 €	21.223,44 €	-18,4%
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	4.760,32 €	12.212,24 €	7.421,72 €	61,0%	4.892,06 €	9.902,23 €	50,6%
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	12.806,05 €	0,00 €	12.806,05 €	N/A	12.806,05 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	25.133,36 €	0,00 €	25.133,36 €	N/A	25.133,36 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	25.133,36 €	0,00 €	25.133,36 €	N/A	25.133,36 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	25.133,36 €	0,00 €	25.133,36 €	N/A	25.133,36 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	10.043,66 €	8.845,51 €	9.458,52 €	-13,5%	6.525,75 €	4.055,26 €	-60,9%
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	3.420,92 €	8.908,97 €	6.164,95 €	61,6%	3.420,92 €	8.908,97 €	61,6%
Tècnic/a superior de màrqueting	29.862,84 €	0,00 €	29.862,84 €	N/A	29.862,84 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	8.577,00 €	0,00 €	8.577,00 €	N/A	8.577,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	18.480,60 €	0,00 €	18.480,60 €	N/A	18.480,60 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	25.075,39 €	25.075,39 €	N/A	0,00 €	25.075,39 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	29.862,84 €	0,00 €	29.862,84 €	N/A	29.862,84 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	29.862,84 €	0,00 €	29.862,84 €	N/A	29.862,84 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	29.862,84 €	0,00 €	29.862,84 €	N/A	29.862,84 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	29.791,71 €	0,00 €	29.791,71 €	N/A	29.791,71 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	19.908,56 €	17.509,83 €	18.949,07 €	-13,7%	24.885,70 €	17.509,83 €	-42,1%

Tècnic/a superior de suport a la transferència	16.403,52 €	15.334,66 €	15.775,78 €	-7,0%	15.421,30 €	14.931,39 €	-3,3%
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	29.862,84 €	29.862,78 €	29.862,82 €	0,0%	29.862,84 €	29.862,78 €	0,0%
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	29.862,84 €	29.862,84 €	N/A	0,00 €	29.862,84 €	N/A
Total general	14.749,27 €	13.996,86 €	14.414,87 €	-5,4%			

Mitjana de la retribució total anual					Mediana de la retribució total anual		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	8.418,51 €	0,00 €	8.418,51 €	N/A	8.135,07 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	4.691,08 €	15.347,45 €	10.780,44 €	69,4%	5.375,01 €	15.810,23 €	66,0%
Agrupació 3	0,00 €	5.342,01 €	5.342,01 €	N/A	0,00 €	5.342,01 €	N/A
Agrupació 4	16.366,09 €	15.335,76 €	16.049,06 €	-6,7%	15.815,73 €	22.449,95 €	29,6%
Agrupació 5	17.800,01 €	15.934,74 €	16.819,13 €	-11,7%	13.683,68 €	10.816,91 €	-26,5%
Agrupació 6	32.451,86 €	35.976,84 €	33.695,97 €	9,8%	38.462,58 €	41.844,31 €	8,1%
Agrupació 7	32.766,65 €	73.347,85 €	40.882,89 €	55,3%	33.083,18 €	73.347,85 €	54,9%
Agrupació 8	38.645,83 €	54.129,96 €	47.936,31 €	28,6%	38.645,83 €	72.542,07 €	46,7%
Total general	18.967,44 €	18.866,54 €	18.922,60 €	-0,5%			

Mitjana del salari base anual					Mediana del salari base anual		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	6.656,58 €	0,00 €	6.656,58 €	N/A	6.685,18 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	4.525,88 €	12.695,53 €	9.194,25 €	64,4%	5.342,79 €	13.848,81 €	61,4%
Agrupació 3	0,00 €	3.599,61 €	3.599,61 €	N/A	0,00 €	3.599,61 €	N/A
Agrupació 4	12.831,40 €	11.900,45 €	12.544,95 €	-7,8%	12.393,59 €	14.698,61 €	15,7%
Agrupació 5	14.720,22 €	12.974,52 €	13.802,22 €	-13,5%	12.806,05 €	8.709,89 €	-47,0%
Agrupació 6	23.462,58 €	24.947,25 €	23.986,58 €	6,0%	29.720,64 €	29.862,78 €	0,5%
Agrupació 7	22.782,27 €	29.862,84 €	24.198,38 €	23,7%	23.748,07 €	29.862,84 €	20,5%
Agrupació 8	17.601,19 €	23.976,67 €	21.426,48 €	26,6%	17.601,19 €	29.862,84 €	41,1%
Total general	14.749,27 €	13.996,86 €	14.414,87 €	-5,4%			

2. Dades en base a la Retribució Total anual/hora

Mitjana de la retribució total per hora	Dona	Home	Total general	Bretxa
	20,13 €	21,48 €	20,73 €	6,3%
Mediana de la retribució total per hora	Dona	Home	Bretxa	
	18.36 €	18.38 €	0,1%	

Mitjana de la retribució salari base per hora	Dona	Home	Total general	Bretxa
	15,95 €	16,35 €	16,13 €	2,5%
Mediana de la retribució salari base per hora	Dona	Home	Bretxa	
	15,44 €	17,98 €	14,1%	

Mitjana de la retribució total per hora					Mediana de la retribució total per hora		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	32,23 €	44,21 €	37,02 €	27,1%	30,89 €	44,21 €	30,1%
DIRECTIU	73,24 €	42,99 €	53,07 €	-70,4%	73,24 €	42,99 €	-70,4%
GRUP 1	23,19 €	24,72 €	23,95 €	6,2%	23,39 €	21,40 €	-9,3%
GRUP 2	18,37 €	17,64 €	18,01 €	-4,2%	18,17 €	18,08 €	-0,5%
GRUP 3 NIVELL 1	22,83 €	16,59 €	20,34 €	-37,6%	22,59 €	16,59 €	-36,2%
GRUP 3 NIVELL 2	17,18 €	16,56 €	17,08 €	-3,7%	17,32 €	16,63 €	-4,2%
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	17,27 €	17,27 €	N/A	0,00 €	17,27 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	14,74 €	0,00 €	14,74 €	N/A	14,74 €	0,00 €	N/A
GRUP 4-NIVELL 1	13,44 €	14,33 €	14,03 €	6,2%	13,44 €	14,33 €	6,2%
GRUP 5 NIVELL 1	15,72 €	0,00 €	15,72 €	N/A	15,72 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	13,65 €	14,28 €	14,07 €	4,4%	13,65 €	13,68 €	0,2%
GRUP 6 NIVELL 3	10,55 €	0,00 €	10,55 €	N/A	10,59 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	10,33 €	0,00 €	10,33 €	N/A	10,33 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	15,60 €	15,53 €	15,57 €	-0,4%	15,50 €	15,50 €	0,0%
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	15,91 €	15,91 €	N/A	0,00 €	15,50 €	N/A
Total general	20,13 €	21,48 €	20,73 €	6,3%			

Mitjana del salari base per hora					Mediana del salari base per hora		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	19,44 €	18,10 €	18,90 €	-7,4%	19,04 €	18,10 €	-5,2%
AJUNT DIRECTIU	23,08 €	20,55 €	21,39 €	-12,3%	23,08 €	20,55 €	-12,3%
DIRECTIU	19,02 €	18,77 €	18,89 €	-1,3%	18,73 €	18,21 €	-2,9%
GRUP 1	15,37 €	15,68 €	15,52 €	1,9%	15,44 €	15,60 €	1,0%
GRUP 2	15,98 €	14,82 €	15,52 €	-7,8%	16,05 €	14,82 €	-8,3%
GRUP 3 NIVELL 1	14,48 €	14,33 €	14,45 €	-1,0%	14,90 €	14,15 €	-5,3%
GRUP 3 NIVELL 2	0,00 €	17,27 €	17,27 €	N/A	0,00 €	17,27 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	14,12 €	0,00 €	14,12 €	N/A	14,12 €	0,00 €	N/A
GRUP 4-NIVELL 1	13,40 €	13,55 €	13,50 €	1,1%	13,40 €	13,55 €	1,1%
GRUP 5 NIVELL 1	13,50 €	0,00 €	13,50 €	N/A	13,50 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	13,28 €	12,12 €	12,50 €	-9,6%	13,28 €	13,33 €	0,4%
GRUP 6 NIVELL 3	9,94 €	0,00 €	9,94 €	N/A	9,98 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	6,39 €	0,00 €	6,39 €	N/A	6,39 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	10,51 €	10,46 €	10,49 €	-0,4%	10,45 €	10,45 €	0,0%
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	10,33 €	10,33 €	N/A	0,00 €	10,19 €	N/A
Total general	15,95 €	16,35 €	16,13 €	2,5%			

Mitjana de la retribució total per hora					Mediana de la retribució total per hora		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	30,89 €	0,00 €	30,89 €	N/A	30,89 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	27,32 €	0,00 €	27,32 €	N/A	27,32 €	0,00 €	N/A

Auxiliar de suport a la formació	11,92 €	13,07 €	12,15 €	8,8%	10,82 €	13,07 €	17,3%
Auxiliar de suport a la transferència	11,54 €	0,00 €	11,54 €	N/A	11,54 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	44,45 €	44,45 €	N/A	0,00 €	44,45 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	43,96 €	43,96 €	N/A	0,00 €	43,96 €	N/A
Director/a CFP	38,48 €	0,00 €	38,48 €	N/A	38,48 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTi	73,24 €	0,00 €	73,24 €	N/A	73,24 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	38,36 €	38,36 €	N/A	0,00 €	38,36 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	47,61 €	47,61 €	N/A	0,00 €	47,61 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	14,23 €	14,68 €	14,57 €	3,1%	14,23 €	14,28 €	0,4%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	17,73 €	15,50 €	17,36 €	-14,4%	17,84 €	15,50 €	-15,1%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	18,31 €	0,00 €	18,31 €	N/A	18,31 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	15,94 €	15,94 €	N/A	0,00 €	15,94 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH IPRL	16,64 €	15,50 €	16,26 €	-7,3%	16,64 €	15,50 €	-7,3%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	18,92 €	15,94 €	18,42 €	-18,7%	19,81 €	15,94 €	-24,3%
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	15,64 €	14,33 €	15,31 €	-9,1%	15,72 €	14,33 €	-9,7%
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	18,56 €	0,00 €	18,56 €	N/A	18,56 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	15,72 €	0,00 €	15,72 €	N/A	15,72 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	16,78 €	16,78 €	N/A	0,00 €	16,69 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	15,50 €	18,72 €	17,11 €	17,2%	15,50 €	18,72 €	17,2%
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	23,20 €	22,65 €	22,93 €	-2,4%	23,20 €	22,65 €	-2,4%
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	19,19 €	16,81 €	18,34 €	-14,1%	18,17 €	18,16 €	-0,1%
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	21,14 €	0,00 €	21,14 €	N/A	21,14 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	20,29 €	0,00 €	20,29 €	N/A	20,29 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	26,64 €	0,00 €	26,64 €	N/A	26,64 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	20,43 €	0,00 €	20,43 €	N/A	20,43 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	15,71 €	16,75 €	16,22 €	6,2%	15,23 €	16,65 €	8,5%
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	19,97 €	14,01 €	16,99 €	-42,6%	19,97 €	14,01 €	-42,6%
Tècnic/a superior de màrqueting	25,02 €	0,00 €	25,02 €	N/A	25,02 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	20,66 €	0,00 €	20,66 €	N/A	20,66 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	24,46 €	0,00 €	24,46 €	N/A	24,46 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	23,52 €	23,52 €	N/A	0,00 €	23,52 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	28,73 €	0,00 €	28,73 €	N/A	28,73 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	28,73 €	0,00 €	28,73 €	N/A	28,73 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	25,09 €	0,00 €	25,09 €	N/A	25,09 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	28,26 €	0,00 €	28,26 €	N/A	28,26 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	25,01 €	29,37 €	26,76 €	14,8%	24,58 €	29,37 €	16,3%
Tècnic/a superior de suport a la transferència	21,87 €	24,32 €	23,31 €	10,1%	21,73 €	20,32 €	-6,9%
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	25,43 €	28,05 €	26,30 €	9,3%	25,43 €	28,05 €	9,3%
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	28,14 €	28,14 €	N/A	0,00 €	28,14 €	N/A
Total general	20,13 €	21,48 €	20,73 €	6,3%			

Mitjana del salari base per hora					Mediana del salari base per hora		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa

Adjunt/a a la Direcció de Negoci	20,31 €	0,00 €	20,31 €	N/A	20,31 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	18,96 €	0,00 €	18,96 €	N/A	18,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	9,92 €	13,05 €	10,55 €	23,9%	9,90 €	13,05 €	24,1%
Auxiliar de suport a la transferència	11,50 €	0,00 €	11,50 €	N/A	11,50 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	18,10 €	18,10 €	N/A	0,00 €	18,10 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	18,10 €	18,10 €	N/A	0,00 €	18,10 €	N/A
Director/a CFP	19,04 €	0,00 €	19,04 €	N/A	19,04 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTI	23,08 €	0,00 €	23,08 €	N/A	23,08 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	19,09 €	19,09 €	N/A	0,00 €	19,09 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	22,01 €	22,01 €	N/A	0,00 €	22,01 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	13,57 €	11,80 €	12,24 €	-14,9%	13,57 €	13,61 €	0,3%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	14,08 €	10,45 €	13,47 €	-34,8%	14,90 €	10,45 €	-42,7%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	14,90 €	0,00 €	14,90 €	N/A	14,90 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	10,74 €	10,74 €	N/A	0,00 €	10,74 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	12,83 €	10,45 €	12,03 €	-22,8%	12,83 €	10,45 €	-22,8%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	14,01 €	10,74 €	13,47 €	-30,5%	14,90 €	10,74 €	-38,8%
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	12,39 €	13,55 €	12,68 €	8,6%	12,07 €	13,55 €	10,9%
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	14,64 €	0,00 €	14,64 €	N/A	14,64 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	10,59 €	0,00 €	10,59 €	N/A	10,59 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	11,74 €	11,74 €	N/A	0,00 €	10,57 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	10,45 €	15,15 €	12,80 €	31,1%	10,45 €	15,15 €	31,1%
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	16,02 €	18,37 €	17,20 €	12,8%	16,02 €	18,37 €	12,8%
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	14,49 €	15,08 €	14,70 €	3,9%	14,36 €	14,95 €	3,9%
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	16,11 €	0,00 €	16,11 €	N/A	16,11 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	16,02 €	0,00 €	16,02 €	N/A	16,02 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	16,02 €	0,00 €	16,02 €	N/A	16,02 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	16,02 €	0,00 €	16,02 €	N/A	16,02 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	14,48 €	14,86 €	14,66 €	2,6%	15,22 €	15,44 €	1,4%
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	16,25 €	11,36 €	13,80 €	-43,0%	16,25 €	11,36 €	-43,0%
Tècnic/a superior de màrqueting	19,04 €	0,00 €	19,04 €	N/A	19,04 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	15,86 €	0,00 €	15,86 €	N/A	15,86 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	19,03 €	0,00 €	19,03 €	N/A	19,03 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	18,73 €	18,73 €	N/A	0,00 €	18,73 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	19,04 €	0,00 €	19,04 €	N/A	19,04 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	19,04 €	0,00 €	19,04 €	N/A	19,04 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	19,04 €	0,00 €	19,04 €	N/A	19,04 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	18,99 €	0,00 €	18,99 €	N/A	18,99 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	19,04 €	19,77 €	19,33 €	3,7%	19,04 €	19,77 €	3,7%
Tècnic/a superior de suport a la transferència	19,25 €	18,70 €	18,93 €	-3,0%	18,27 €	18,10 €	-0,9%
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	19,04 €	19,04 €	19,04 €	0,0%	19,04 €	19,04 €	0,0%
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	19,04 €	19,04 €	N/A	0,00 €	19,04 €	N/A
Total general	15,95 €	16,35 €	16,13 €	2,5%			

Mitjana de la retribució total per hora

Mediana de la retribució total per hora

AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	10,49 €	0,00 €	10,49 €	N/A	10,46 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	14,34 €	14,28 €	14,30 €	-0,4%	14,23 €	13,68 €	-4,0%
Agrupació 3	0,00 €	15,94 €	15,94 €	N/A	0,00 €	15,94 €	N/A
Agrupació 4	17,15 €	16,04 €	16,81 €	-6,9%	15,94 €	15,66 €	-1,8%
Agrupació 5	20,05 €	21,44 €	20,78 €	6,5%	19,79 €	18,57 €	-6,6%
Agrupació 6	25,97 €	27,29 €	26,44 €	4,9%	26,01 €	27,54 €	5,6%
Agrupació 7	28,01 €	44,45 €	31,30 €	37,0%	28,02 €	44,45 €	37,0%
Agrupació 8	55,86 €	43,31 €	48,33 €	-29,0%	55,86 €	43,96 €	-27,0%
Total general	20,13 €	21,48 €	20,73 €	6,3%			

Mitjana del salari base per hora					Mediana del salari base per hora		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	9,05 €	0,00 €	9,05 €	N/A	9,90 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	13,35 €	12,12 €	12,64 €	-10,2%	13,50 €	13,33 €	-1,3%
Agrupació 3	0,00 €	10,74 €	10,74 €	N/A	0,00 €	10,74 €	N/A
Agrupació 4	13,70 €	12,77 €	13,41 €	-7,2%	14,37 €	13,55 €	-6,0%
Agrupació 5	17,04 €	17,19 €	17,12 €	0,8%	16,11 €	18,10 €	11,0%
Agrupació 6	18,90 €	19,23 €	19,01 €	1,7%	19,04 €	19,04 €	0,0%
Agrupació 7	19,34 €	18,10 €	19,09 €	-6,8%	19,04 €	18,10 €	-5,2%
Agrupació 8	21,06 €	19,73 €	20,26 €	-6,7%	21,06 €	19,09 €	-10,3%
Total general	15,95 €	16,35 €	16,13 €	2,5%			

3. Dades per conceptes retributius

3.1. Complementos salarials

Complement Núm.	Nomenclatura pròpia
Complement 1	Millora voluntària
Complement 2	Antiguitat
Complement 3	Paga addicional
Complement 4	Complement lloc de treball
Complement 5	Premi producció
Complement 6	Part proporcional vacances
Complement 7	Plus polivalència
Complement 8	Prestació malaltia càrrec empresa
Complement 9	Malaltia
Complement 10	Accident
Complement 11	Complement IT

Complement Salarial 1: Millora voluntària

Mitjana del complement salarial 1	Dona	Home	Total general	Bretxa
	272,52 €	1.099,94 €	640,26 €	75,2%

Mediana del complement salarial 1	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 1					Mediana del complement salarial 1		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	5.811,61 €	33.791,59 €	17.003,60 €	82,8%	2.157,90 €	33.791,59 €	93,6%
DIRECTIU	4.705,93 €	13.562,81 €	10.610,51 €	65,3%	4.705,93 €	13.562,81 €	65,3%
GRUP 1	72,13 €	154,42 €	113,28 €	53,3%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 2	268,26 €	0,00 €	137,11 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 6 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	272,52 €	1.099,94 €	640,26 €	75,2%			

Mitjana del complement salarial 1					Mediana del complement salarial 1		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	2.157,90 €	0,00 €	2.157,90 €	N/A	2.157,90 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	34.655,60 €	34.655,60 €	N/A	0,00 €	34.655,60 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	32.927,58 €	32.927,58 €	N/A	0,00 €	32.927,58 €	N/A
Director/a CFP	15.276,94 €	0,00 €	15.276,94 €	N/A	15.276,94 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTI	4.705,93 €	0,00 €	4.705,93 €	N/A	4.705,93 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	5.473,53 €	5.473,53 €	N/A	0,00 €	5.473,53 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	21.652,08 €	21.652,08 €	N/A	0,00 €	21.652,08 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH iPRI	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	3.084,95 €	0,00 €	1.542,48 €	N/A	3.084,95 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	0,00 €	3.242,89 €	1.297,16 €	N/A	0,00 €	3.242,89 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la transferència	116,52 €	0,00 €	48,09 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	272,52 €	1.099,94 €	640,26 €	75,2%			

Mitjana del complement salarial 1					Mediana del complement salarial 1		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 5	167,26 €	0,00 €	79,31 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	0,00 €	1.080,96 €	381,52 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	539,48 €	34.655,60 €	7.362,70 €	98,4%	0,00 €	34.655,60 €	N/A
Agrupació 8	9.991,44 €	20.017,73 €	16.007,21 €	50,1%	9.991,44 €	21.652,08 €	53,9%
Total general	272,52 €	1.099,94 €	640,26 €	75,2%			

Complement Salarial 2: Antiguitat

Mitjana del complement salarial 2	Dona	Home	Total general	Bretxa
	738,85 €	330,93 €	557,55 €	-123,3%

Mediana del complement salarial 2	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 2					Mediana del complement salarial 2		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	3.540,37 €	465,18 €	2.310,29 €	-661,1%	4.077,51 €	465,18 €	-776,5%
AJUNT DIRECTIU	971,28 €	2.802,84 €	2.192,32 €	65,3%	971,28 €	2.802,84 €	65,3%
DIRECTIU	870,06 €	326,52 €	598,29 €	-166,5%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 1	278,18 €	12,29 €	148,19 €	-2163,6%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 1	1.323,24 €	932,49 €	1.265,35 €	-41,9%	0,00 €	692,34 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4-NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	0,00 €	1.548,79 €	1.032,53 €	N/A	0,00 €	329,04 €	N/A
GRUP 6 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	738,85 €	330,93 €	557,55 €	-123,3%			

