UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

Aprovació de la proposta al Consell Social sobre el Pressupost 2026

Estat de la documentació		
Documentació revisada pel Gabinet Jurídic, si escau	Pendent ☐	Si ☐
Documentació revisada pel Servei Lingüístic, si escau	Pendent ●	Si ☐
Altres		

Consell de Govern
Sessió del 18 de desembre de 2025

INFORME SOBRE L'IMPACTE AMBIENTAL I AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA URV

1. INTRODUCCIÓ

La Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari estableix en l'article 57 punt 3 que les universitats en el procediment d'elaboració del pressupost inclouran informes d'impacte per raó de gènere i d'impacte ambiental.

Tal i com hem indicat en la memòria explicativa l'elaboració del pressupost de la Universitat Rovira i Virgili per a l'exercici 2026 s'ha fet d'acord amb la normativa actual, que regula l'activitat econòmica i pressupostària de les universitats públiques. Tot i que la Llei Orgànica del Sistema Universitari (LOSU) requereix la presentació d'aquests informes per part de les universitats, actualment no disposem d'un procediment adaptat al sistema universitari, en aquest sentit, per donar compliment a la legislació vigent, però també per donar resposta a les polítiques establertes al programa de Govern de la Universitat, el pressupost 2026 inclou els informes sobre l'impacte amb perspectiva de gènere i l'impacte ambiental.

Les àrees d'impacte ambiental i perspectiva de gènere es gestionen dins de l'Oficina d'igualtat i compromís social de la Universitat. Aquesta unitat, modificada l'any 2024, promou la igualtat, el respecte a les diversitats, la cooperació internacional, el benestar, la protecció del medi ambient, la sostenibilitat i la difusió cultural. A la sessió del Consell de Govern de 20 de juny de 2024 es va aprovar la modificació de l'estructura d'unitats de gestió de l'Oficina d'igualtat i compromís social, principalment per crear subunitats especialitzades i incloure els àmbits d'igualtat i diversitats juntament amb benestar. Amb la creació de les subunitats especialitzades s'aconsegueix una identificació clara dels objectius i una atenció personalitzada i enfocament integral.



Actualment l'Oficina d'igualtat i compromís social te una estructura de 5 subunitats i hi treballen un total de 14 persones:

Subunitat	
Gestió administrativa	5
Cooperació, aprenentatge servei i voluntariat	2
Cultura i relacions amb el territori	3
Unitat d'igualtat, diversitats i benestar	3
Sostenibilitat i medi ambient	1
TOTAL	**14**

Cal destacar també, que dins del Consell de Direcció de la Universitat hi ha dos càrrecs específicament orientats a l'Oficina d'igualtat i compromís social:

- Vicerectorat de Compromís Social i Sostenibilitat com a responsable de les activitats d'extensió universitària: el campus extens i les antenes del coneixement, el voluntariat