Mitjana del complement salarial 2					Mediana del complement salarial 2		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	4.077,51 €	0,00 €	4.077,51 €	N/A	4.077,51 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	930,36 €	930,36 €	N/A	0,00 €	930,36 €	N/A
Director/a CFP	6.543,60 €	0,00 €	6.543,60 €	N/A	6.543,60 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTI	971,28 €	0,00 €	971,28 €	N/A	971,28 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	5.605,67 €	5.605,67 €	N/A	0,00 €	5.605,67 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	0,00 €	2.065,05 €	1.548,79 €	N/A	0,00 €	658,08 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	1.688,62 €	0,00 €	1.407,18 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	1.563,48 €	0,00 €	1.563,48 €	N/A	1.563,48 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH IPRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	3.037,30 €	0,00 €	2.531,09 €	N/A	3.908,76 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	249,14 €	0,00 €	186,85 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	1.873,34 €	0,00 €	1.873,34 €	N/A	1.873,34 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	621,66 €	621,66 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	2.344,63 €	0,00 €	1.172,32 €	N/A	2.344,63 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	778,13 €	0,00 €	778,13 €	N/A	778,13 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	930,79 €	0,00 €	930,79 €	N/A	930,79 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	0,00 €	270,36 €	135,18 €	N/A	0,00 €	270,36 €	N/A
Tècnic/a superior de màrqueting	762,05 €	0,00 €	762,05 €	N/A	762,05 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	363,11 €	363,11 €	N/A	0,00 €	363,11 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	6.539,81 €	0,00 €	6.539,81 €	N/A	6.539,81 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	4.673,88 €	0,00 €	4.673,88 €	N/A	4.673,88 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	5.866,88 €	0,00 €	5.866,88 €	N/A	5.866,88 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	622,08 €	465,18 €	559,32 €	-33,7%	0,00 €	465,18 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la transferència	285,88 €	31,63 €	136,56 €	-803,7%	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	1.385,99 €	5.643,58 €	2.805,18 €	75,4%	1.385,99 €	5.643,58 €	75,4%
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	5.606,44 €	5.606,44 €	N/A	0,00 €	5.606,44 €	N/A
Total general	738,85 €	330,93 €	557,55 €	-123,3%			

Mitjana del complement salarial 2					Mediana del complement salarial 2		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	0,00 €	1.548,79 €	885,02 €	N/A	0,00 €	329,04 €	N/A
Agrupació 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 4	845,40 €	233,12 €	657,01 €	-262,6%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 5	262,95 €	4,43 €	127,00 €	-5832,7%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	2.164,07 €	2.285,66 €	2.206,99 €	5,3%	1.866,24 €	1.050,42 €	-77,7%
Agrupació 7	2.187,85 €	0,00 €	1.750,28 €	N/A	2.038,76 €	0,00 €	N/A
Agrupació 8	3.757,44 €	2.178,68 €	2.810,18 €	-72,5%	3.757,44 €	930,36 €	-303,9%
Total general	738,85 €	330,93 €	557,55 €	-123,3%			

Complement Salarial 3: Paga adicional

Mitjana del complement salarial 3				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
	357,68 €	334,71 €	347,47 €	-6,9%
Mediana del complement salarial 3				
	Dona	Home	Bretxa	
	0,00 €	0,00 €	N/A	

Mitjana del complement salarial 3					Mediana del complement salarial 3		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTIU	0,00 €	2.680,91 €	1.787,27 €	N/A	0,00 €	2.680,91 €	N/A
GRUP 1	637,15 €	518,56 €	577,86 €	-22,9%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 2	496,32 €	52,96 €	279,56 €	-837,2%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2	77,98 €	621,80 €	158,54 €	87,5%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 6 NIVELL 3	387,90 €	0,00 €	387,90 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	357,68 €	334,71 €	347,47 €	-6,9%			

Mitjana del complement salarial 3					Mediana del complement salarial 3		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	290,92 €	0,00 €	232,74 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CFP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTi	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	5.361,82 €	5.361,82 €	N/A	0,00 €	5.361,82 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	358,69 €	0,00 €	298,91 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH IPRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Tècnic/a mitjà de suport a la formació	579,86 €	151,18 €	426,76 €	-283,6%	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	916,81 €	0,00 €	916,81 €	N/A	916,81 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	4.699,75 €	0,00 €	4.699,75 €	N/A	4.699,75 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	500,00 €	0,00 €	500,00 €	N/A	500,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	3,64 €	137,92 €	69,22 €	97,4%	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	2.589,51 €	0,00 €	2.589,51 €	N/A	2.589,51 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	1.858,34 €	0,00 €	1.858,34 €	N/A	1.858,34 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	132,18 €	2.598,49 €	1.118,70 €	94,9%	0,00 €	2.598,49 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la transferència	743,32 €	448,18 €	569,99 €	-65,9%	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	357,68 €	334,71 €	347,47 €	-6,9%			

Mitjana del complement salarial 3					Mediana del complement salarial 3		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	290,92 €	0,00 €	290,92 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 4	49,82 €	155,45 €	82,32 €	68,0%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 5	653,10 €	290,95 €	462,66 €	-124,5%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	36,05 €	866,16 €	329,03 €	95,8%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	464,59 €	0,00 €	371,67 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 8	0,00 €	1.787,27 €	1.072,36 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	357,68 €	334,71 €	347,47 €	-6,9%			

Complement Salarial 4: Complement lloc de treball

Mitjana del complement salarial 4				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
	2.785,44 €	3.070,72 €	2.912,23 €	9,3%
Mediana del complement salarial 4				
	1.428,66 €	1.616,74 €		11,6%

Mitjana del complement salarial 4					Mediana del complement salarial 4		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa

ADJUNT DIRECTIU	5.892,75 €	8.825,35 €	7.065,79 €	33,2%	5.101,06 €	8.825,35 €	42,2%
AJUNT DIRECTIU	1.368,88 €	4.843,77 €	3.685,47 €	71,7%	1.368,88 €	4.843,77 €	71,7%
DIRECTIU	3.437,87 €	3.722,96 €	3.580,42 €	7,7%	1.421,28 €	1.284,83 €	-10,6%
GRUP 1	2.009,73 €	1.851,38 €	1.932,32 €	-8,6%	241,81 €	734,12 €	67,1%
GRUP 2	1.481,30 €	2.413,77 €	1.854,29 €	38,6%	393,64 €	2.413,77 €	83,7%
GRUP 3 NIVELL 1	2.403,20 €	1.787,88 €	2.312,04 €	-34,4%	3.655,96 €	1.683,79 €	-117,1%
GRUP 3 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	67,42 €	0,00 €	67,42 €	N/A	67,42 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 1	12,84 €	200,26 €	137,78 €	93,6%	12,84 €	200,26 €	93,6%
GRUP 5 NIVELL 1	89,05 €	0,00 €	89,05 €	N/A	89,05 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	203,27 €	607,20 €	472,56 €	66,5%	203,27 €	640,50 €	68,3%
GRUP 6 NIVELL 3	58,99 €	0,00 €	58,99 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	5.707,08 €	0,00 €	5.707,08 €	N/A	5.707,08 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	4.044,21 €	3.602,43 €	3.888,28 €	-12,3%	1.962,95 €	1.742,40 €	-12,7%
PRACT. 1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	4.330,08 €	4.330,08 €	N/A	0,00 €	2.486,14 €	N/A
Total general	2.785,44 €	3.070,72 €	2.912,23 €	9,3%			

Mitjana del complement salarial 4					Mediana del complement salarial 4		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	5.101,06 €	0,00 €	5.101,06 €	N/A	5.101,06 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	3.911,94 €	0,00 €	3.911,94 €	N/A	3.911,94 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	1.493,27 €	3,32 €	1.195,28 €	-44878,1%	133,01 €	3,32 €	-3906,2%
Auxiliar de suport a la transferència	16,11 €	0,00 €	16,11 €	N/A	16,11 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	8.829,41 €	8.829,41 €	N/A	0,00 €	8.829,41 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	8.821,29 €	8.821,29 €	N/A	0,00 €	8.821,29 €	N/A
Director/a CFP	8.665,25 €	0,00 €	8.665,25 €	N/A	8.665,25 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTi	1.368,88 €	0,00 €	1.368,88 €	N/A	1.368,88 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	2.144,50 €	2.144,50 €	N/A	0,00 €	2.144,50 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	7.543,04 €	7.543,04 €	N/A	0,00 €	7.543,04 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	374,32 €	808,49 €	699,95 €	53,7%	374,32 €	1.055,92 €	64,6%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	3.150,48 €	7.322,48 €	3.845,81 €	57,0%	3.767,94 €	7.322,48 €	48,5%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	3.783,94 €	0,00 €	3.783,94 €	N/A	3.783,94 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	1.742,40 €	1.742,40 €	N/A	0,00 €	1.742,40 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	2.685,98 €	7.322,48 €	4.231,48 €	63,3%	2.685,98 €	7.322,48 €	63,3%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	4.491,58 €	1.742,40 €	4.033,38 €	-157,8%	3.783,94 €	1.742,40 €	-117,2%
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	2.445,25 €	200,26 €	1.884,00 €	-1121,1%	1.742,40 €	200,26 €	-770,1%
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	3.714,66 €	0,00 €	3.714,66 €	N/A	3.714,66 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	4.532,44 €	0,00 €	4.532,44 €	N/A	4.532,44 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	4.473,16 €	4.473,16 €	N/A	0,00 €	3.575,76 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	7.322,48 €	5.601,79 €	6.462,14 €	-30,7%	7.322,48 €	5.601,79 €	-30,7%
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	5.830,62 €	4.951,24 €	5.390,93 €	-17,8%	5.830,62 €	4.951,24 €	-17,8%
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	754,64 €	1.238,19 €	927,34 €	39,1%	241,81 €	114,12 €	-111,9%
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	3.080,90 €	0,00 €	3.080,90 €	N/A	3.080,90 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	5.905,76 €	0,00 €	5.905,76 €	N/A	5.905,76 €	0,00 €	N/A

Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	11.028,29 €	0,00 €	11.028,29 €	N/A	11.028,29 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	6.405,76 €	0,00 €	6.405,76 €	N/A	6.405,76 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	863,44 €	1.309,79 €	1.081,42 €	34,1%	0,00 €	394,86 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	783,93 €	1.805,04 €	1.294,49 €	56,6%	783,93 €	1.805,04 €	56,6%
Tècnic/a superior de màrqueting	8.624,83 €	0,00 €	8.624,83 €	N/A	8.624,83 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	5.268,77 €	0,00 €	5.268,77 €	N/A	5.268,77 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	6.049,44 €	6.049,44 €	N/A	0,00 €	6.049,44 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	8.665,25 €	0,00 €	8.665,25 €	N/A	8.665,25 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	8.665,25 €	0,00 €	8.665,25 €	N/A	8.665,25 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	9.491,64 €	0,00 €	9.491,64 €	N/A	9.491,64 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	8.554,26 €	0,00 €	8.554,26 €	N/A	8.554,26 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	5.775,61 €	4.175,17 €	5.135,44 €	-38,3%	7.247,69 €	4.175,17 €	-73,6%
Tècnic/a superior de suport a la transferència	1.464,65 €	3.373,39 €	2.585,66 €	56,6%	375,83 €	288,10 €	-30,5%
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	8.632,48 €	8.483,72 €	8.582,89 €	-1,8%	8.632,48 €	8.483,72 €	-1,8%
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	8.665,25 €	8.665,25 €	N/A	0,00 €	8.665,25 €	N/A
Total general	2.785,44 €	3.070,72 €	2.912,23 €	9,3%			

Mitjana del complement salarial 4					Mediana del complement salarial 4		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	1.471,01 €	0,00 €	1.471,01 €	N/A	88,48 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	165,20 €	607,20 €	417,77 €	72,8%	89,05 €	640,50 €	86,1%
Agrupació 3	0,00 €	1.742,40 €	1.742,40 €	N/A	0,00 €	1.742,40 €	N/A
Agrupació 4	2.590,45 €	3.028,40 €	2.725,20 €	14,5%	2.697,89 €	2.160,01 €	-24,9%
Agrupació 5	1.982,15 €	2.661,12 €	2.339,20 €	25,5%	572,04 €	866,94 €	34,0%
Agrupació 6	6.769,74 €	6.702,33 €	6.745,95 €	-1,0%	8.483,72 €	7.877,74 €	-7,7%
Agrupació 7	6.792,47 €	8.829,41 €	7.199,86 €	23,1%	6.883,16 €	8.829,41 €	22,0%
Agrupació 8	5.017,07 €	6.169,61 €	5.708,59 €	18,7%	5.017,07 €	7.543,04 €	33,5%
Total general	2.785,44 €	3.070,72 €	2.912,23 €	9,3%			

Complement Salarial 5: Premi producció

Mitjana del complement salarial 5	Dona	Home	Total general	Bretxa
	3,48 €	0,00 €	1,93 €	N/A
Mediana del complement salarial 5	Dona	Home	Bretxa	
	0,00 €	0,00 €	N/A	

Complement Salarial 6: Part proporcional vacances

Mitjana del complement salarial 6	Dona	Home	Total general	Bretxa
	17,52 €	10,12 €	14,23 €	-73,2%

Mediana del complement salarial 6	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 6					Mediana del complement salarial 6		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTIU	1.227,11 €	0,00 €	409,04 €	N/A	1.227,11 €	0,00 €	N/A
GRUP 1	18,76 €	18,89 €	18,83 €	0,7%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4-NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	0,00 €	34,34 €	22,89 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 6 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	17,52 €	10,12 €	14,23 €	-73,2%			

Mitjana del complement salarial 6					Mediana del complement salarial 6		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CFP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTI	1.227,11 €	0,00 €	1.227,11 €	N/A	1.227,11 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	0,00 €	45,78 €	34,34 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH IPRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	0,00 €	283,43 €	113,37 €	N/A	0,00 €	283,43 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la transferència	30,31 €	6,12 €	16,10 €	-395,2%	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	17,52 €	10,12 €	14,23 €	-73,2%			

Mitjana del complement salarial 6					Mediana del complement salarial 6		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	0,00 €	34,34 €	19,62 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 5	14,33 €	3,71 €	8,75 €	-285,9%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	0,00 €	94,48 €	33,34 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 8	613,56 €	0,00 €	245,42 €	N/A	613,56 €	0,00 €	N/A
Total general	17,52 €	10,12 €	14,23 €	-73,2%			

Complement Salarial 7: Plus polivalència

Mitjana del complement salarial 7				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
	2,06 €	1,72 €	1,91 €	-20,0%
Mediana del complement salarial 7				
	0,00 €	0,00 €	N/A	

Mitjana del complement salarial 7					Mediana del complement salarial 7		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
AJUNT DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 1	10,31 €	39,54 €	14,64 €	73,9%	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 6 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	2,06 €	1,72 €	1,91 €	-20,0%			

Mitjana del complement salarial 7					Mediana del complement salarial 7		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CFP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTi	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	47,45 €	0,00 €	39,54 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	26,36 €	26,36 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Tècnic/a mitjà de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	2,06 €	1,72 €	1,91 €	-20,0%			

Mitjana del complement salarial 7					Mediana del complement salarial 7		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 4	6,59 €	9,89 €	7,60 €	33,3%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 8	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	2,06 €	1,72 €	1,91 €	-20,0%			

Complement Salarial 8: Prestació malaltia càrrec empresa

Mitjana del complement salarial 8				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
	6,57 €	0,00 €	3,65 €	N/A
Mediana del complement salarial 8				
	0,00 €	0,00 €	N/A	

Complement Salarial 9: Malaltia

Mitjana del complement salarial 9	Dona	Home	Total general	Bretxa
	0,00 €	17,29 €	7,69 €	N/A
Mediana del complement salarial 9	Dona	Home	Bretxa	
	0,00 €	0,00 €	N/A	

Complement Salarial 10: Accident

Mitjana del complement salarial 10	Dona	Home	Total general	Bretxa
	5,10 €	4,25 €	4,72 €	-20,0%
Mediana del complement salarial 10	Dona	Home	Bretxa	
	0.00 €	0,00 €	N/A	

Mitjana del complement salarial 10					Mediana del complement salarial 10		
GRUP PROFESSIONAL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
ADJUNT DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 1	5,09 €	0,00 €	2,54 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2	16,19 €	0,00 €	13,79 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 5 NIVELL 2	0,00 €	63,86 €	42,58 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 6 NIVELL 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GRUP 7 NIVELL 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT. 1ER ANY GRUP 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
PRACT.1ER ANY CF GRAU SUP	0,00 €	27,05 €	27,05 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	5,10 €	4,25 €	4,72 €	-20,0%			

Mitjana del complement salarial 10					Mediana del complement salarial 10		
LLOC DE TREBALL	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Adjunt/a a la Direcció de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Adjunt/a a la Direcció de Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinador	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció Parcs / VITEC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CFP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a CTTI	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a de Negoci	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Director/a Recursos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar consergeria	0,00 €	85,15 €	63,86 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic	186,19 €	0,00 €	186,19 €	N/A	186,19 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a auxiliar de suport tècnic informàtic	0,00 €	22,54 €	22,54 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de congressos i Study Abroad	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la gestió econòmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de màrqueting	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la formació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió acadèmica	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió COS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de la Informació	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de personal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió de PRL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió econòmica	106,81 €	0,00 €	106,81 €	N/A	106,81 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la gestió USPIR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la transferència	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport a la valorització de tecnologies	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a superior de suport tècnic informàtic	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	5,10 €	4,25 €	4,72 €	-20,0%			

Mitjana del complement salarial 10					Mediana del complement salarial 10		
AGRUPACIONS	Dona	Home	Total general	Bretxa	Dona	Home	Bretxa
Agrupació 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 2	0,00 €	63,86 €	36,49 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 4	10,34 €	8,45 €	9,76 €	-22,4%	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	19,42 €	0,00 €	12,57 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A

Agrupació 8	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	5,10 €	4,25 €	4,72 €	-20,0%			

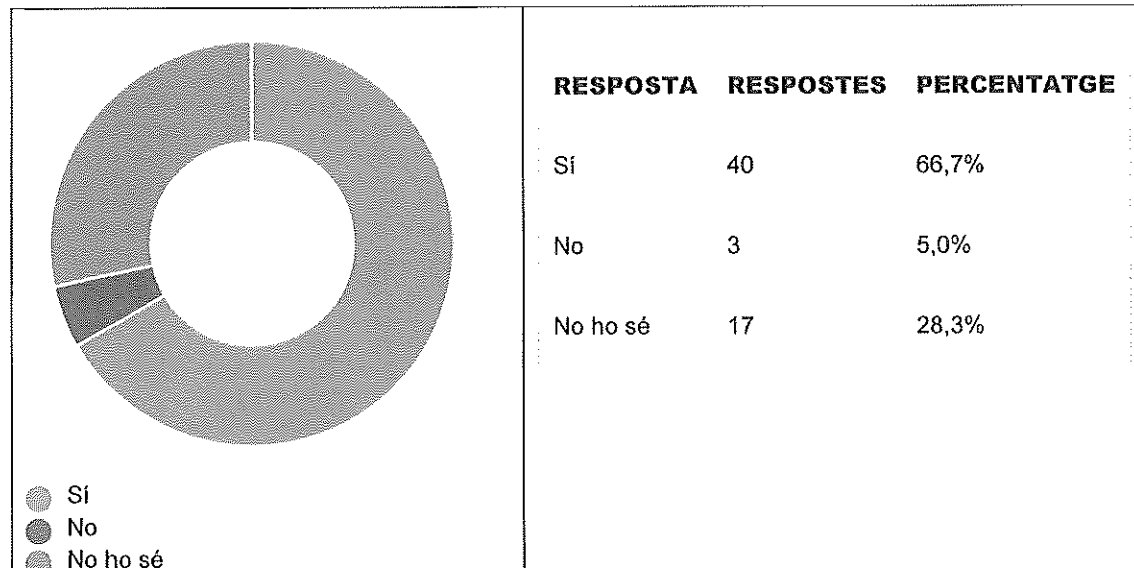
Complement Salarial 11: Complement IT

Mitjana del complement salarial 11 per hora	Dona	Home	Total general	Bretxa
	28,96 €	0,00 €	16,09 €	N/A
Mediana del complement salarial 11 per hora	Dona	Home	Bretxa	
	0,00 €	0,00 €	N/A	

Percepció de la plantilla

Si analitzem les respostes de la plantilla al qüestionari de percepció identifiquem que es tracta d'un tema no problemàtic des del punt de vista de la igualtat entre dones i homes. El 67% de les respostes consideren que la política salarial de la FURV s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes i el 71% afirma que dins de la FURV una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix. Essent les persones que no ho tenen clar les que col·locaríem en segon lloc, 28% de respostes no ho sé en la pregunta 16 i 25% en la pregunta 17.

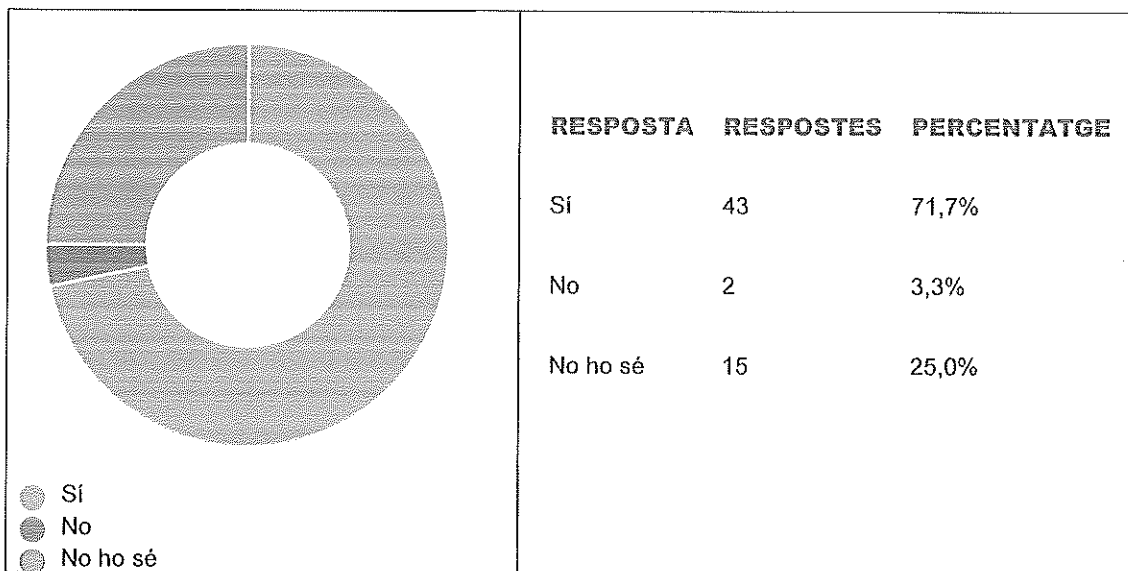
16. Consideres que la política salarial de la Fundació URV s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes?



Pregunta 16	Dones	Homes	Total
Sí	27	13	40
No	2	1	3
No ho sé	13	4	17
Total	42	18	60

Pregunta 16	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	30	8	2	40
No	3	0	0	3
No ho sé	7	8	2	17
Total	40	16	4	60

17. Creus que dins de la Fundació URV una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?



Pregunta 17	Dones	Homes	Total
Sí	26	17	43
No	2	0	2
No ho sé	14	1	15
Total	42	18	60

Pregunta 17	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	30	11	2	43
No	1	1	0	2
No ho sé	9	4	2	15
Total	40	16	4	60

Conclusions de l'auditoria retributiva

La FURV publica les taules salarials que aplica a inicis d'any.

Seguint les indicacions que estableix la normativa aplicable s'ha calculat la bretxa per salari total, salari base i per cada un dels complements salarials.

A més a més s'ha realitzat el càlcul de la bretxa tenint en compte tota la plantilla, per grups professionals, per llocs de treball i per agrupacions de llocs de treball.

Els càlculs s'han fet per retribució total anual i per retribució per hora.

En el càlcul de la retribució total anual s'han tingut en compte tots els salaris realment percebuts per totes les persones contractades durant el 2024, posant dins del càlcul tots els contractes, amb independència del temps real que la persona hagi treballat dins de la FURV o de si el contracte és a temps complet o a temps parcial. El valor mig de cada sexe es calcula tenint en compte tots els contractes, que es sumen i després es divideix pel número d'homes o de dones que han tingut una relació contractual amb la FURV. Si una persona ha tingut més d'una relació contractual amb la FURV per exemple, per canvi de categoria, cada contracte es tindrà en compte i la persona si té 2 entrades es comptarà 2 vegades.

En canvi, el càlcul per hora treballada ens donarà la bretxa salarial de gènere per hora treballada i per tant, tindrà en compte el que s'ha cobrat realment per les hores que realment s'han treballat durant el 2024.

Per a cada una d'aquestes categories es calcularà la mitjana i la mediana.

La Bretxa Salarial de Gènere (d'ara en endavant BSG) per retribució total anual (mitjana) és del -0,5% i per salari base anual és de -5,4%. Es tracta d'una BSG molt baixa i en ambdós casos a favor de les dones.

A Catalunya, la bretxa salarial de gènere per salari brut anual, era del 19,5% l'any 2022 (últimes dades publicades per l'ICD) i del 10,9% dins de l'Administració Pública.

Si ens fixem en la mediana observem que sempre és superior a la mitjana, tant en relació a la retribució total anual com al salari base anual. La BSG passa del -0,5% al -9,3%, el que indica que tenim més homes que dones en els grups salarials amb salaris més baixos.

Quan analitzem aquesta BSG per hora treballada observem com passa a ser del 6,3% per retribució total anual (mitjana), en aquest cas a favor dels homes.

Tenir una BSG per hora treballada superior a la BSG per retribució total anual ens informa que quan ens centrem en quan es paga, de mitjana, als homes i a les dones per les hores que realment han treballat els homes han guanyat un 6,3% més que les dones. La justificació a aquesta dada la podem trobar en que el percentatge d'homes contractats amb el doctorat universitari és superior al percentatge de les dones (el 27% dels homes contractats dins de la FURV tenen doctorat, mentre que les dones amb doctorat representen només el 14% de les dones contractades); i que el percentatge d'homes que pertanyen al grup 1 és superior si el comparem amb el percentatge de les dones. El 48% dels homes contractats pertanyen a aquest grup mentre que hi pertanyen només el 37% de les dones, concentrant-se de forma molt important en el grup 3 (21% de les dones contractades), mentre que els homes que pertanyen al grup 3 són només un 9,5% dels homes contractats.

Si analitzem les BSG per grups professionals observem bretxes superiors al 25% en el grup 5 nivell 2 (56,2%), Adjunt directiu (51,1%) i Directiu (62,3%). Tot i això, aquestes bretxes es redueixen considerablement quan es calcula la retribució per hora treballada. Aquest resultat evidencia que la diferència observada no és deguda a desigualtats salarials estructurals dins la categoria, sinó que respon principalment a una diferència en la dedicació horària anual, amb una mitjana d'hores treballades inferior per part de les dones.

És important tenir en compte que es tracta de grups professionals ocupats per un nombre reduït de persones.

Grup Professional	Retribució total anual	Retribució total per hora
Grup 5 nivell 2	-334,2%	4,4%
Adjunt Directiu	-448,5%	27,1%
Directiu	-183,5%	-70,4%

Pel que fa als llocs de treball, s'han identificat vuit posicions amb una BSG superior al 25%: quatre amb bretxes favorables a les dones i quatre favorables als homes.

En el cas dels llocs on la bretxa és favorable a les dones, es tracta principalment de grups reduïts amb una clara presència femenina. A títol d'exemple, el lloc d'Auxiliar de suport a la formació presenta una BSG del -334,2%, que es redueix al 8,8% quan es calcula per hora treballada. Aquest grup està format per quatre dones i un home. Una situació similar s'observa en els llocs de Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica (BSG del -448,5%, que passa a -18,7% per hora), Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència (BSG del -183,5%, que es redueix a -9,1%) i Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació (BSG del -39,0%, que passa al -2,4%). Aquest darrer cas és una excepció pel que fa a la composició, ja que el grup està integrat per una dona i un home. En aquest cas concret, la diferència retributiva es deu al fet que l'home ha treballat menys hores de mitjana, i per tant la bretxa gairebé s'elimina quan es calcula per hora.

Lloc de treball	Retribució total anual	Retribució total per hora
Auxiliar de suport a la formació	-334,2%	8,8%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió econòmica	-448,5%	-18,7%
Tècnic/a auxiliar de suport a la transferència	-183,5%	-9,1%
Tècnic/a mitjà de màrqueting i comunicació	-39,0%	-2,4%

D'altra banda, els quatre llocs amb una BSG favorable als homes presenten una situació inversa: tot i que la bretxa és significativa en termes anuals, aquesta disminueix o s'inverteix quan es calcula per hora treballada, ja que en aquests casos les dones han treballat menys hores de mitjana. Així, per exemple, el lloc de Tècnic/a auxiliar de consergeria presenta una BSG del 59,4%, però només del 3,1% quan es considera la dedicació horària. Altres llocs com Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PR" (BSG del 28,7%, que es transforma en -7,3% per hora), Tècnic/a mitjà de suport a la formació (54,9%, que passa a -14,1%) i Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació (61,7%, que es redueix a -42,6%) mostren patrons similars.

Lloc de treball	Retribució total anual	Retribució total per hora
Tècnic/a auxiliar de consergeria	59,4%	3,1%
Tècnic/a auxiliar de suport a la gestió de RH i PRL	28,7%	-7,3%
Tècnic/a mitjà de suport a la formació	54,9%	-14,1%
Tècnic/a mitjà de suport tècnic a la contractació	61,7%	-42,6%

Quan s'analitza la BSG per agrupacions de llocs de treball de mateix valor observem una bretxa important a l'agrupació 2, del 69,4%. En aquesta agrupació hi tenim les persones que realitzen les tasques com a tècnics auxiliars d'atenció al públic i manteniment (consergeria) (247), com a tècnics auxiliars d'atenció al públic i suport a secretaria (241) i com a auxiliars G5 de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (221).

Ara bé, quan realitzem el càlcul per hora treballada, veiem que la bretxa s'inverteix fins al -0,4%, i de nou observem el mateix patró constatat en les categories anteriors. Aquest canvi indica que la BSG és conseqüència del fet que les dones, de mitjana, han treballat menys hores que els homes dins d'aquesta agrupació.

Agrupació	Retribució total anual	Retribució total per hora
Agrupació 2	69,4%	-0,4%

Sexe	Lloc de treball	Agrupació	Hores reals treballades
Dona	Auxiliar de Suport a la formació	Agrupació 2	40,01
Home	Auxiliar de Suport a la formació	Agrupació 2	132,95
Home	Tècnic auxiliar consergeria	Agrupació 2	1.568,50
Home	Tècnic auxiliar consergeria	Agrupació 2	1.568,50
Dona	Auxiliar de Suport a la transferència	Agrupació 2	411,37
Home	Tècnic auxiliar consergeria	Agrupació 2	775,10
Dona	Tècnic auxiliar consergeria	Agrupació 2	567,24

Pel que fa als complements salarials, només tres conceptes mostren una BSG superior al 25%. En primer lloc, la millora voluntària, percebuda per deu persones (cinc dones i cinc homes), presenta una bretxa del 75,2%, que es redueix al 57,3% quan es calcula per hora treballada.

En segon lloc, el complement d'antiguitat presenta una BSG de -123,3%, favorable a les dones. Aquesta diferència s'explica pel fet que les persones amb més antiguitat dins la Fundació són majoritàriament dones: concretament, 24 dones el perceben, davant de 12 homes.

Finalment, el complement vinculat a la part proporcional de les vacances presenta una bretxa de -73,2%, també favorable a les dones. Aquesta diferència respon al fet que, durant el període analitzat, hi ha hagut un nombre més elevat de dones que han extingit la seva relació laboral amb la FURV i han rebut la corresponent compensació per les vacances pendents de gaudir.

La resta de complements salarials presenten una BSG baixa o que no es pot calcular, en aquells casos en què el concepte només és percebut per un dels sexes.

Pla d'actuacions per corregir les desigualtats retributives detectades

Per corregir les desigualtats retributives detectades s'han incorporat en el Pla d'igualtat els següents objectius i actuacions, que s'han desenvolupat en el pla d'acció:

OBJECTIU 1: Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de la FURV.

ACCIÓ: Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.

OBJECTIU 2: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.

ACCIÓ: Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor amb justificació dels resultats obtinguts.

Les accions a realitzar s'han desenvolupat en el pla d'igualtat, on s'especifica l'objectiu que es persegueix, les accions a realitzar, el cronograma per a la seva implementació, el departament responsable, el públic a qui s'adreça, els recursos associats i el sistema de seguiment i implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 1: Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de la FURV.	
ACCIÓ . Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir ben definits i valorats els llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar anualment , amb la participació del Comitè d'Empresa, la valoració objectiva de tots els llocs de treball i aplicar-hi de la perspectiva de gènere i tenir en compte els resultats d'aquesta valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere .

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 2: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.	
ACCIÓ . Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per garantir que l'empresa segueix tenint una política retributiva igualitària.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar anualment, amb la participació del Comitè d'Empresa, una anàlisi de la bretxa salarial aplicant les eines de diagnosi de domini públic de la bretxa salarial de gènere seguint les indicacions que estableix la legislació existent. Per fer-ho es facilitarà, amb antelació suficient, a les representants de les persones treballadores el registre retributiu (article 28.2 ET), que ajudi a identificar i corregir possibles desigualtats retributives per raó de sexe.

	2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball d'igual valor. 3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.
--	--






8. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest apartat s'analitzaran les mesures que ofereix la FURV destinades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Que l'empresa reconegui la importància del temps personal, familiar i laboral és clau per promoure la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores i no consolidar els rols tradicionals de gènere que neixen de la divisió sexual del treball i que es troben darrera de molts estereotips de gènere presents en àmbit laboral.

No n'hi ha prou en tenir mesures sinó que cal fomentar la corresponsabilitat entesa com la distribució equilibrada en el sí de la llar de las tasques domèstiques, de cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, contribuint a aconseguir la igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

El codi ètic estableix que la FURV manté amb els empleats, el compromís de promoure la millora de la seva qualitat de vida i la de les seves famílies, per això es fomentaran les mesures dirigides a conciliar els requeriments del treball amb les necessitats de la seva vida personal i familiar (article 4.16).

El desembre del 2019 la Fundació va aprovar la normativa del personal d'administració i serveis de la fundació URV sobre jornada laboral, horaris, permisos, llicències i vacances. Normativa que només s'aplica a una part de la plantilla.

En aquesta norma es regula la jornada laboral completa, que serà de 37.5 hores setmanals, tret del període de jornada intensiva, que serà de 35 hores setmanals. Es tracta d'una millora respecte la jornada laboral que estableix el conveni aplicable.

S'estableix una flexibilitat horària pel que fa a les entrades i sortides, però amb el ben entès que les franges compreses entre les 9:00 i les 14:00 del matí i entre les 16:00 i les 18:00 de la tarda seran de presència obligada en el lloc de treball, així mateix també resulta obligat realitzar dues tardes a la setmana. També es regula, de forma flexible, la pausa per dinar i s'estableix una pausa mínima de 30 minuts entre les 14:00h i les 16:00h i màxima de 2 hores. En tema de flexibilitat també es millora el que diu el conveni.

I en la regulació s'especifica que la distribució horària per al personal de consergeria es realitzarà d'acord amb les necessitats del servei.

Es regula la reducció de jornada i es reconeixes 6 dies per assumptes particulars a l'any. També es regulen els permisos, les excedències i el règim assistencial.

Les representants de les persones treballadores en aquesta Comissió fan constar que, malgrat les reiterades peticions des del Comitè d'Empresa i les obligacions que estableix la legislació aplicable, a data d'avui la FURV no ha negociat amb el Comitè d'Empresa ni el Calendari laboral ni la normativa sobre jornada laboral, horaris, permisos, llicències i vacances. La normativa de 2019 no s'ha actualitzat i actualment contravé normativa de rang superior.

L'1 de setembre del 2023 la FURV va regular, de manera unilateral, el teletreball, que només s'aplica a una part del personal. A data d'avui la FURV no ha negociat amb el Comitè d'Empresa les condicions d'aplicació del teletreball al personal de la FURV.

Com es recull en el document, aquest és producte d'una necessitat identificada en la darrera enquesta de satisfacció del personal de la FURV, on es va deixar palès que el teletreball és una modalitat molt ben valorada per les persones que hi treballen, però alhora, un bon nombre d'aquestes persones evidenciaven que amb el teletreball perden bona part el contacte humà tan necessari entre companys i companyes de feina.

En aquesta regulació del teletreball que s'incorpora en la normativa del personal d'administració i serveis de la FURV es defineix el teletreball com la forma d'organització del treball en que una part de la jornada laboral setmanal es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. En aquesta regulació s'estableix qui podrà teletreballar i que la jornada setmanal de teletreball es podrà dur a terme, amb caràcter general, en una o dues jornades diàries de treball. Per poder teletreballar cal l'aprovació del responsable directe d'unitat i de la direcció de recursos humans. La distribució de les jornades de teletreball en cada unitat ha de permetre que el servei quedi cobert presencialment tots els dies de la setmana. Es preveu que no sigui possible fer teletreball quan per situacions sobrevingudes i amb caràcter excepcional.

Tot i que no es recull a la norma quan hi ha hagut necessitats excepcionals de conciliació, sempre que fossin per un temps delimitat, s'han ofert solucions ad hoc de flexibilitat i teletreball.

La FURV està negociant amb el Comitè d'Empresa un protocol de desconexió digital.

	SI	NO
A la Política de conciliació/ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització?	X	
Disposa l'organització de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar; més enllà de les de caràcter legal? En relació a la jornada laboral i la flexibilització.	X	
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació?		X
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí?		X
Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere?		X
S'informa a la plantilla dels seus drets de conciliació ? A les noves contractacions des de recursos humans se'ls explica com fixar virtualment, dins de la intranet i també on poden trobar el desplegable de permisos.	X	X

No existeix cap document actualitzat de tots els drets de conciliació existents.

Ús de les diferents mesures

Utilització dels permisos per part d'homes i de dones

Tipologia de permisos	2024		2023	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Atenció Sanitària: pròpia o acompanyament d'ascendents i descendents i cònjuges	104	32	92	5
Deure inexcusable de caràcter públic i personal (sufragi actiu, d'acord amb norma legal, etc.)	3	4	7	0
Motius familiars de força major	1	0	0	0
Tutories filles i fills	9	0	2	0
Accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents....	24	7	0	0
Defunció	5	2	0	0
Matrimoni	2	1	0	0
Trasllat Domicili Habitual	10	0	0	0
TOTAL	158	46	101	5

Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Només 4 dones que han respost al qüestionari consideren que la Fundació URV no facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la resta de respostes afirmen que sí que facilita, però algunes persones creuen que no sempre ho fa (pregunta 18).

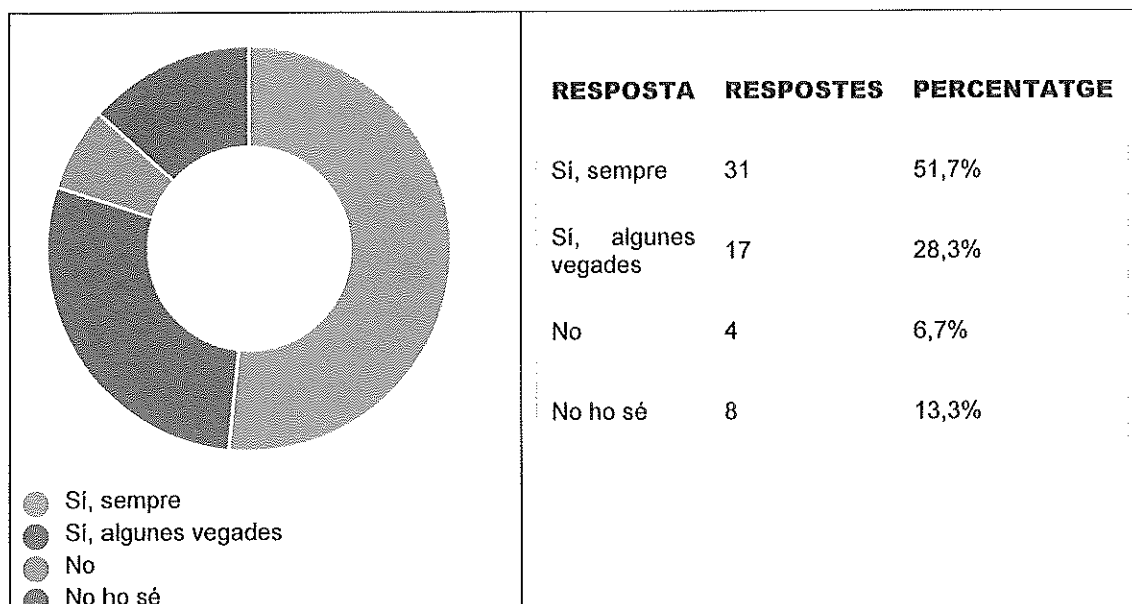
Es percep manca d'informació, el 43% de les dones i el 45% dels homes respon que la Fundació URV no l'ha informat de les mesures existents per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i què pots utilitzar (pregunta 19).

8 dones afirmen no haver utilitzat els drets de conciliació tot i tenir-ne necessitat, es tracta de 3 dones d'Administració i 5 dones de transferència i recerca. Cap home ha viscut aquesta situació (pregunta 20).

No hi ha dubtes sobre que la FURV afavoreix la corresponsabilitat (pregunta 21).

Són principalment dones les que consideren que la Fundació URV podria oferir més mesures de conciliació. Les propostes que es van recollir al qüestionari es centren en demanar ampliació o petició de teletreball per conciliació familiar, possibilitat de fer la presencialitat tant a Tarragona com a Reus per conciliació familiar, donar a conèixer les opcions de permisos retribuïts o no disponibles per conciliació, ajustament de jornada, revisió de les tardes de treball, adaptació del calendari, vacances amb el calendari escolar, una tarda de treball a la setmana enlloc de dues i sobretot no sentir que defraudes o fas alguna cosa malament quan has de demanar un dia lliure, tarda o sortir abans per un tema familiar.

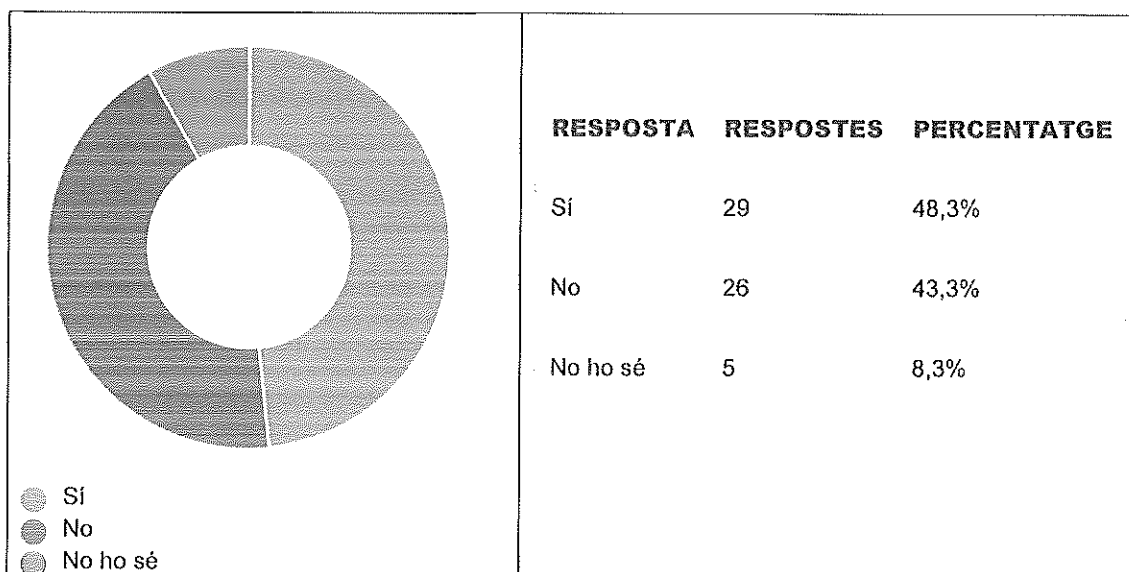
Pregunta 18. Creus que la Fundació URV facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



Pregunta 18	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí, sempre	22(71%)	52%	9 (29%)	50%	31
Sí, algunes vegades	14 (82%)	33%	3 (18%)	17%	17
No	4 (100%)	10%	0		4
No ho sé	2 (25%)	5%	6 (75%)	33%	8
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 18	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí, sempre	26	2	3	31
Sí, algunes vegades	11	6	0	17
No	2	2	0	4
No ho sé	1	6	1	8
Total	40	16	4	60

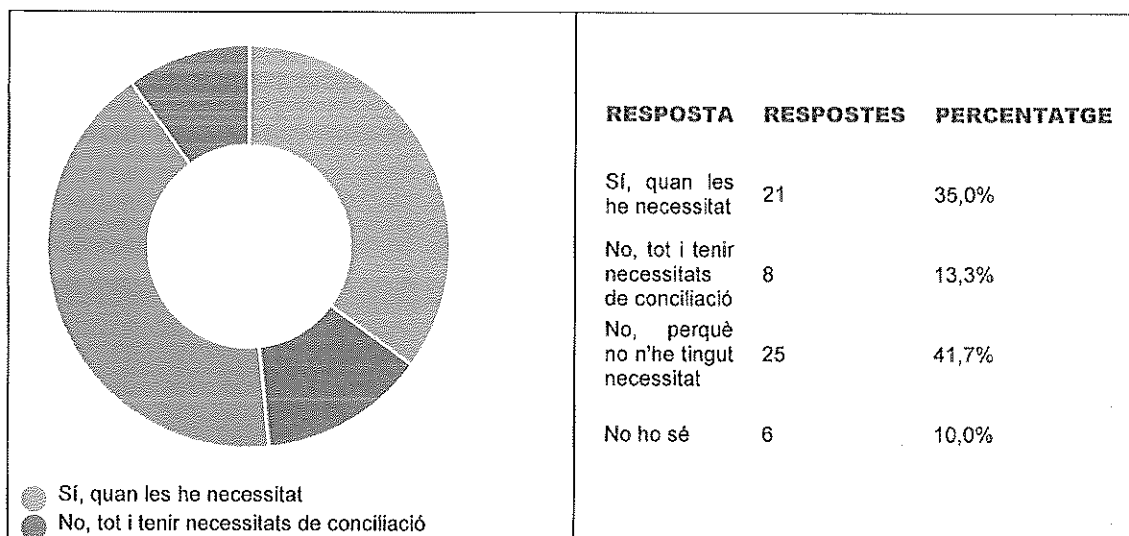
Pregunta 19. La Fundació URV t'ha informat de les mesures existents per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i què pots utilitzar?



Pregunta 19	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	14 (80%)	38%	3 (20%)	22%	29
No	15 (69%)	43%	8 (31%)	45%	26
No ho sé	13 (57%)	19%	7 (43%)	33%	5
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 19	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	22	5	2	29
No	14	10	2	26
No ho sé	4	1	0	5
Total	40	16	4	60

Pregunta 20. Has utilitzat mai les mesures de conciliació existents a la Fundació URV?

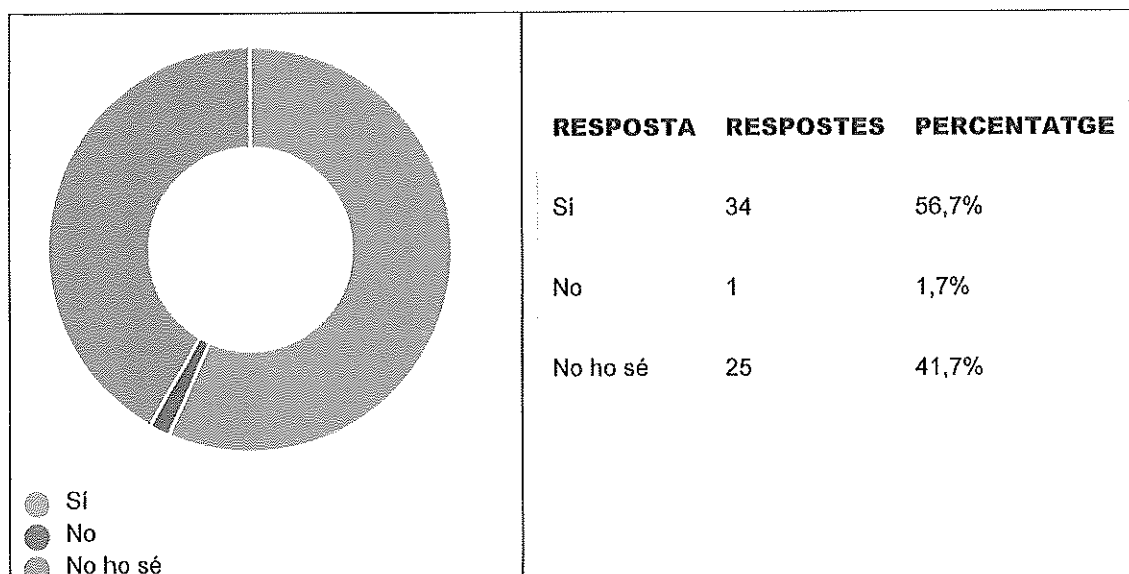


☐ No, perquè no n'he tingut necessitat	
☐ No ho sé	

Pregunta 20	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí, quan les he necessitat	16 (76%)	38%	5 (24%)	22%	21
No, tot i tenir necessitats de conciliació	8 (100%)		0		8
No, perquè no n'he tingut necessitat	12 (48%)	43%	13 (52%)		25
No ho sé	6 (100%)	19%	0		6
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 20	Adm. General	Transferència Recerca	Formació	Total
Sí, quan les he necessitat	19	1	1	21
No, tot i tenir necessitats de conciliació	3	5	0	8
No, perquè no n'he tingut necessitat	12	10	3	25
No ho sé	6	0	0	6
Total	40	16	4	60

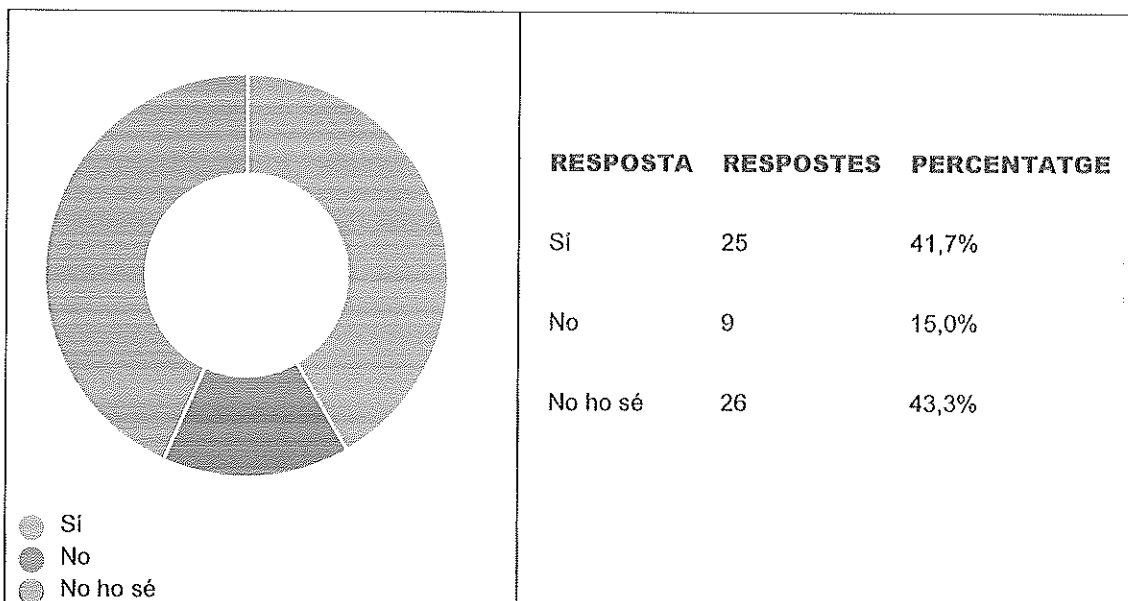
Pregunta 21. Creus que les polítiques de conciliació de la Fundació URV afavoreixen la corresponsabilitat (que s'utilitzin tant per part dels homes com de les dones)?



Pregunta 21	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	22 (65%)	52,5%	12 (35%)	67%	34
No	1 (100%)	2,5%	0		1
No ho sé	19 (76%)	45%	6 (24%)	33%	25
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 21	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	27	5	2	34
No	1	0	0	1
No ho sé	12	11	2	25
Total	40	16	4	60

Pregunta 22. Consideres que les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral que ofereix la Fundació URV són suficients?



Pregunta 22	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	17 (68%)	40%	8 (32%)	44%	25
No	7 (78%)	17%	2 (22%)	12%	9
No ho sé	18 (69%)	43%	8 (31%)	44%	26
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 22	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	19	4	2	25
No	8	1	0	9
No ho sé	13	11	2	26
Total	40	16	4	60

	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, són suficients?		X
En general, les persones que han respost l'enquesta, creuen que coneixen les mesures de conciliació?		X
S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	X	

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El codi ètic estableix que la FURV manté amb els empleats el compromís de promoure la millora de la seva qualitat de vida i la de les seves famílies. La FURV millora en relació al conveni la jornada laboral (número total d'hores a treballar l'any) i planteja una major flexibilitat horària. L'1 de setembre del 2023 la FURV va regular, de manera unilateral, el teletreball per a una part del personal. Com es va reflectir en el grup focal, la flexibilitat i el teletreball en el cas de les persones que estan dins dels grups de recerca es gestiona dins del propi grup, el que es valora de forma positiva i negativa al mateix temps. Major llibertat però també major arbitrietat. En les respostes del qüestionari, es reflecteix que no es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí perquè es considera que la corresponsabilitat ja està present en la FURV. Els homes que necessiten permisos els demanen. La plantilla considera que la FURV facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	En la regulació no es percep el teletreball com un mecanisme per resoldre situacions sobrevingudes i amb caràcter excepcional. La FURV encara no té un protocol de desconnexió digital, que s'està negociant. Les dones utilitzen molt més que els homes els permisos que tenen relació amb temes de cura i de conciliació. El 43% de les dones i el 45% dels homes respon que la Fundació URV no l'ha informat de les mesures existents per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i què pots utilitzar. 8 dones afirmen no haver utilitzat els drets de conciliació tot i tenir-ne necessitat, es tracta de 3 dones d'Administració i 5 dones de transferència i recerca.

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

En aquest apartat s'analitza la política de l'empresa per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 5 que la violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

- Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

El 6 de maig del 2022 el Patronat FURV va aprovar el Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a persona URV o FURV en el lloc de treball.

Les formes d'assetjament possibles incloses al present protocol són totes les formes d'assetjament sexual, per raons de sexe, orientació sexual i/o de la identitat sexual, psicològic, laboral, racisme, religió o altres.

El mes de desembre del 2024 el Patronat FURV va aprovar una nova versió d'aquest protocol, on s'especifica que "tot i que el present protocol defineix la gestió que cal realitzar davant una sol·licitud d'intervenció per un possible cas d'assetjament, sigui quin sigui el seu origen, és voluntat de la URV i la FURV impulsar un protocol únic i específic pels casos d'assetjament sexual, orientació sexual, identitat sexual o per raó de sexe.

Mentre la URV i la FURV, mitjançant les seves unitats corresponents, no hagin aprovat aquest nou protocol específic en cas d'assetjament sexual, orientació sexual, identitat sexual o per raó de sexe serà d'aplicació el present protocol, el qual serà objecte d'una nova actualització un cop entri en vigor el nou protocol esmentat."

El protocol estableix com a mesura preventiva l'avaluació de riscos psicosocials.

També s'estableix la realització de formació específica sobre assetjament per a personal amb persones al seu càrrec, per a treballador/es FURV i per a persones de referència.

Pel que fa a les activitats d'informació, formació, difusió i sensibilització s'especifica:

- Informació preventiva: tots els treballadors/es de la URV i FURV seran informats en el moment de la contractació de l'existència del protocol en cas d'assetjament. Aquesta informació es realitzarà prèviament a l'inici de l'activitat i via el pla d'acollida de cada entitat.

El protocol estableix que estarà disponible en la pàgina web de la FURV, però no està disponible.

El protocol no especifica la via per la que s'ha de presentar la denúncia.

No s'estableix que l'informe del pèrit sigui vinculant.

El protocol incorpora:	SI	NO
La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.	X	
El procés deixa clar on i com presentar les denúncies Es parla de sol·licitar informació o intervenció i es proporciona un model en l'annex. També s'estableix que es presentarà a les persones de referències de la FURV. La persona de referència que rep la sol·licitud d'intervenció signada ha d'informar el rector/a per tal que aquest incoï, en exercici de les seves funcions, un expedient informatiu i designi un instructor o instructora.		X
Les mesures cautelars i/o correctives aplicables.	X	
La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari. No s'especifica el possible règim sancionador.		X
Identifica les persones de referència El Protocol especifica l'existència de persones de referència, però en cap cas s'identifiquen. Les persones poden trobar qui són les persones de referència quan entren a la intranet, però no es una informació fàcilment accessible.		X

Estableix que les persones de referència hauran de rebre formació específica Les persones de referència han rebut aquesta formació	X	
S'ha informat a tota la plantilla sobre el protocol? Es va informar a la plantilla en el moment de la seva aprovació, però no s'han realitzat més accions d'informació i formació.	X	
El protocol es proporciona a les noves contractacions? S'informa de la seva existència i de que es pot consultar en la intranet, però no es proporciona.		X
Es realitzen accions preventives sobre assetjament sexual i per raó de sexe?		X

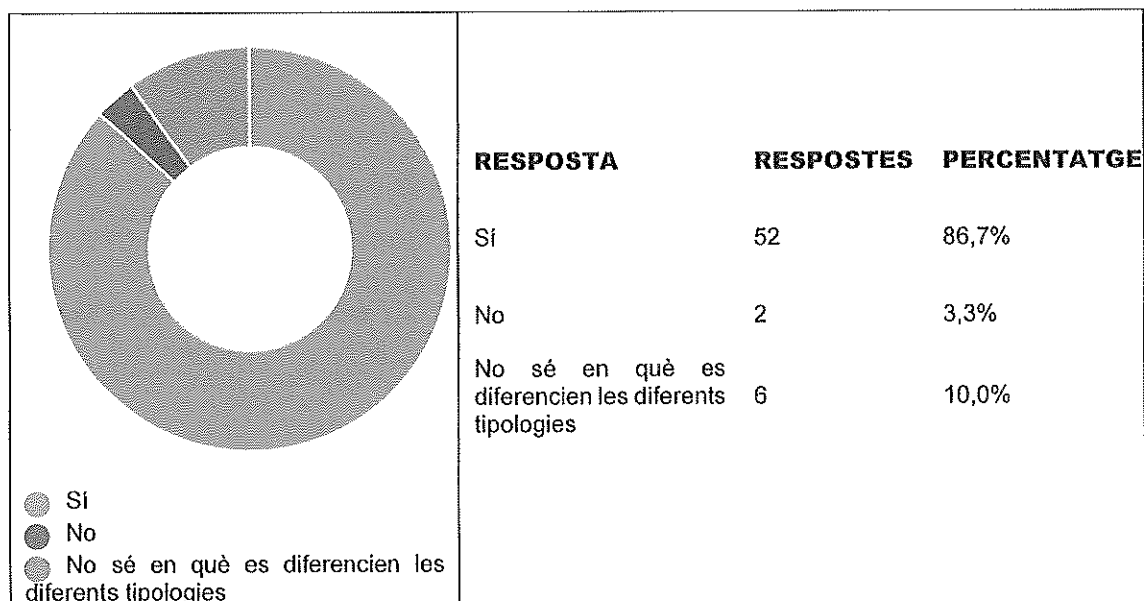
El protocol respon als següents principis:	SI	NO
La prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.	X	
La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.	X	
El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.	X	
La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.	X	
La diligència i celeritat del procediment.	X	
La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.	X	
No inclou, en cap cas, la mediació com a part del procediment.		X
Incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista.	X	

Percepció de la plantilla

	SI	NO
La plantilla sap identificar i diferenciar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o per comportament lgtbifòbic?	X	
La plantilla coneix el Protocol que la Fundació URV? El 40% de les persones que han respost al qüestionari manifesten conèixer el protocol.		X

En general, saben, les persones que han respost l'enquesta, a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Tot i que es manifesta desconeixement respecte les persones de referència.	X	
A l'enquesta de percepció, les persones han manifestat haver patir situacions constitutives d'assetjament sexual en els darrers 5 anys? Totes les respostes a la pregunta 27 de forma negativa		X
A l'enquesta de percepció, les persones han manifestat haver patir situacions constitutives d'assetjament per raó de sexe? 2 dones, una d'administració i una altra de transferència i recerca manifesten haver viscut situacions que poden considerar-se assetjament per raó de sexe.	X	
S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?		X

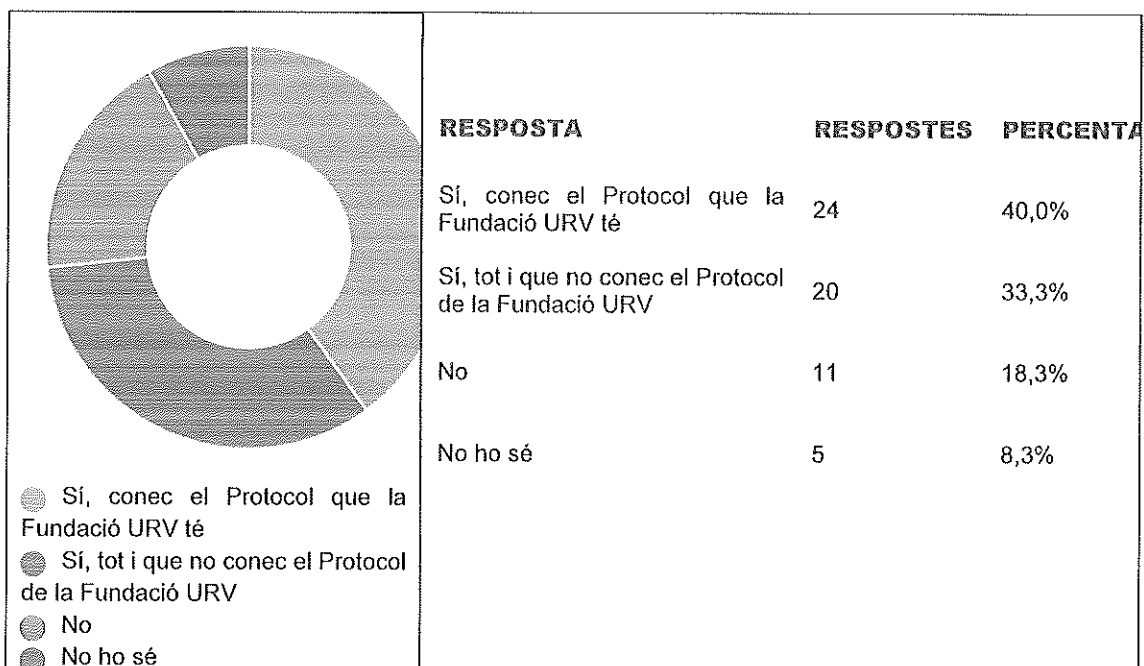
Pregunta 24. Saps identificar i diferenciar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o per comportament lgtbifòbic?



Pregunta 24	Dones	Homes	Total
Sí	37	15	52
No	1	1	2
No se en què es diferencien les tipologies	4	2	6
Total	42	18	60

Pregunta 24	Adm. General	Transferència Recerca	Formació	Total
Sí	37	11	4	52
No	0	2	0	2
No se en què es diferencien les tipologies	3	3	0	6
Total	40	16	4	60

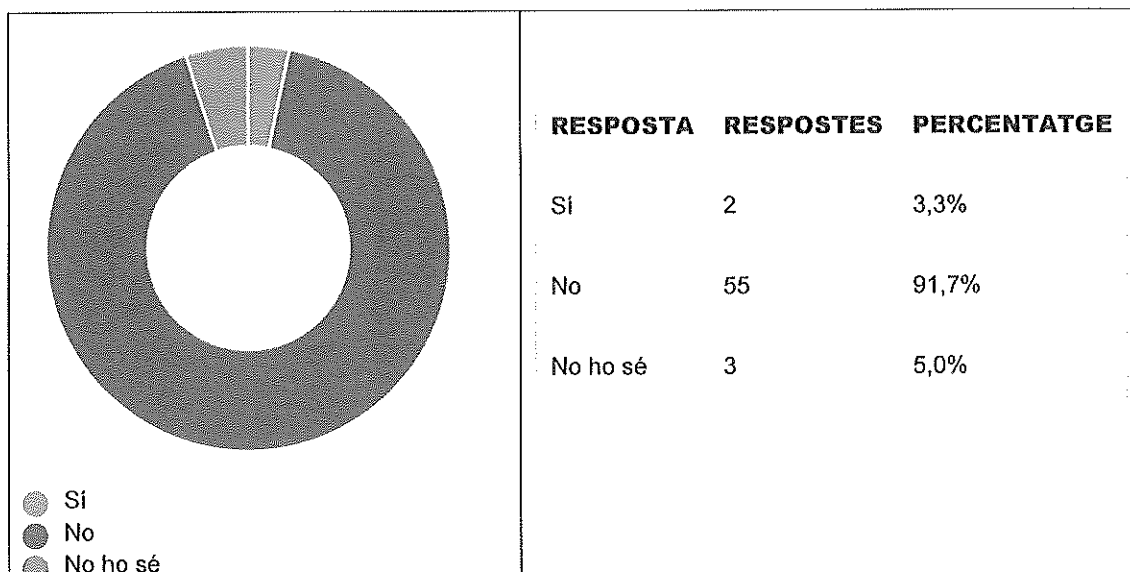
Pregunta 25. Tens informació adequada sobre les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?



Pregunta 25	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí, conec el protocol de la FURV	18 (75%)	43%	6 (25%)	33,5%	24
Sí, tot i que no conec el protocol de la FURV	14 (70%)	33%	6 (30%)	33,5%	20
No	7(64%)	17%	4 (36%)	22%	11
No ho sé	3 (60%)	7%	2 (40%)	11%	5
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 25	Adm. General	Transferència Recerca	Formació	Total
Sí, conec el protocol de la FURV	20	4	0	24
Sí, tot i que no conec el protocol de la FURV	13	4	3	20
No	4	7	0	11
No ho sé	3	1	1	5
Total	40	16	4	60

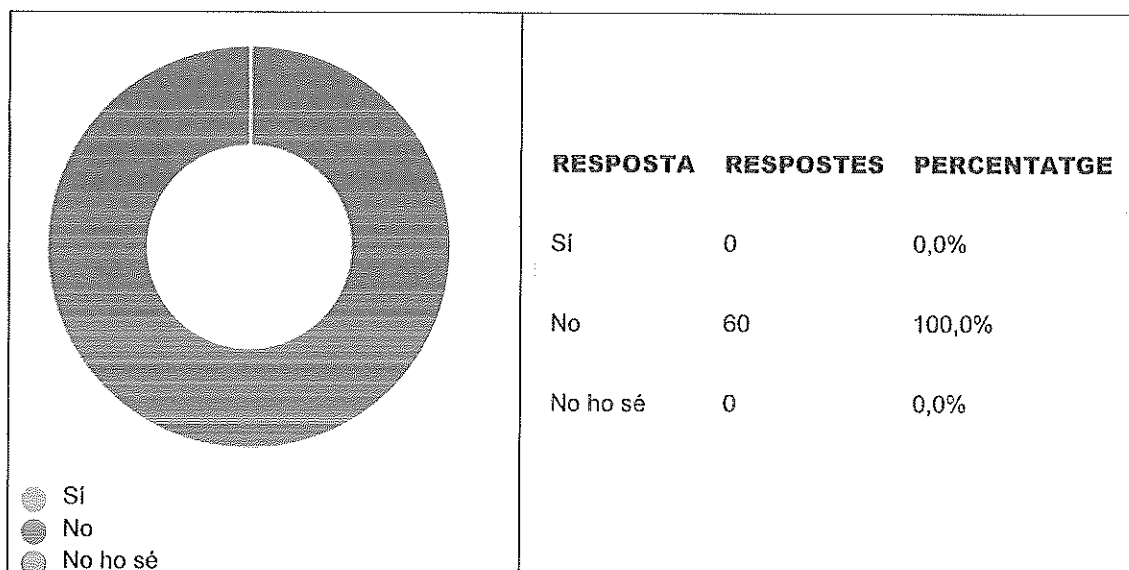
Pregunta 26. En els darrers 5 anys, dins de la Fundació URV has estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe?



Pregunta 26	Dones	Homes	Total
Sí	2	0	2
No	39	16	55
No ho sé	1	2	3
Total	42	18	60

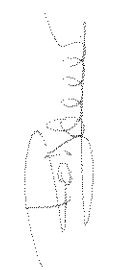
Pregunta 26	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	1	1	0	2
No	38	13	4	55
No ho sé	1	2	0	3
Total	40	16	4	60

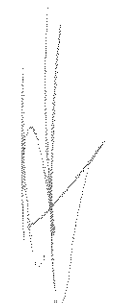
Pregunta 27. En els darrers 5 anys, dins de la Fundació URV, has estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual?



ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Aprovació el 2022 del Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a persona URV o FURV en el lloc de treball. Voluntat de la FURV impulsar un protocol únic i específic pels casos d'assetjament sexual, orientació sexual, identitat sexual o per raó de sexe, que s'està negociant actualment. Les persones de referència han rebut formació específica. A l'enquesta de percepció tothom respon que no ha viscut cap situació d'assetjament sexual dins de la FURV.	Inexistència d'un protocol únic i específic pels casos d'assetjament sexual, orientació sexual, identitat sexual o per raó de sexe. El protocol estableix que estarà disponible en la pàgina web de la FURV, però no està disponible. Es troba penjat només a la intranet. El protocol preveu la realització d'accions preventives i formatives per a tota la plantilla, que no s'estan realitzant. Hi ha àmbits de millora en el protocol actualment existent. Tota la plantilla no coneix l'existència d'aquest protocol i tothom no coneix qui són les persones de referència. El protocol no deixa clar que en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe no es pot realitzar cap mediació. 2 dones, una d'administració i una altra de transferència i recerca manifesten haver

	viscut situacions que poden considerar-se assetjament per raó de sexe.
--	--



10. Salut laboral

En aquest apartat s'analitza si en la gestió de la prevenció de riscos laborals s'ha incorporat la perspectiva de gènere, és a dir, la consciència de l'existència de desigualtats de gènere que influeixen en els riscos laborals; el que implica reconèixer la importància que tenen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i eines de treball, en el disseny dels llocs de treball, en l'organització dels espais i dels horaris no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Els 5 grans grups de factors de risc psicosocial que són d'especial interès per a la salut de les dones són: 1) les exigències psicològiques del treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme; 2) el control en el treball; 3) el suport social en el treball; 4) les compensacions del treball; 5) la doble presència.

La Comissió de prevenció de riscos laborals delegada de Consell de Govern i Comissió mixta del servei de prevenció mancomunitat va aprovar el 29 de novembre del 2023 el Pla de prevenció de riscos laborals de la URV i la FURV.

A partir del 16/12/18 la URV i la seva FURV van mancomunar els seus serveis de prevenció i es va constituir el Servei de Prevenció Mancomunitat de la URV i la FURV, internament nomenat com Oficina de Prevenció de Riscos Laborals Mancomunada de la URV i la FURV (OPRLM).

S'estableix que per les activitats que el Servei de prevenció mancomunitat per a la URV i FURV no pugui assumir es contractarà un servei de prevenció aliè.

En la gestió preventiva s'inclouen totes les persones que ocupen llocs de treball recollits en la relació de llocs de treball de la FURV i també el personal de projectes.

Dins del pla de prevenció de riscos laboral tenim el Codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament a la URV i a la FURV, que estableix que totes les dones i homes que treballen a la URV i a la FURV tenen el dret de ser respectats, l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte i col·laborar perquè tothom sigui respectat.

En el Programa d'informació i formació dels riscos del lloc de treball que forma pla del pla no es fa referència a l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que estableix en el seu darrer apartat, que les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, tenint que formar i informar sobre aquests riscos a les seves treballadores. Contingut que s'haurà d'incorporar en les formacions que es realitzin per a tota la plantilla de prevenció de riscos laborals.

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? Dins del pla de prevenció de riscos laboral tenim el Codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament a la URV i a la FURV, que estableix que totes les dones i homes que treballen a la URV i a la FURV tenen el dret de ser respectats, l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte i col·laborar perquè tothom sigui respectat.	X	
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? Algunes persones sí, altres no	X	X
El Comitè de seguretat i salut té una composició paritària per sexes? Comitè seguretat i salut: empresa (2 dones i 1 home) treballadors (2 dones i home)	X	
L'organització disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?		X
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? Tot i que no es parli de riscos pel fet de ser homes o dones, el pla concreta que s'analitzen els riscos de forma individualitzada per lloc de treball, el que podem interpretar que es tenen en compte, encara que sigui de forma inconscients, aquestes diferències de gènere.	X	
S'avalua la violència en el treball, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com un risc en els diferents llocs de treball?	X	X
Les fitxes de seguiment de les formacions dels riscos del lloc de treball demanen la variable sexe?		X
En els equips de protecció individual es tenen en compte les diferències entres homes i dones?		X
Els serveis específics, com per exemple, la visita mèdica ofereix serveis diferenciats a dones i homes?	X	

Protecció de la maternitat i del període de lactància	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	X	

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?	X	
---	---	--

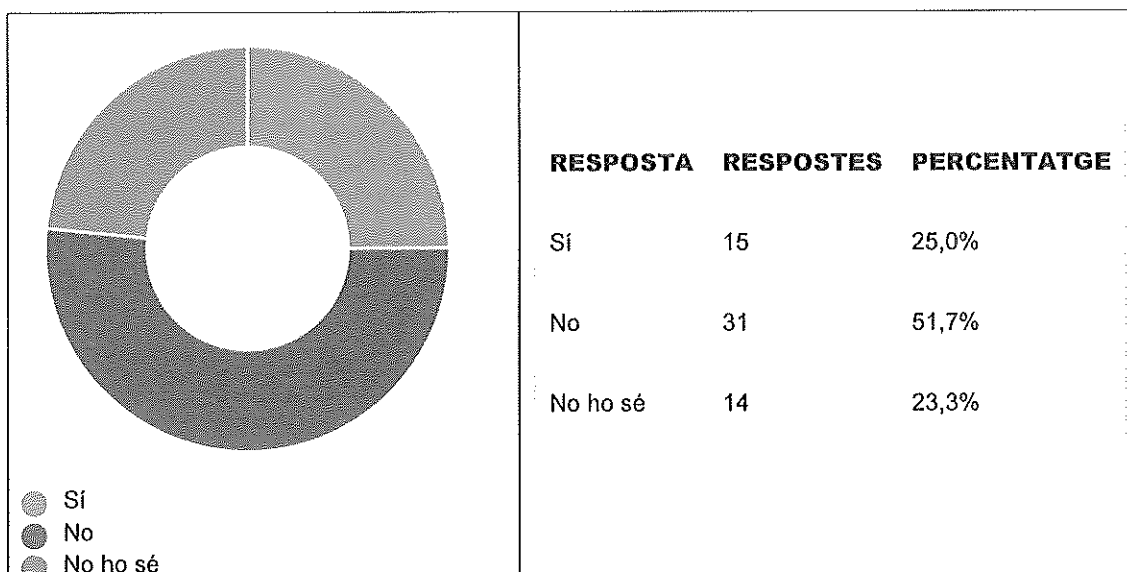
(indicar número de persones)		2024		2023	
		Dones	Homes	Dones	Homes
IT per contingència comú					
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)	5	2	6	
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	4	5	4	
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)	2	0	3	2
	IT llarga (més de 61 dies naturals)	2	1	3	
IT per contingència professional					
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)				
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)				
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)		1		
	IT llarga (més de 61 dies naturals)				
IT risc durant l'embaràs (ITR)					
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)				
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	1			
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)				
	IT llarga (més de 61 dies naturals)			1	
IT risc durant la lactància (ITL)					
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)				
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)				
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)				
	IT llarga (més de 61 dies naturals)				

Només 1 dona durant el 2023 tenia una reducció de jornada per guarda legal de 3/8.

Percepció de la plantilla

La plantilla, en termes generals, està satisfeta amb la política de salut laboral de la URV, tot i que no creu que es tinguin en compte les diferències biològiques.

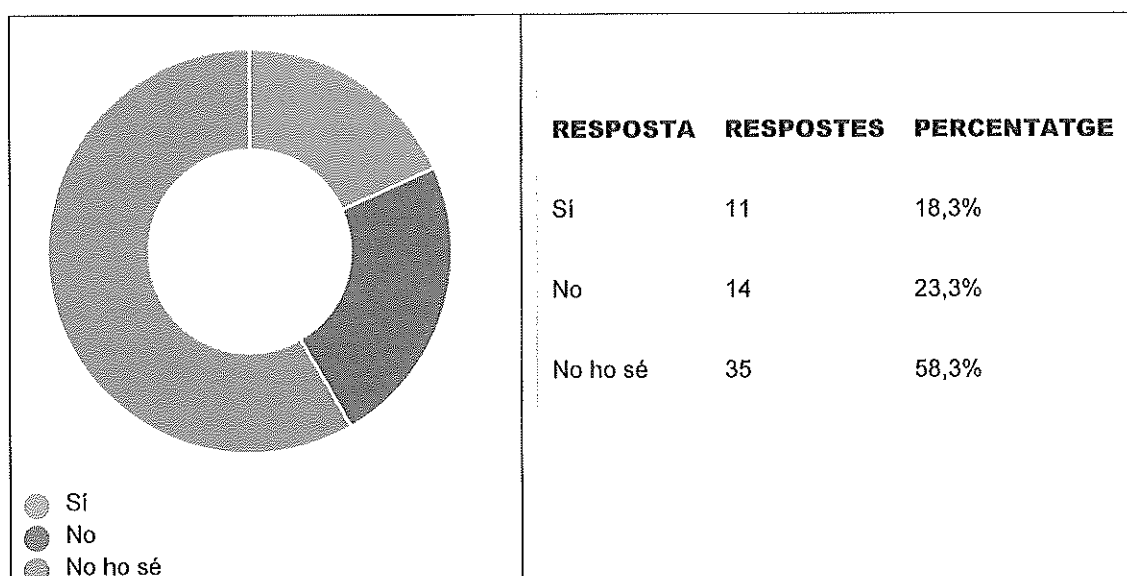
Pregunta 28. Creus que existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que pateixen els homes i les dones que treballen a la Fundació URV?



Pregunta 28	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	12 (80%)	29%	3 (20%)	17%	15
No	20(65%)	47%	11 (35%)	61%	31
No ho sé	10(71%)	24%	4 (29%)	22%	14
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 28	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	10	3	2	15
No	22	8	1	31
No ho sé	8	1	1	14
Total	40	16	4	60

Pregunta 29. Creus que la política de salut laboral de la Fundació URV té en compte les diferències existents entre els homes i les dones?



Pregunta 29	Dones	Inter Dones	Homes	Inter home	Total
Sí	7 (64%)	17%	4 (36%)	17%	11
No	12(86%)	28,5%	2 (14%)	61%	14
No ho sé	23(66%)	24%	12(34%)	22%	35
Total	42	100%	18	100%	60

Pregunta 29	Adm. General	Transferència I Recerca	Formació	Total
Sí	4	6	1	11
No	13	1	0	14
No ho sé	23	9	3	35
Total	40	16	4	60

SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Dins del pla de prevenció de riscos laboral tenim el Codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament a la URV i a la FURV, que estableix que totes les dones i homes que treballen a la URV i a la FURV tenen el dret de ser respectats, l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte i col·laborar perquè tothom sigui respectat. Una part del personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. El Comitè de seguretat i salut té una composició paritària per sexes. El pla concreta que s'analitzen els riscos de forma individualitzada per lloc de treball, el que podem interpretar que es tenen en compte, encara que sigui de forma inconscients, aquestes diferències de gènere. En alguns serveis específics, com per exemple, la visita mèdica s'ofereixen serveis diferenciats a dones i homes (diferents analítiques). No s'identifiquen biaixos de gènere en la utilització de les IT. La plantilla, en termes generals, està satisfeta amb la política de salut laboral de la URV, tot	En el Programa d'informació i formació dels riscos del lloc de treball que forma part del pla no es fa referència a l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que estableix en el seu darrer apartat, que les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, tenint que formar i informar sobre aquests riscos a les seves treballadores. Contingut que s'haurà d'incorporar en les formacions que es realitzin per a tota la plantilla de prevenció de riscos laborals. La FURV no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Les fitxes de seguiment de les formacions dels riscos del lloc de treball no demanen la variable sexe. Els equips de protecció individual no s'han analitzat per identificar si calen canvis per adaptar-se a les diferències anatòmiques entre homes i dones.

i que no creu que es tinguin en compte les diferències biològiques.	
---	--






11. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric

En aquest apartat s'avalua com es comunica, des del punt de vista intern i extern, tenint en compte la perspectiva de gènere i de les dones. Una comunicació amb perspectiva de gènere implica una comunicació que guanya en qualitat i eficàcia comunicativa, al mateix temps que contribueix a la construcció d'un imaginari per tal que tota la població pugui desenvolupar la seva vida i els seus drets amb plena llibertat.

Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibilitza.

Els estereotips de gènere limiten la representació de les persones a uns rols determinats en el marc del binarisme home-dona. Els estereotips sexistes responen a la lògica de la societat patriarcal, masclista i androcèntrica, i poden reforçar desigualtats i prejudicis de gènere.

La FURV en el seu tercer Pla d'Igualtat (abril 2021-abril 2025) fa menció a actuacions per al manteniment d'una imatge i comunicació de l'organització inclusiva i no sexista. Aquestes accions, les trobem integrades dins la Mesura 11 del pla d'acció, consistent en difondre la Guia Bàsica per a un ús no sexista de la llengua a tota la plantilla de l'organització, actualitzant la comunicació i publicació de la Fundació per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

Per avaluar la comunicació amb perspectiva de gènere de la Fundació URV s'han respost les qüestions que es plantegen en la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques*, publicada per l'Institut Català de les Dones el 2020.

La informació que s'ha analitzat de la Fundació URV s'ha obtingut de:

- Pàgina web: <https://www.fundacio.urv.cat/ca/fundacio/>
- Compte d'Instagram: @fundaciourv
- Compte de Facebook: <https://www.facebook.com/fundacioURV/>

1) Comunicació escrita

La pàgina web de la FURV quasi sempre utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista, ja sigui mitjançant l'ús de formes dobles, per exemple "president o presidenta", o de formes genèriques com "personal de recerca".

Exemples:

A la subsecció "Eleccions sindicals" s'utilitzen formes dobles per a referir-se a les persones que constituïran la Mesa electoral:

D'acord amb el calendari proposat per la part promotora, el dia 3 de novembre es constituirà la Mesa electoral, que estarà formada per:

- Un president o presidenta, que és la persona treballadora més antiga.
- Un secretari o secretària vocal, que és la persona treballadora més jove.
- Un o una vocal, que és la persona treballadora de més edat.

A la subsecció "Portal de Transparència" en canvi s'utilitza la fórmula genèrica per a referir-se a un grup de persones que treballen en el camp de la investigació:

Què és i què fa Política de qualitat Pla d'igualtat Portal de transparència Contractació pública Eleccions sindicals Treballar amb nosaltres Convocatòries de beques

El Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (en endavant, CTTi) és la Unitat de Valorització de la URV (en endavant, UV-URV), i el seu objectiu és satisfer des de l'àmbit universitari les necessitats tecnològiques i de serveis generades pels sectors productius i per l'administració, mitjançant la transferència de tecnologia i coneixement, la gestió de la propietat industrial i intel·lectual, la vigilància tecnològica, l'emprenedoria i l'oferta d'infraestructures de transferència (viver d'empreses). També s'encarrega de la gestió econòmica, administrativa i comptable, i del suport informàtic i de personal de recerca, d'alguns instituts i centres de tecnologia en les que la URV participa, així com algunes unitats tècniques i administratives especialitzades per gestionar i realitzar els encàrrecs que faci la URV a la FURV.

Ambdues opcions, son correctes i aconsellables.

Ara bé, en ocasions observem que la FURV a la seva pàgina web utilitza el gènere masculí gramatical en un sentit no marcat per referir-se a perfils o col·lectius que poden estar constituïts tant per homes com per dones.

Exemples:

A la notícia publicada el passat 25 de febrer de 2025 dins l'apartat de "Notícies" del Centre de Formació Permanent de la web s'utilitza el masculí genèric "300 pediatres i infermers pediàtrics" per a referir-se a totes les persones professionals del sector que van assistir al curs.

Notícies

Dimarts, 25 de febrer de 2025 • CONGRESSOS

10a edició del Curs de Pediatria Pràctica: una dècada formant professionals



Imatge de l'edició de 2024

El Curs de Pediatria Pràctica arriba aquest 2025 a la seva desena edició, consolidant-se com una cita imprescindible per als professionals de la salut infantil. El curs està organitzat per la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut de la URV, l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus i l'Institut Català de la Salut del Camp de Tarragona, amb la col·laboració de l'Oficina de Congressos de la URV. La direcció anirà a càrrec dels pediatres Dr. Josep Maria Barroso i Dra. Olga Salvadó.

Amb una assistència anual de prop de 300 pediatres i infermers pediàtrics en actiu, aquesta trobada ofereix una visió rigorosa i pràctica sobre les darreres novetats en la disciplina. Enguany, coincidint amb el seu 10è aniversari, el curs mantindrà el seu enfocament formatiu, però incorporarà una activitat especial per celebrar aquesta fita.

Altres notícies



L'Oficina de Congressos de la URV participa a la XVIII Trobada OCUE



L'equip DiLoFácil guanya el premi Berri UP l'Hackathon #OdiseiAAGood



Oberta la convocatòria de beques AMB-EXIT-ED per a estudiants en risc d'exclusió

Tot i que s'entén que l'ús gramatical del masculí genèric correspon a un ús no marcat, en determinats contextos pot generar ambigüitats i imprecisions, ja que sovint, pot no quedar clar

quan s'usa amb valor masculí i quan en valor genèric, i en molts altres casos pot invisibilitzar a les dones.

Fora bo, per tant, revisar el llenguatge per tal que fos inclusiu i no sexista evitant homogeneïtzar l'ús genèric del masculí gramatical i optar, quan ens referim a persones indeterminades, per formes genèriques – inclou opcions de gènere més àmplies- o formes dobles – o fórmula binària (masculí/femení)-.

2) Imatges i iconografia

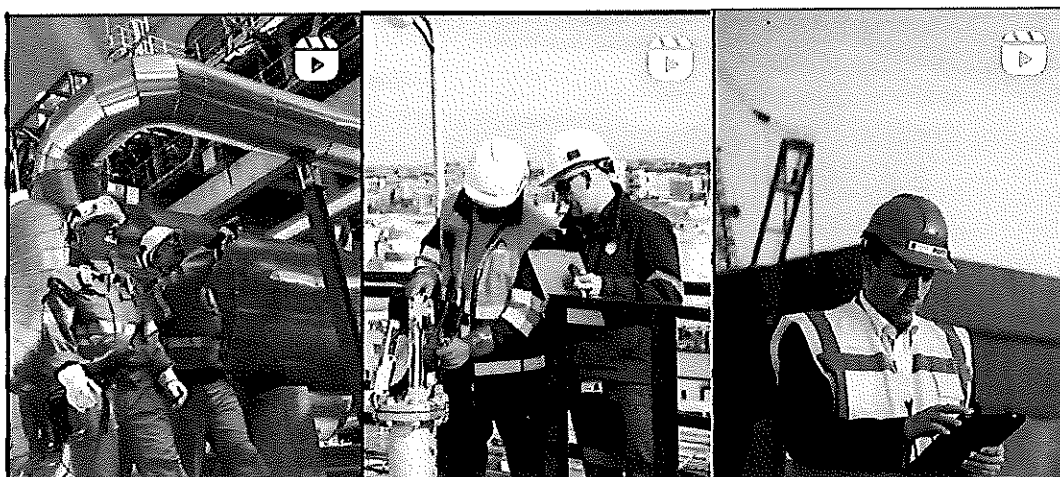
Les imatges que utilitza la FURV per fer difusió d'informacions i activitats diverses pels diferents canals i mitjans que disposa -principalment a través de posts a Facebook i Instagram- apareixen tan dones com homes, de diferents edats i amb diverses diversitats funcionals. No obstant això, es percep una menor presència pel que fa a la diversitat en qüestions d'orígens, ètnies i cultures.

Exemples:



D'altra banda, tot i que es pot afirmar que la majoria de les imatges publicades no reproduïen rols de gènere ni estereotips sexistes; a l'Instagram de la FURV, al llarg del 2024, s'han compartit una sèrie de posts que reflecteixen un patró estereotipat en l'àmbit de l'ocupació i el treball, concretament en relació amb la masculinització del sector de la química i el desenvolupament d'activitats directives i de lideratge.

Exemples:



3) Contingut web

En relació amb el contingut del web de la FURV, la informació en matèria d'Igualtat és visible i, per tant, accessible. Hi ha una subsecció específica sobre el tercer Pla d'Igualtat aprovat per la FURV on es recullen totes les mesures i accions acordades a partir del diagnòstic qualitatiu i quantitatiu que es va realitzar sobre la plantilla. Qualsevol persona que entri a la pàgina web té accés a aquesta informació.

Exemple:



Mesura 01

Acció: Establir una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla en general, i de tots els llocs i categories professionals, amb el compromís d'adoptar mesures d'acció positiva per a evitar desigualtats.

Objectiu: Aconseguir una presència el més equilibrada possible entre tots dos sexes en la plantilla de l'organització.

Mesura 02

Acció: Millorar els processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal, per a assegurar un procés de selecció transparent per a l'ingrés en l'organització mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació, actualitzant el Procediment de Selecció de Personal.

Objectiu: Mantenir i assegurar un procediment de selecció i accés en l'organització basat en criteris objectius i no discriminatoris en funció del sexe.

Mesura 03

Acció: Promoure les mesures d'acció positiva i consistents a contractar en igualtat de condicions i mèrits, tant a homes com dones, en llocs o categories i departaments, on la seva presència sigui minoritària o nul·la.

Objectiu: Mantenir i assegurar un procediment de selecció i accés en l'organització basat en criteris objectius i no discriminatoris en funció del sexe.

Mesura 04

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

SI

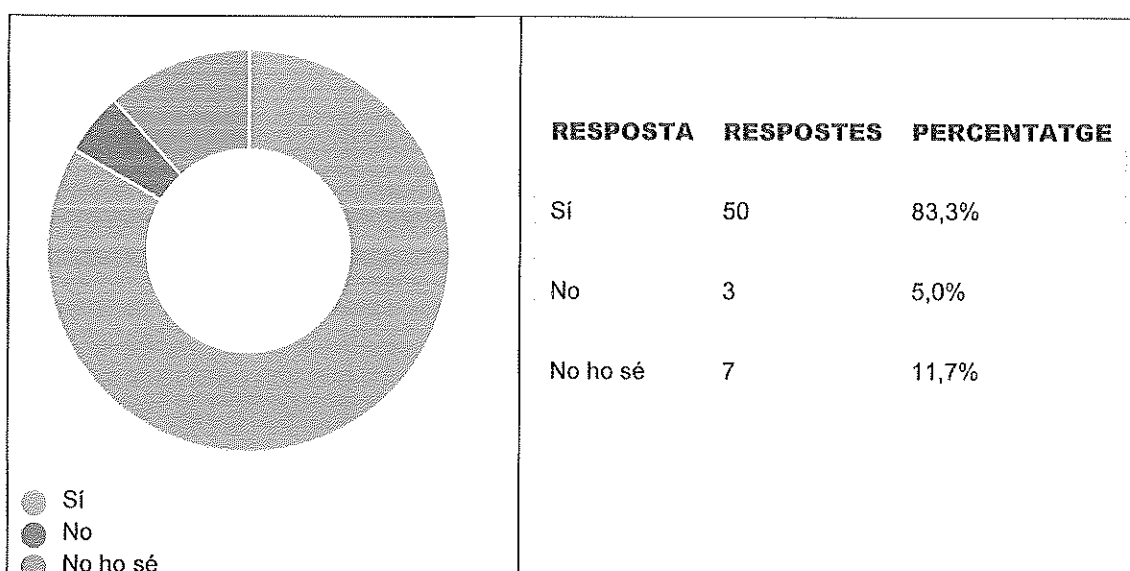
NO

L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. Existeixen guies de llenguatge no sexista disponibles al Boonsai i s'han organitzat sessions formatives i tallers pràctics en la utilització del llenguatge no sexista.		X
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.	X	
Tant a escala interna com externa (incloses les xarxes socials), es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista.	X	
Es sol·licita a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.		X

La percepció de la plantilla

Si prestem atenció a les respostes de la pregunta 30 del qüestionari de percepció observem com la majoria de les persones considera que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa promou el valor de la igualtat entre homes i dones. Aquesta percepció és compartida tant per les dones (79,1%) com pels homes (88,9%) que han respost. Només un petit percentatge dels enquestats (5%) creu que el llenguatge i la imatge corporativa no promouen la igualtat i de nou és una opinió coincident entre les persones d'ambdós sexes.

Tampoc s'observen diferències significatives entre els diferents departaments que han respost a la pregunta 30, ja que la majoria de les persones de cada àrea ha respost afirmativament: el 87,5% d'administració general, el 68,75% de transferència i recerca, i el 100% de formació.



Pregunta 30	Dones	Homes	Total
Sí	34	16	50

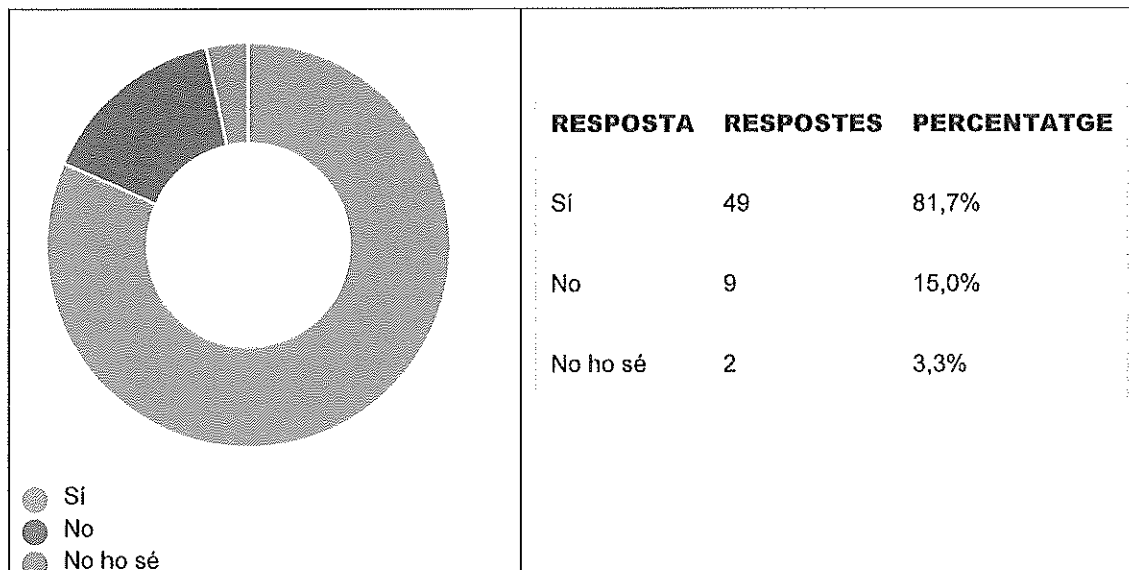
No	2	1	3
No ho sé	3	1	7
Total	42	18	60

Pregunta 30	Adm. General	Transferència i Recerca	Formació	Total
Sí	35	11	4	50
No	2	1	0	3
No ho sé	3	4	0	7
Total	40	16	4	60

Així mateix, el percentatge de persones que afirmen utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista és elevat, tant entre els homes com entre les dones (pregunta 31).

Un 15% de les persones enquestades admet no utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista. Aquesta resposta és més prevalent entre els homes (27,8%) que entre les dones (9,3%).

Si analitzem els resultats segons els diferents departaments que han respost el qüestionari, tampoc detectem cap diferència significativa, doncs la majoria de les persones han respost de manera afirmativa: el 92,5% d'administració general, el 68,75% de transferència i recerca i el total de les persones que pertanyen a formació.



Pregunta 31	Dones	Homes	Total
Sí	38	11	49
No	4	5	9
No ho sé	0	2	2
Total	42	18	60

Pregunta 31	Adm. General	Transferència i Recerca	Formació	Total
Sí	37	10	2	49
No	2	5	2	9
No ho sé	1	1	0	2

Total	40	16	4	60
--------------	----	----	---	----

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
A través de la Mesura 11 del tercer Pla d'Igualtat la FURV s'ha compromès a difondre la Guia Bàsica per a un ús no sexista de la llengua a tota la plantilla de l'organització, actualitzant la comunicació i publicació de l'organització per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu. La pàgina web de la FURV quasi sempre utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista, ja sigui mitjançant l'ús de formes dobles, per exemple "president o presidenta", o de formes genèriques com "personal de recerca". Les imatges que utilitza la FURV per fer difusió d'informacions i activitats diverses pels diferents canals i mitjans que disposa - principalment fotografies i posts- mostren una diversitat de dones i homes. En relació amb el contingut del web de la FURV, la informació en matèria d'Igualtat és visible i, per tant, accessible. 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. El 83,3% de les respostes a l'enquesta de percepció considera que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa promou el valor de la igualtat entre homes i dones. El 81,7% de les persones que han respost al qüestionari afirmen utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista en les seves comunicacions dins de la FURV.	Utilització del masculí com a gènere no marcat en algunes subseccions de la web de la FURV, i en concret a l'apartat web "Convocatòries de beques" Reproducció d'estereotips de gènere en algunes de les imatges que s'utilitzen en el canals de comunicació. Manca d'interseccionalitat en alguns dels continguts que es comuniquen. El percentatge d'homes que afirma utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista es inferior al de les dones. No es sol·licita a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.






Pla d'acció

Pla d'acció. Objectius estratègics

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1.-Cultura institucional	Consolidar una cultura empresarial compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
2.-Condicions laborals i classificació professional	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
3.-Procés de selecció, contractació, promoció i finalització de contracte.	Visibilitzar i transmetre el compromís de la FURV amb la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció i en els processos de promoció. Assegurar que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral.
4.-Formació interna i contínua	Utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de la FURV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.
5.-Infrarepresentació femenina	Avalar una composició equitativa per sexes en els òrgans de govern.
6.-Política retributiva.	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.
7.-Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que assegurï la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.
8.- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere. Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.

10.- Comunicació amb perspectiva de gènere. Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins la FURV i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions de la FURV siguin inclusives i lliures de sexisme.

Podenc
Alf
Guil
[Signature]

Pla d'acció: Objectius i accions

1.- Cultura institucional

Principals conclusions de la diagnosi:

La Fundació va realitzar l'any 2013 el seu Primer Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2013-2016. L'any 2017 va aprovar el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2017-2021 i el 10 de juny de 2021 es va aprovar el III Pla d'igualtat 2021-2023.

La FURV disposa d'un Codi ètic i de conducta des del 2020 on es recull el seu compromís amb les polítiques de gènere i el principi de respecte a la diversitat, a la tolerància, a la igualtat i a la inclusió, i l'adopció de mesures d'acció positiva en favor dels col·lectius vulnerables.

La FURV compleix amb la llei en relació als drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, però no té cap programa específic d'atenció o suport.

Des de l'aprovació del I pla d'igualtat la FURV ha assumit el compromís d'elaborar i mostrar les estadístiques sobre el personal i l'alumnat desagregades per sexe a les memòries anuals (memòria d'activitats i memòria econòmica). Totes les dades que s'ofereixen en aquests documents no es proporcionen, però, desagregades per sexes.

La FURV no té cap agent d'igualtat, tot i comptar dins de recursos humans amb persones formades en aquests temes.

La FURV informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora i els exigeix que respectin els principis recollits en el seu codi ètic i de conducta.

1 dona afirma que en els darrers 5 anys ha viscut, en primera persona, un conflicte dins de la Fundació URV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes (resposta a la pregunta 6 del qüestionari de percepció).

La plantilla considera que la FURV és una entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

CULTURA INSTITUCIONAL
Objectiu estratègic Consolidar una cultura empresarial compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
Resultat estratègic Que la plantilla conegui el IV Pla d'igualtat de la FURV, el seu contingut i comparteixi els seus valors. Consolidar una organització interna que faciliti la incorporació de la perspectiva de gènere dins dels processos de gestió de la FURV.

Objectiu específic 1 Fer públic el compromís de la FURV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	ACCIÓ 1. Fer públic el IV Pla intern d'Igualtat de la FURV.
Objectiu específic 2 Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de la FURV	ACCIÓ 2. Nomenar un/a agent d'igualtat dins de la FURV, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo. ACCIÓ 3. Assegurar que totes les dades que es recullen desagregades per sexe després es facin públiques en les memòries, més enllà de les dades generals sobre plantilla i estudiantat.
Objectiu específic 3 Aprovar un protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.	ACCIÓ 4. Aprovar i difondre el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball, que incorporarà els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.

2.- Condicions laborals i classificació professional

Principals conclusions de la diagnosi:

El 17 de desembre de 2022, el Patronat de la FURV va aprovar la Relació dels Llocs de Treball del personal laboral de la FURV.

No existeix la definició dels diferents llocs de treball del personal a càrrec de projectes de recerca, innovació i activitats de formació permanent i congressos.

La plantilla de la FURV és paritària per sexes, les dones representen el 58% i els homes el 42%. Quan analitzem la presència de dones i homes per centres de treball observem que la paritat només es manté en les persones que treballen en els edificis URV o activitat FURV, mentre que el CFP i el CTTI són centres feminitzats (78% dones i 71% dones respectivament).

Les diferències entre dones i homes en els seus contractes és poca, el 83% de les dones contractades i el 73% dels homes contractats tenen contractes indefinits i el 75% de les dones i el 76% dels homes tenen contractes a temps complet.

El gruix de la plantilla es concentra en les categories professionals grup 1 (37% de les dones contractades i 48% dels homes contractats) i en el grup 2 (24% de les dones contractades i 21% dels homes contractats). Hi ha un percentatge superior d'homes que de dones en el grup 1. Les dones també es concentren en el grup 3, administració. Les dones contractades dins del grup 3 representen el 21% de les dones contractades i només el 9,5% dels homes contractats.

Dins de la FURV hi ha 15 departaments, 2 d'ells són unipersonals, només hi treballa una persona. Dels 13 restants identifiquem 6 departaments feminitzats, 2 masculinitzats i 5 amb una composició paritària per sexes. El departament on treballen més persones és el de projectes de transferència i presenta una composició paritària (48% de dones i 52% d'homes).

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectiu estratègic Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
Resultat estratègic Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de les persones per assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitar la creació de biaixos de gènere.	
Objectiu específic 1 Garantir objectivitat i perspectiva de gènere en els processos de classificació professional.	ACCIÓ 5. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT i realitzar la RLT pels llocs de treball del personal Departament projectes de transferència i projectes de formació

3.- Procés de selecció, contractació, promoció i finalització de contracte.

Principals conclusions de la diagnosi:

El 24 de maig del 2022 es va aprovar l'acord del patronat sobre la política de contractació i selecció de personal i altres aspectes relacionats amb el personal que presta serveis a la FURV. Aquesta acord estableix els criteris de selecció de personal per a les noves contractacions, que han de garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Aquesta acord garanteix la igualtat de dones i homes durant tot el procés i estableix que en cas d'empat entre persones de diferent gènere, es contractarà a la persona del gènere menys representat en el grup de treball/departament/servei en el que s'incorpori.

Per garantir una major objectivitat en els processos des de la plantilla es demana que tots els criteris que seran tinguts en compte durant el procés de contractació s'especifiquin en la convocatòria detallant com es valoraran.

Totes les ofertes utilitzen el llenguatge inclusiu i no sexista, però hi ha punts de millora.

Entre les persones que participen en els processos de selecció hi ha persones amb formació en igualtat de dones i homes, però tothom no té aquesta formació i no s'ha realitzat cap formació específica per evitar biaixos inconscients de gènere en aquests processos.

La composició dels tribunals qualificadors no és sempre paritària per sexes.

En els darrers anys les contractacions han sigut paritàries. Sempre al voltant d'un 55%-45% per sexes.

Dins de la FURV les possibilitats de promocionar són quasi inexistentes. No existeixen plans de carrera professional. En els darrers 5 anys s'han produït molt poques promocions i totes han estat per canvi de categoria. No s'identifiquen biaixos de gènere en les promocions que s'han realitzat en els darrers anys.

En aquest tema s'ha posat de relleu per part de la plantilla que existeix poca transparència, tot i que aquesta manca de transparència no s'interpreta com una falta de garantia de la igualtat de dones i homes.

No s'identifiquen diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral, però en cas de baixes voluntàries no es fa cap «entrevista de sortida» que pugui demostrar que no hi ha cap biaix de gènere.

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

Objectiu estratègic

Visibilitzar i transmetre el compromís de la FURV amb la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció i en els processos de promoció.

Assegurar que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral.

Resultat estratègic

Assegurar la màxima objectivitat en els processos de contractació i promoció, assegurant la inexistència de biaixos de gènere.	
Objectiu específic 1 Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació.	ACCIÓ 6. Incloure en les convocatòries per a noves contractacions que sempre que sigui possible la composició dels tribunals qualificadors serà paritària per sexes. ACCIÓ 7. Incorporar, en aquelles convocatòries que es consideri pertinent, la formació en temes relacionats amb la igualtat de dones i homes com un mèrit que es tindrà en compte. ACCIÓ 8. Negociació de la direcció de la FURV amb el Comitè d'Empresa d'un protocol de contractació i selecció del personal que inclourà totes les qüestions relacionades amb els processos de selecció, des de les convocatòries fins a l'atorgament de les places per garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i pública concurrència. ACCIÓ 9. Elaborar un document intern sobre els biaixos inconscients de gènere que poden influir en la contractació i proporcionar-lo a totes les persones que participen en els processos de contractació.
Objectiu específic 2 Dissenyar unes carreres professionals que posin en valor la feina ben feta de les dones i els homes de la plantilla.	ACCIÓ 10. Aprovar un procediment de promoció i carrera professional, amb fites clares i transparents, que garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Procediment negociat amb la RLT.
Objectiu específic 3 Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral amb la FURV.	ACCIÓ 11. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

4.- Formació interna o contínua

Principals conclusions de la diagnosi:

La FURV elabora cada any el Pla de Formació, a partir de les propostes definides per Direcció i les accions formatives específiques recollides pel mateix personal de l'organització. Aquest pla de formació no estableix unes hores mínimes de formació que tothom ha de realitzar. El procés actual per sol·licitar formacions permet que hi hagi un tractament diferenciat per àrees o grups de treball.

Tots els anys, excepte el 2024, s'han ofert formacions sobre perspectiva de gènere, igualtat de dones i homes o prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Els homes es formen molt menys que les dones sobre aquests temes.

La FURV assumeix el compromís de mantenir la planificació de la formació interna dins de l'horari laboral, vetllant perquè faciliti la conciliació. Es realitzen moltes formacions virtuals o en format híbrid per facilitar que tothom les pugui realitzar. Cada vegada es fan menys formacions presencials.

Quan es contracten formacions no es demana que aquestes incorporin la perspectiva de gènere, ja sigui en el propi contingut com en el disseny de la docència o la gestió de l'aula.

La plantilla considera que la formació no planteja problemes de desigualtat entre dones i homes.

FORMACIÓ	
Objectiu estratègic Utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de la FURV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.	
Resultat estratègic Especificar en el pla de formació el compromís amb la igualtat de gènere, garantir que el procés ofereix igualtat d'oportunitats amb independència de l'àrea o departament en el que es treballi i proposar cada any alguna formació per garantir una major igualtat de gènere interseccional dins de la FURV. Que la formació que es contracti tingui perspectiva de gènere (formació contínua).	
Objectiu específic 1 Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.	ACCIÓ 12. Elaborar el pla de formació de la FURV, que es negociarà amb el comitè d'empresa. Aquest Pla s'adreçarà a tot el personal i inclourà, com a mínim, el dret de tot el personal a fer un nombre determinat d'hores de formació a l'any, mecanismes transparents i objectius per garantir l'accés a la formació, i formació específica en matèries d'igualtat i en relació al Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

	ACCIÓ 13. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.
Objectiu específic 2 Garantir que en tota la formació que s'ofereixi no existeixin biaixos de gènere.	ACCIÓ 14. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

5.- Infrarepresentació femenina

Principals conclusions de la diagnosi:

El Patronat no és un òrgan paritari per sexes.

En els càrrecs intermedis hi ha paritat entre dones i homes (2 homes i 3 dones).

La major part de les persones que han respost al qüestionari consideren que homes i dones influeixen per igual en la presa de decisions.

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu estratègic Avalar una composició equitativa per sexes en els òrgans de govern polític.	
Resultat estratègic Que els òrgans de govern polític siguin, sempre que sigui possible, paritaris.	
Objectiu específic 1 Garantir que els òrgans de govern respectaran la paritat de gènere en la seva composició.	ACCIÓ 15. Incloure en els estatuts una clàusula sobre la paritat de gènere en la composició dels òrgans de govern.



6.- Política retributiva

Principals conclusions de la diagnosi:

La FURV publica les taules salarials que aplica a inicis d'any. Té una política retributiva clara.

La Bretxa Salarial de Gènere (d'ara en endavant BSG) per retribució total anual (mitjana) és del -0,5% i per salari base anual és de -5,4%. Es tracta d'una BSG molt baixa i en ambdós casos a favor de les dones.

Quan analitzem aquesta BSG per hora treballada observem com passa a ser del 6,3% per retribució total anual (mitjana), en aquest cas a favor dels homes.

Si analitzem les BSG per grups professionals observem bretxes superiors al 25% en el grup 5 nivell 2 (56,2%), Adjunt directiu (51,1%) i Directiu (62,3%).

Quan s'analitza la BSG per agrupacions de llocs de treball de mateix valor observem una bretxa important a l'agrupació 2, del 69,4%. En aquesta agrupació hi tenim les persones que realitzen les tasques com a tècnics auxiliars d'atenció al públic i manteniment (consergeria) (247), com a tècnics auxiliars d'atenció al públic i suport a secretaria (241) i com a auxiliars G5 de Suport a la transferència /formació/ gestió en (nom projecte o àmbit) (221).

Ara bé, quan realitzem el càlcul per hora treballada, veiem que la bretxa s'inverteix fins al -0,4%, i de nou observem el mateix patró constatat en les categories anteriors. Aquest canvi indica que la BSG és conseqüència del fet que les dones, de mitjana, han treballat menys hores que els homes dins d'aquesta agrupació.

RETRIBUCIONS	
Objectiu estratègic Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.	
Resultat estratègic: Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva de la FURV.	
Objectiu específic 1 Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de la FURV.	ACCIÓ 16. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere de tots els departaments.
Objectiu específic 2 Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.	ACCIÓ 17. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor amb justificació dels resultats obtinguts.

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

Principals conclusions de la diagnosi:

La FURV millora en relació al conveni la jornada laboral (número total d'hores a treballar l'any) i planteja una major flexibilitat horària.

L'1 de setembre del 2023 la FURV va regular el teletreball i està negociant el protocol de desconexió digital.

La flexibilitat i el teletreball en el cas de les persones que estan dins dels grups de recerca es gestiona lliurement dins del propi grup, el que es valora de forma positiva i negativa al mateix temps. Major llibertat però també major arbitrietat.

No es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí perquè es considera que la corresponsabilitat ja està present en la FURV. Els homes que necessiten permisos els demanen.

Les dones utilitzen molt més que els homes els permisos que tenen relació amb temes de cura i de conciliació.

La plantilla considera que la FURV facilita la conciliació, tot i que tothom no coneix les polítiques existents.

8 dones afirmen no haver utilitzat els drets de conciliació tot i tenir-ne necessitat, es tracta de 3 dones d'Administració i 5 dones de transferència i recerca.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
Objectiu estratègic Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.	
Resultat estratègic Que tota la plantilla conegui els seus drets de conciliació i afavorir al màxim l'harmonització dels temps de vida de tothom.	
Objectiu específic 1 Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	ACCIÓ 18. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació. Oferir sempre la informació actualitzada.
Objectiu específic 2 Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les	ACCIÓ 19. Aprovar i publicar un pla de desconexió digital, que tingui en compte la vessant de la conciliació. ACCIÓ 20. Durant la vigència del pla la direcció de la FURV negociarà amb el comitè d'empresa un

necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.	sistema de treball per objectius, que anirà lligat a un nou complement de productivitat i a millores en la flexibilitat horària. ACCIÓ 21. Negociar amb el comitè d'empresa una normativa sobre jornada laboral, horaris, permisos, llicències i vacances que serà d'aplicació a tot el personal de la FURV. ACCIÓ 22. Negociar amb el comitè d'empresa una normativa sobre el teletreball que serà d'aplicació a tot el personal de la FURV.
--	--






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

Principals conclusions de la diagnosi:

En aquests moments la FURV està negociant el seu propi protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per comportaments lgtbifòbics, que substituirà el Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a persona URV o FURV en el lloc de treball, aprovat el 2022, i que regulava de forma conjunta totes les formes d'assetjament sexual, per raons de sexe, orientació sexual i/o de la identitat sexual, psicològic, laboral, racisme, religió o altres.

L'actual protocol nomena unes persones de referència, que han rebut formació específica, però que tothom no coneix o identifica.

Les accions preventives que es preveuen en el protocol no s'estan realitzant.

S'informa a les noves contractacions de l'existència del protocol però no es facilita o explica el seu contingut. El protocol no està disponible en la pàgina web de la FURV. No s'informa a les empreses que es contracten per prestar serveis a la FURV de l'existència del protocol.

2 dones, una d'administració i una altra de transferència i recerca manifesten haver viscut situacions que poden considerar-se assetjament per raó de sexe. L'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores no tenen cap informació al respecte.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu estratègic Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.	
Resultat estratègic Que tota la plantilla conegui el protocol, les persones de referència i no tinguin dubtes de què fer en cas de viure o observar un comportament d'assetjament. Que les empreses que treballen per la FURV també coneguin el protocol. Que tothom tingui clars els comportaments que no són tolerats dins de la FURV.	
Objectiu específic 1 Aprovar un nou protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	ACCIÓ 23. Aprovar el nou protocol FURV. ACCIÓ 24. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.

	ACCIÓ 25. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula informant de l'existència del protocol i del seu obligat compliment.
--	---



9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi de gènere:

El 2023 es va aprovar el Pla de prevenció de riscos laborals de la URV i la FURV.

Dins del pla de prevenció de riscos laboral hi ha el Codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament a la URV i a la FURV, que estableix que totes les dones i homes que treballen a la URV i a la FURV tenen el dret de ser respectats, l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte i col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Tot el personal responsable de la salut laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

La FURV no disposa d'un estudi actualitzat de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Les fitxes de seguiment de les formacions dels riscos del lloc de treball no demanen la variable sexe.

Els equips de protecció individual no tenen en compte les diferències entres homes i dones.

No s'identifiquen biaixos de gènere en la utilització de les IT.

La plantilla, en termes generals, està satisfeta amb la política de salut laboral de la URV, tot i que no creu que es tinguin en compte les diferències biològiques.

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu estratègic Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.	
Resultat estratègic Inclusió de la perspectiva de gènere en les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral.	
Objectiu específic 1 Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	ACCIÓ 26. Inclusió de la perspectiva de gènere el pla de prevenció de riscos laborals. ACCIÓ 27. Realitzar un estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

10.- Comunicació amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi:

La FURV en les seves comunicacions i imatge corporativa ha incorporat la perspectiva de gènere, tot i que encara es possible millorar en la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista i en la no reproducció d'estereotips sexistes o de gènere. També es possible millorar la imatge intersectorial de la FURV.

La FURV no té el seu propi llibre d'estil sobre llenguatge inclusiu i no sexista.

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.

No es sol·licita a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu estratègic

Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins la FURV i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions de la FURV siguin inclusives i lliures de sexisme.

Resultat estratègic

Que totes les comunicacions que realitzi la FURV i totes la informació que comunica estigui redactada amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista i els apliqui.

Objectiu específic 1

Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 28. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió.

Objectiu específic 2

Garantir que totes les comunicacions publicades per la FURV incorporin la perspectiva de gènere i utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.

ACCIÓ 29. Formar a les persones responsables de comunicació i persones que publiquin en la web o en les diferents xarxes.

ACCIÓ 30. Revisar la pàgina web de la FURV i la documentació que utilitza de forma regular per assegurar que estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista (text i imatges).

Pla d'acció. Detall de les accions a realitzar

1.- Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una cultura empresarial compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

ACCIONS:

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de la FURV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
ACCIÓ 1. Fer públic el IV Pla intern d'Igualtat de la FURV.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar el compromís de la FURV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Complir amb totes les obligacions que estableix la normativa sobre igualtat. Difondre el Pla intern d'Igualtat i comunicar a tota la plantilla els compromisos que la FURV ha assumit amb la seva aprovació. Assegurar-se que tothom dins de la FURV conegui l'existència del Pla intern d'Igualtat. Donar a conèixer el pla a tots els grups d'interès.
Descripció actuacions:	1.- Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del IV Pla d'Igualtat. 2.- Publicar una notícia dins de la pàgina web de la FURV en el que es comunica l'aprovació del IV Pla d'Igualtat de la FURV. 3.- Publicació del IV Pla intern d'Igualtat a la pàgina web de la FURV (les propostes d'actuació). 4.- Incloure dins de la informació que es proporciona a les noves contractacions l'existència del IV pla d'igualtat i com poden accedir-hi.
Cronograma implementació:	2025 – 3r. Trimestre

Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans/ Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i grups d'interès.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat un acte informatiu per presentar el pla d'igualtat? (Sí/NO) [especificar dia i característiques de l'acte] 2.- S'ha inclòs el pla d'igualtat dins dels materials de benvinguda? (Sí/NO) 3.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web? (Sí/NO) 4.- S'ha realitzat un comunicat de premsa informant de l'aprovació del Pla? (Sí/No) [Especificar dia de la seva publicació] 5.- % de treballadors i treballadores de la FURV que manifesten conèixer el IV Pla intern d'Igualtat: _____ [indicador 2029]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de la FURV.	
ACCIÓ 2. Nomenar un/a agent d'igualtat dins de la FURV, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que la FURV compti amb una persona formada en temes d'igualtat de gènere i que formi part o col·labori amb el departament de recursos humans, que pugui resoldre els dubtes que puguin aparèixer en relació amb la implementació del pla i que sigui garant de la implementació del principi d'igualtat de dones i homes dins de la Fundació.
Descripció actuacions:	1.- Nomenar l'agent d'igualtat de la FURV. 2.- Redactar un comunicat informatiu explicant què és un/a agent d'igualtat, quines tasques realitzarà dins de FURV i quina persona ocuparà aquest encàrrec. 3.- Realitzar difusió d'aquest comunicat entre la plantilla i penjar aquesta informació a la pàgina web.

	4.- Oferir a l'agent d'igualtat la formació necessària per poder realitzar les seves tasques.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre: nomenament i comunicació
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació que l'agent d'igualtat necessiti.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el nomenament? (Sí/NO) Especificar nom i cognoms de l'agent d'igualtat: 2.- S'ha redactat el comunicat? (Sí/NO) 3.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre la plantilla? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions] 4.- indicar la formació que ha realitzat l'agent d'igualtat: 5.- % de treballadors i treballadores de la FURV que manifesten conèixer l'existència dins de l'empresa d'un agent d'igualtat: _____ [indicador 2029]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de la FURV.	
ACCIÓ 3. Assegurar que totes les dades que es recullin desagregades per sexe després es facin públiques en les memòries, més enllà de les dades generals sobre plantilla i estudiantat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que tota la informació que recull la FURV relacionada amb el personal i les persones beneficiàries o assistents estigui desagregada per sexes i que en els informes que s'elaborin es proporcionaran sempre les dades desagregades per sexe.
Descripció actuacions:	1.- Revisar les bases de dades i formularis de recollida d'informació que s'utilitzen i incloure en totes elles la variable sexe administratiu: femení / masculí. 2.- Recollir totes les dades relacionades amb els àmbits d'anàlisi dels plans d'igualtat desagregades per sexe.

	3.- Donar el mandat que tots els informes que la FURV realitzi ofereixin les dades desagregades per sexe sempre que sigui possible.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i col·lectius usuaris o beneficiaris dels serveis de la FURV
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han revisat tots els formularis o bases de dades per assegurar que es recullin les dades desagregades per sexe? (Sí / Només una part / No) 2.- S'ha establert com a norma de funcionament que els informes han de proporcionar dades desagregades per sexe? (Sí / Només alguns / No) [Especificar quins informes estan oferint totes les dades desagregades per sexe, si aquesta regla afecta només alguns]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 3: Aprovar un protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.	
ACCIÓ 4. Aprovar i difondre el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball, que incorporarà els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar dins de la FURV el principi de tolerància zero amb la violència contra les dones. Sensibilitzar als treballadors i treballadores de la fundació perquè adoptin una actitud proactiva i trenquin amb la cultura tradicional de tolerància i negació que perpetua la desigualtat de gènere i la violència que produeix. Prevenir la violència de gènere, protegir a les víctimes i informar de les accions judicials que es poden realitzar contra els agressors.

	Informar sobre els drets laborals de les treballadores en situació de violència de gènere. Garantir la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i fora d'aquest.
Descripció actuacions:	1.- Negociar i aprovar el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball. 2.- Penjar aquest protocol a la intranet.
Cronograma implementació:	2029 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball? (Sí/NO) 2.- S'ha penjat a la intranet? (Sí/NO)

3.- Condicions laborals i classificació professional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

ACCIONS:

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectiu específic 1: Garantir objectivitat i perspectiva de gènere en els processos de classificació professional.	
ACCIÓ 5. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT i realitzar la RLT pels llocs de treball del personal del Departament projectes de transferència i projectes de formació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que totes les descripcions objectives dels llocs de treball estan actualitzades i incorporen la perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la descripció objectiva dels llocs de treball del personal dels departaments de projectes de transferència i de projectes de formació. 2.- Revisar la descripció objectiva de tots els llocs de treball existents a la FURV i que s'han analitzat en l'auditoria salarial;

	revisió que es farà tenint en compte la perspectiva de gènere. Aquesta descripció haurà d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte els factors que s'han analitzat en la valoració dels llocs de treball de l'auditoria salarial. 3.- La direcció de la FURV acordarà amb el Comitè d'Empresa una classificació professional de tot el personal de la Fundació, d'acord al que estableix l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors.
Cronograma implementació:	2027 – 2Tr. (inici del procés)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la RLT dels llocs de treball del personal a càrrec de projectes de recerca, innovació i activitats de formació permanent i congressos? (Sí/NO) 2.- S'ha començat la revisió des de la perspectiva de gènere de la descripció objectiva de tots els llocs de treball? (Sí/NO) 2.- % de llocs de treball que s'han revisat: _____ [indicador anual] 3.- S'han revisat tots els llocs de treball? (Sí/NO) [indicador 2029]

3.- Contractació i promoció

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Visibilitzar i transmetre el compromís de la FURV amb la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció i promoció. Assegurar que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral.

ACCIONS:

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació.	
ACCIÓ 6. Incloure en les convocatòries per a noves contractacions que sempre que sigui possible la composició dels tribunals qualificadors serà paritària per sexes.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir la paritat de sexes en els tribunals qualificadors dels processos de contractació sempre que sigui possible, sense oblidar que, en molts casos no serà possible perquè es tracta d'àmbits de recerca principalment masculinitzats o feminitzats.

Descripció actuacions:	1.- Incloure un nou apartat en les convocatòries de contractació on s'indicarà que per donar compliment a l'article 12 de la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, els tribunals qualificadors seran paritaris per sexes sempre que sigui possible. 2.- Fer un seguiment dels tribunals per saber quants han sigut paritaris i realitzar un informe anual.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre Informe_ 1r T. 2027/2028/2029
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i futurs treballadors i treballadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs el nou redactat en les convocatòries? (Sí / No) 2.- % de tribunals qualificadors que tenen una composició paritària per sexes i àmbit de coneixement: [indicador anual]

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació.	
ACCIÓ 7. Incorporar, en aquelles convocatòries que es consideri pertinent, la formació en temes relacionats amb la igualtat de dones i homes com un mèrit que es tindrà en compte.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar valor a l'expertesa en igualtat de gènere dins de l'equip humà de la FURV. Tenir persones formades en aquests temes dins de la FURV.
Descripció actuacions:	1.- Identificar les posicions on es pot incloure aquest criteri 2.- Introduir com a criteri que dona punts la formació o experiència en igualtat de gènere interseccional en els processos de contractació de posicions dins dels serveis d'administració
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre

Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Futurs treballadors i treballadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- % de processos de contractació que s'ha valorat l'expertesa en igualtat de gènere: [indicador anual]

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació.	
ACCIÓ 8. Negociació de la direcció de la FURV amb el Comitè d'Empresa d'un protocol de contractació i selecció del personal que inclourà totes les qüestions relacionades amb els processos de selecció, des de les convocatòries fins a l'atorgament de les places per garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i pública concurrència.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar la màxima claredat i transparència als processos de contractació.
Descripció actuacions:	1.- Disseny d'un protocol de contractació i selecció del personal per a tots els processos de contractació de la FURV. 2.- Negociar el protocol amb el Comitè d'Empresa. 3.- Donar a conèixer el protocol a totes les persones que participen en el procés de contractació.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre (inici del procés de negociació)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Futurs treballadors i treballadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han redactat un protocol? (Sí/No) 2.- S'ha negociat el protocol amb la RLT? (Sí/No) 3.- Data aprovació del protocol: 4.- S'ha fet difusió del protocol a tots els actors que intervenen en el procés de contractació? (Sí/No)
--------------------------------------	---

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació.	
ACCIÓ 9. Elaborar un document intern sobre els biaixos inconscients de gènere que poden influir en la contractació i proporcionar-lo a totes les persones que participen en els processos de contractació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que en els processos de contractació no es reproduïxi cap biaix inconscient de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Oferir Elaborar un document intern sobre els biaixos inconscients de gènere que poden influir en la contractació i proporcionar-lo a totes les persones que participen en els processos de contractació. En la nostra societat existeixen desigualtats estructurals de gènere que produeixen que decisions o processos objectius no tinguin el mateix impacte en tothom i es consolidin desigualtats de gènere. Incloure la perspectiva de gènere en els processos de gestió interns d'una empresa implica prendre consciència del pes d'aquests estereotips i desigualtats de gènere i evitar consolidar biaixos de gènere en els processos que es realitzen. Per exemple, la selecció és un procés que s'encarrega de la recerca i integració de personal amb unes competències, experiències, conductes i aptituds concretes per realitzar determinades feines. Per realitzar un procés de selecció que incorpori la perspectiva de gènere s'ha d'analitzar prèviament l'impacte de gènere que tindrà el procés de la manera que s'està dissenyant, des de la descripció del lloc de treball, als canals de difusió, la valoració que es realitzarà de les persones candidates, a les proves de selecció que es faran i com es faran.
Cronograma implementació:	2027 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans

Públic a qui s'adreça	Treballadors i treballadores que participen en els processos de contractació.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el document? (Sí /No) 2.- S'ha facilitat al document a totes les persones que participen en els processos de contractació? (Sí /No) [indicador anual]

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	
Objectiu específic 2: Dissenyar unes carreres professionals que posin en valor la feina ben feta de les dones i els homes de la plantilla.	
ACCIÓ 10. Aprovar un procediment de promoció i carrera professional, amb fites clares i transparents, que garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Procediment negociat amb la RLT.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les carreres professionals.
Descripció actuacions:	1.- Aprovar un procediment de promoció i carrera professional, amb fites clares i transparents, que garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. 2.- Negociar amb la RLT la proposta. 3.- Aprovar el procediment.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre (inici del procés de negociació)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Representació legal dels treballadors i treballadores
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el procediment? (Sí /No) 2.- S'ha negociat el procediment amb la RLT? (Sí /No)

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

Objectiu específic 3: Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral amb la FURV.

ACCIÓ 11. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere o problemes derivats de la conciliació o de discriminació per raó de sexe/gènere.
----------------------------------	---

Descripció actuacions:	1.- Crear un qüestionari fi de contracte des de la visió de gènere. 2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries. 3.- Realitzar un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).
------------------------	--

Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
---------------------------	-----------------------

Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
--------------------------	----------------------------

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
-----------------------	--------------------

Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
---------------------	---

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO) 2.- % de baixes voluntàries a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe] 3.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]
--------------------------------------	---

	4.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]
--	---

4.- Formació

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de la FURV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.

ACCIONS:

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.	
ACCIÓ 12. Elaborar el pla de formació de la FURV, que es negociarà amb el comitè d'empresa. Aquest Pla s'adreçarà a tot el personal i inclourà, com a mínim, el dret de tot el personal a fer un nombre determinat d'hores de formació a l'any, mecanismes transparents i objectius per garantir l'accés a la formació, i formació específica en matèries d'igualtat i en relació al Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Elaborar una eina de gestió que tingui l'objectiu d'integrar les diferents accions formatives en un conjunt coherent i ordenat, que estableixi uns criteris unificats, que assegurin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació. El Pla tindrà l'objectiu d'assegurar la igualtat de dones i homes i de millorar la capacitació professional individual, l'organització i l'actualització de les competències dels recursos humans, que permetin un major desenvolupament professional de les persones que realitzen el seu treball a la FURV. Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les formacions implica, entre altres coses: - Quan es decideixin els horaris es tindran en compte els horaris de les persones amb reducció horària i que sempre que sigui possible les formacions es realitzin dins de l'horari laboral. - Es tindrà en compte la possibilitat de realitzar la formació en modalitat virtual quan s'identifiquin problemes de conciliació en relació a l'espai o horari. - Quan sigui necessari es realitzarà una reserva de places per les persones que s'incorporen de permisos o excedències. - Es garantirà que totes les persones puguin realitzar un número mínim de formació.

	- S'ofrirà formació sobre soft skills, que ajudin a resoldre problemes relacionats amb les desigualtats de gènere, per exemple, sobre la gestió del temps o ioga.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar de forma negociada amb la RLT el pla de formació amb perspectiva de gènere.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre (inici del procés de negociació)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dissenyat un pla de formació que inclogui la igualtat com objectiu en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- S'ha negociat el pla amb la RLT? (Sí/NO) 3.- S'han ofert formacions relacionades amb la igualtat? (Sí/NO) Especificar quines formacions i quantes persones han fet les formacions (informació desagregada per sexes) [indicador anual]

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.	
ACCIÓ 13. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incloure propostes formatives adreçades a tota la plantilla perquè aquesta comparteixi i participi de la cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere i la diversitat. Utilitzar la formació per assegurar en les diferents àrees i serveis expertesa en igualtat de gènere interseccional.
Descripció actuacions:	1.- Identificar les necessitats formatives relacionades amb la igualtat de gènere interseccional. Algunes ja s'han especificat en aquest pla d'igualtat: en els processos de contractació, en la

	prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, en comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista. 2.- Realitzar cada any diverses propostes formatives en competències relacionades amb la igualtat de gènere interseccional. 3.- Garantir que totes les persones que treballen dins de la FURV han realitzat com a mínim 6 hores de formació en temes d'igualtat en els 4 anys d'implementació del pla d'igualtat.
Cronograma implementació:	2025 – 3r. Trimestre 2026/2027/2028/2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost dels cursos que s'acabin realitzant.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Número de propostes formatives en igualtat de gènere que s'han inclòs en el pla de formació: _____[indicador anual] 2.- Número de treballadors i treballadores que han realitzat formació en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual] 3.- Número d'hores de formació que ha fet cada treballador en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe) _____ [indicador anual] 4.- Percentatge de la plantilla que ha fet en els 4 anys de vigència del pla 6 hores de formació en temes d'igualtat: _____ [indicador 2029]

FORMACIÓ	
Objectiu específic 2: Garantir que en tota la formació que s'ofereixi no existeixin biaixos de gènere.	
ACCIÓ 14. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que les formacions que es realitzin per part de formadors/es externs tinguin perspectiva de gènere, el que implica:

	- Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. - No reproduir estereotips de gènere en l'explicació. - Utilitzar referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia. - Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació. - En el cas que s'ofereixin dades, oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe. - Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula.
Descripció actuacions:	1.- Redactar una clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació. 2.- Incloure la clàusula en els contractes que la FURV realitzi amb formadors/es externs.
Cronograma implementació:	2026 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empreses proveïdores de cursos de formació
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació? (Sí/NO) 2.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere: [indicador anual]

5.- Infrarepresentació femenina

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Avalar una composició equitativa per sexes en els òrgans de govern polític.

ACCIONS:

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Objectiu específic 1: Garantir que els òrgans de govern respectaran la paritat de gènere en la seva composició.
ACCIÓ 15. Incloure en els estatuts una clàusula sobre la paritat de gènere en la composició dels òrgans de govern.

Objectiu que persegueix l'acció:	Afavorir que el patronat de la FURV sigui paritari en la seva composició per sexes.
Descripció actuacions:	1.- Proposar al patronat que inclogui en els seus estatuts una clàusula sobre el principi de representació paritària de dones i homes en la composició dels òrgans de govern.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Direcció
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs la clàusula en els estatuts? (Sí/NO) 2.- Composició per sexes del Consell d'Administració _____

6.- Política retributiva

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

ACCIONS:

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 1: Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de la FURV.	
ACCIÓ 16. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere de tots els departaments.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir ben definits i valorats els llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i tenir en compte els resultats d'aquesta valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere en la RLT.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.

Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de formació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (Sí/No)

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 2: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.	
ACCIÓ 17. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball d'igual valor.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per garantir que l'empresa segueix tenint una política retributiva igualitària.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar anualment, amb la participació del Comitè d'Empresa, una anàlisi de la bretxa salarial aplicant les eines de diagnosi de domini públic de la bretxa salarial de gènere seguint les indicacions que estableix la legislació existent. Per fer-ho es facilitarà, amb antelació suficient, a les representants de les persones treballadores el registre retributiu (article 28.2 ET), que ajudi a identificar i corregir possibles desigualtats retributives per raó de sexe. 2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball d'igual valor. 3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.
Cronograma implementació:	2026 a 2029 (acció que es realitzarà el segon trimestre de cada any)
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la realització del registre retributiu.

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (SÍ/NO) [indicador anual] 2.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana): % % [indicador anual] 3.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i lloc de treball del mateix valor: [indicador anual]
--------------------------------------	--

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

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.

ACCIONS:

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
Objectiu específic 1: Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
ACCIÓ 18. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació. Oferir sempre la informació actualitzada.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret el personal que treballa a la FURV i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents. Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.
Descripció actuacions:	1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents. Actualitzar aquest document cada vegada que hi hagi un canvi legislatiu o dins de l'empresa. 2.- Facilitar i explicar aquest document a les persones que són representants legals de les persones treballadores i treballadores. 3.- Posar a disposició de la plantilla aquest document perquè es pugui consultar en qualsevol moment. 4.- Facilitar aquest document a les noves contractacions.
Cronograma implementació:	2026 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / RLT

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO) 2.- El document està a disposició de la plantilla? (Sí/NO) [especificar on es pot trobar] 3.- S'ha comunicat i explicat aquest document a les persones que són representants dels treballadors i treballadores? (Sí/NO) 4.- Es facilita aquest document a les noves contractacions? (Sí/NO) 5.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? _____ [indicador 2029]

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.	
ACCIÓ 19. Aprovar i publicar un pla de desconexió digital, que tingui en compte la vessant de la conciliació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i corresponsabilitat. Afavorir comportaments respectuosos amb el temps dels altres i proporcionar eines que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.
Descripció actuacions:	1.- Aprovar i publicar un pla de desconexió digital, que reculli els comportaments que afavoreixin la conciliació, per exemple: enviar correus dins de l'horari laboral (es poden programar); no utilitzar WhatsApp fora de l'horari laboral; convocar reunions en horaris que facilitin la conciliació i la presència de persones amb reducció horària, incloure en la convocatòria l'horari de finalització; no viatjar si és possible realitzar la feina a través de vídeo conferències. etc.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans i representació legal dels treballadors i treballadores. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el pla de desconexió digital? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el pla? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat] 3.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer el pla? [indicador 2029] 4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a l'aprovació del pla? [indicador 2029]

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.	
ACCIÓ 20. Durant la vigència del pla la direcció de la FURV negociarà amb el comitè d'empresa un sistema de treball per objectius, que anirà lligat a un nou complement de productivitat i a millores en la flexibilitat horària.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar la flexibilitat horària, la conciliació de la plantilla i el salari.
Descripció actuacions:	1.- Creació d'una comissió per negociar un sistema de treball per objectius, que anirà lligat a un nou complement de productivitat i a millores en la flexibilitat horària. 2.- Aprovació del nou acord.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre (inici de la negociació)
Departament responsable:	Gerència / Direcció / RLT
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans i representació legal dels treballadors i treballadores.

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat la comissió? (SÍ/NO) [especificar dia constitució i composició] 2.- Calendari de reunions de la comissió: 3.- S'ha arribat a l'acord? (SÍ/NO) 4.- Principals característiques de l'acord

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.

ACCIÓ 21. Negociar amb el comitè d'empresa una normativa sobre jornada laboral, horaris, permisos, llicències i vacances que serà d'aplicació a tot el personal de la FURV.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir a totes les persones que treballen dins de la FURV normes clares.
Descripció actuacions:	1.- Negociar amb el comitè d'empresa una normativa sobre jornada laboral, horaris, permisos, llicències i vacances que serà d'aplicació a tot el personal de la FURV.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre (inici procés de negociació)
Departament responsable:	Gerència / Direcció / RLT
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans i representació legal dels treballadors i treballadores. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha començat la negociació? (SÍ/NO) [indicador 2026] 2.- Calendari de reunions: 3.- Resum dels acords apresos: [indicador 2029]

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.	
ACCIÓ 22. Negociar amb el comitè d'empresa una normativa sobre el teletreball que serà d'aplicació a tot el personal de la FURV.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir una normativa negociada amb la RLT sobre el teletreball, que tindrà en compte tota la plantilla de la FURV.
Descripció actuacions:	1.- Negociar amb el comitè d'empresa una normativa sobre el teletreball que serà d'aplicació a tot el personal de la FURV.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre (inici de la negociació)
Departament responsable:	Gerència / Direcció / RLT
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans i representació legal dels treballadors i treballadores. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha començat la negociació? (Sí/NO) [indicador 2026] 2.- Calendari de reunions: 3.- Data aprovació de la normativa:

8.- Assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

ACCIONS:

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic 1: Aprovar un nou protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

ACCIÓ 23. Aprovar el nou protocol FURV.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que la FURV tingui el seu propi protocol per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i situacions d'assetjament i/o violència contra persones LGTBI.
Descripció actuacions:	1.- Aprovar el protocol propi de la FURV per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i situacions d'assetjament i/o violència contra persones LGTBI. 2.- Acordar amb la representació legal dels treballadors i treballadores aquesta nova versió del protocol. 3.- Informar a la plantilla de l'aprovació del nou protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral i publicar el protocol en la pàgina web de la FURV.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Representació legal dels treballador i treballadores.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el nou Protocol? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el nou protocol negociat a la pàgina web? (Sí/NO) 3.- S'ha comunicat a la plantilla l'aprovació d'aquest nou Protocol? (Sí/NO) [especificar com i quan s'ha comunicat]

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic 1: Aprovar un nou protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

ACCIÓ 24. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment. Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Realitzar el 25 de novembre una campanya contra la violència masclista que persegueixi l'objectiu donar a conèixer els instruments existents dins de la FURV per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament i violència contra les persones LGTBI.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar cada any una acció per informar/formar sobre el protocol i les persones de referència. 2.- Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.
Cronograma implementació:	2025 / 2026 / 2027 / 2028 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Comissió d'igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i noves incorporacions.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'acció d'informació o formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya d'informació / formació? (Sí/NO) [especificar les accions realitzades] [indicador anual] 2.- S'ha incorporat el protocol en la informació que es proporciona a les noves contractacions? (Sí/No) 3.- La plantilla coneix l'existència del protocol? (Sí/NO) [indicador 2029] 4.- La plantilla coneix qui són les persones de referència? (Sí/NO) [indicador 2029] 5.- La plantilla coneix el procés a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (Sí/NO) [indicador 2029]

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic 1: Aprovar un nou protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 25. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula informant de l'existència del protocol i del seu obligat compliment.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar coneixement a les empreses proveïdores del protocol de la FURV. Totes les empreses externes contractades per la FURV hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol, segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener.
Descripció actuacions:	1.- Redactar una clàusula que s'inclourà en tots els contractes que realitzarà la FURV. 2.- Incorporar la clàusula en tots els contractes amb empreses proveïdores.
Cronograma implementació:	4rt. Trimestre 2025
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empreses proveïdores
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'acció de formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat la clàusula? (Sí/NO) 2.- S'ha incorporat en tots els contractes que s'han realitzat amb empreses proveïdores? (Sí, tots / Només alguns / Cap) [indicador anual]

9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.

ACCIONS:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 26. Inclusió de la perspectiva de gènere el pla de prevenció de riscos laborals.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que la política de prevenció de riscos laborals i els serveis que s'ofereixen incorporin la perspectiva de gènere, és a dir, tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones. Millorar el pla actual, que ja incorpora la perspectiva de gènere en alguns punts, recollint per exemple, totes les dades desagregades per sexe i analitzant tots els sistemes de protecció tenint en compte les diferències sexuals i de gènere existents.
Descripció actuacions:	1.- Incloure de la perspectiva de gènere el pla de prevenció de riscos laborals: en els objectius, criteris d'intervenció i en els serveis que s'ofereixen.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla de salut? (Sí/NO)

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 27. Realitzar estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	Analitzar el pes dels riscos psicosocials dins de la FURV des de la perspectiva de gènere, el que implica analitzar els grans grups de factors de risc psicosocial: 1) Les exigències psicològiques del treball des del punt de vista quantitatiu (el volum de treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme); des del punt de vista

	qualitatiu, distingim bàsicament entre les exigències emocionals i les exigències cognitives. 2.- El control en el treball: analitzar les oportunitats que la realització del treball ofereix per aplicar i desenvolupar habilitats i coneixements de forma autònoma, decidint l'ordre de les tasques, el mètode i la quantitat de treball. 3.- El suport social en el treball en les 3 possibles vessant: 1) l'aspecte funcional de les relacions en el treball, com el rebre ajuda i feedback de companys i superiors; 2) la dimensió estructural, com les possibilitats de relacionar-se que ofereix el treball i el component emocional; 3) la claredat del rol i la previsibilitat. 4.- Les compensacions del treball: s'analitza l'estabilitat en les condicions de treball i l'estima que és el reconeixement de la feina realitzada, el respecte com a persona i professional i el tracte just. 5.- La doble presència com a risc per a la salut relacionat amb l'organització del temps de treball a les empreses. S'entén per "doble presència" l'exposició derivada de les exigències simultànies de l'activitat laboral i del treball domèstic i familiar. 6.- El risc de viure situacions de violència masclista en els diferents llocs de treball.
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (SÍ/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]

10.- Comunicació amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins la FURV i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions de la FURV siguin inclusives i lliures de sexisme.

ACCIONS:

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 28. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió.

Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de la FURV amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	1.- Editar un llibre d'estil de la FURV que reculli les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista i realitzar una comunicació amb perspectiva de gènere. 2.- Fer difusió del llibre d'estil. 3.- Fer formació a la plantilla per afavorir la utilització del llibre d'estil.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei, en el cas que s'externalitzi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha editat el llibre d'estil? (Sí/NO) 2.- S'ha fet difusió del llibre d'estil? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat 3.- S'ha penjat el llibre d'estil a la pàgina web / intranet? (Sí/NO) 4.- S'ha fet formació? (Sí/NO) [indicador anual] especificar hores de formació i persones assistents (dades desagregades per sexe)

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 2: Garantir que totes les comunicacions publicades per la FURV incorporin la perspectiva de gènere i utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.

ACCIÓ 29. Formar a les persones responsables de comunicació i persones que publiquin en la web o en les diferents xarxes.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que la pàgina web de la FURV i que totes les publicacions que es realitzin a les xarxes estiguin redactades en llenguatge inclusiu i no sexista, no reproduïxin estereotips i tinguin en compte la interseccionalitat.
Descripció actuacions:	1.- Oferir una formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere interseccional.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del curs de formació
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la formació? (Sí/NO) [especificar número hores lectives i persones assistents per sexe] 2.- Totes les persones que realitzen tasques de comunicació han realitzat la formació? (Sí/NO)

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 2: Garantir que totes les comunicacions publicades per la FURV incorporin la perspectiva de gènere i utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.	
ACCIÓ 30. Revisar la pàgina web de la FURV i la documentació que utilitza de forma regular per assegurar que estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista (text i imatges).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que la pàgina web de la FURV i la documentació que utilitza estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista, no reproduïxi estereotips i tingui en compte la interseccionalitat.
Descripció actuacions:	1.- Revisar el material de comunicació de la FURV tenint en compte les indicacions de la diagnosi.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre (inici revisió)
Departament responsable:	Comunicació

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha revisat la pàgina web? (Sí/NO) 2.- S'han revisat altres documents? (Sí/NO)

Accions		2025		2026				2027				2028				2029	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Cultura institucional																	
ACCIÓ 1. Fer públic el IV Pla intern d'Igualtat de la FURV		X															
ACCIÓ 2. Nomenar un/a agent d'Igualtat dins de la FURV			X														
ACCIÓ 3. Assegurar que totes les dades que es recullin desagregades per sexe			X														
ACCIÓ 4. Aprovar i difondre el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere																	X
Condicions laborals i classificació professional																	
ACCIÓ 5. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT i realitzar la RLT pels llocs de treball del personal a càrrec de projectes de recerca, innovació i activitats de formació permanent i congressos												X					
Procés de selecció, contractació, promoció i finalització de contracte.																	
ACCIÓ 6. Incloure en les convocatòries per a noves contractacions que sempre que sigui possible la composició dels tribunals qualificadors serà paritària per sexes.				X						X							X
ACCIÓ 7. Incorporar, en aquelles convocatòries que es consideri pertinent, la formació en temes relacionats amb la igualtat de dones i homes com un mèrit que es tindrà en compte.						X											
ACCIÓ 8. Incorporar en les noves convocatòries el màxim de detall en relació als barems de valoració per garantir una major transparència i assegurar la igualtat d'oportunitats.									X								
ACCIÓ 9. Realitzar un document i oferir-lo a totes les persones que participen en els processos de contractació sobre els biaixos inconscients de gènere.							X										
ACCIÓ 10. Crear un grup de treball sobre carrera professional																	
ACCIÓ 11. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries.			X									X					
Formació interna o contínua																	
ACCIÓ 12. Garantir que el pla de formació asseguri la igualtat de gènere en la seva gestió.						X											
ACCIÓ 13. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.			X			X				X							X
ACCIÓ 14. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere.						X											
Infrarepresentació femenina																	
ACCIÓ 15. Incloure en els estatuts i la normativa interna vinculant una clàusula sobre la paritat de gènere en la composició dels òrgans de govern.																X	
Política retributiva																	

[illegible]

Seguiment i avaluació del pla

L'article 46 de la LOIEMH estableix que els Plans d'Igualtat establiran objectius concrets d'igualtat, estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los; així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius establerts.

La necessitat de que els Plans d'Igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació és independent de l'obligació prevista per les empreses en l'article 47 de la mencionada llei i en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors en el sentit d'informar a la RLT del Pla d'Igualtat i la consecució dels objectius; de la vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació a l'empresa del dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

La fase de seguiment i avaluació que es contempla en el IV pla d'Igualtat de la FURV permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seva implementació.

El seguiment es realitzarà de forma programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució de les mesures contemplades, el que possibilitarà la seva cobertura i correcció, proporcionant al Pla la flexibilitat necessària pel seu èxit.

Els resultats del seguiment del desenvolupament del Pla formarà part integral de l'avaluació.

El seguiment i avaluació del Pla el realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat de la FURV, creada per avaluar el compliment del Pla, dels objectius marcats i de les accions programades

Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat de la FURV

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat dins de la FURV, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat. En aquests casos serà perceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat de la FURV estarà formada, de manera paritària, per la mateixa representació de l'empresa i de la part social de la Comissió de negociació.

En representació de la Fundació per:

- Francesc López Saperas, Director de Recursos
- Maria Elena Suñé Llop, Adjunta a la Direcció de Negoci

En representació de la plantilla per:

- Rosa Maria Salvadó Baza, membre del comitè d'empresa (CCOO)
- Cristina Jacas Osborn, membre del Comitè d'empresa (CCOO)

Substitució

Les persones que integren la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat seran substituïdes per un altra designada per la part empresarial o social segons correspongui.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant. El document s'inclourà com annex a l'acta de la reunió de la comissió de seguiment i avaluació.

Règim de funcionament

La comissió es reunirà com a mínim cada 6 mesos i realitzarà anualment un informe de seguiment de la implementació del IV Pla d'Igualtat de la FURV. Les convocatòries a les reunions ordinàries es faran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies.

Les reunions extraordinàries seran convocades pel mateix procediment sense que sigui necessari cap període d'antelació. Qualsevol dels membres pot demanar una reunió extraordinària.

Els motius per la convocatòria de reunions extraordinàries són:

- Coneixement per part d'algun/a dels/les membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'empresa d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposin una diferència substancial respecte al número d'homes i de dones a la plantilla, possibilitats d'ascens o qualsevol promoció o qualsevol altre àmbit recollit en les accions del Pla d'Igualtat i que pugui donar lloc a la necessitat de reelaborar la diagnosi i/o accions del Pla.

En cada reunió s'aixecarà acta amb el resum de les matèries tractades, firmada per totes les persones que integren la Comissió i en la que es farà constar el resum de temes tractats, acords i desacords.

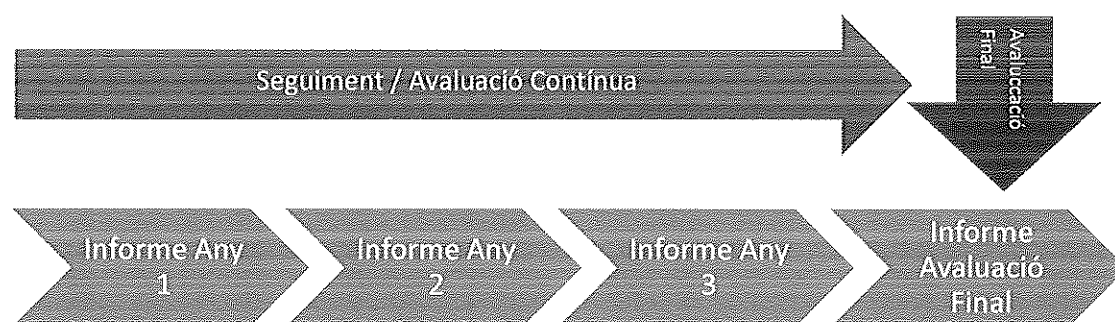
Totes les persones que formen part de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents i/o qualsevol altra informació que s'utilitzi en aquesta comissió.

Informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:		
Persona/departament responsable:		
Data realització:		
Data seguiment:		
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció):		
Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat:		
☐ Falta de recursos humans		
☐ Falta de recursos materials		
☐ Falta de temps		
☐ Falta de participació		
☐ Descoordinació amb altres departaments		
☐ Desconeixement del desenvolupament		
☐ Altres (especificar):		
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):		
Indicadors de procés:		
1.- Adequació dels recursos assignats: SÍ/NO		
2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació:		

3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte: 1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:
Valoració:
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:



Avaluació final del pla d'igualtat

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègies que s'han utilitzats han sigut adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es realitzarà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'empresa.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i de la plantilla i en les pràctiques de recursos humans.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

MODEL D'INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió de Seguiment i Avaluació quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de realitzar l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint el següent esquema:

1.- Dades generals organització:

- Nom empresa:
- Data elaboració informe:
- Període d'avaluació:

- Composició de la comissió d'avaluació:

2.- Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mig	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau de compliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència

3.- Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mig	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas

4.- Informació sobre l'impacte

	Baix	Mig	Alt

S'han produït canvis en la cultura de l'empresa?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació a la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació a la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'empresa i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Senyalar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura empresarial.

5.- Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del pla d'igualtat.

Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies

Aquest Pla d'Igualtat s'entén com un "document viu", el que vol dir que el seguiment i l'avaluació són elements fonamentals, tant per garantir el seu compliment com per flexibilitzar el seu contingut amb la finalitat de poder-se adaptar a les necessitats i a les dificultats que puguin sorgir durant la seva implementació i també en les successives revisions que es realitzin.

Aquest Pla d'Igualtat es mantindrà vigent durant els 4 anys plantejats, sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o es detecti la necessitat d'algun tipus de reajustament.

Sens perjudici dels terminis de revisió que es contemplen de forma específica en el propi Pla d'Igualtat, aquest s'haurà de revisar, en tot cas, si es produeixen les circumstàncies previstes en l'article 9.2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació (les mesures del pla d'igualtat podran ser revisades en qualsevol moment durant la seva vigència amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels afectes que es vagi apreciant en relació amb la consecució d'objectius).
- b) Quan es posi de manifest que no compleix els requisits legals i reglamentaris o com a conseqüència de l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En el cas que sigui necessari modificar el Pla d'igualtat les modificacions seran decidides per acord per part de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, que realitzarà les tasques que resultin necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures.

Les discrepàncies produïdes en el sí de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, sempre i quan respecti a la resolució de les mateixes no s'aconsegueixi al menys una majoria simple, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals o acord que el substitueixi.

Glossari

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Assetjament per raó de sexe: situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

Bretxa salarial de gènere: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Corresponsabilitat: responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els

diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Transversalitat de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): Persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat *binarisme de gènere*, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Pla d'igualtat: estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical: concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

Sexe: Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Subocupació: Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Terra enganxós: Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

Ús sexista del llenguatge: Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Ús androcèntric del llenguatge: Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Violència de gènere: és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara. Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Violència masclista: és aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat (article 3 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).

[Four vertical handwritten signatures or marks on the left margin]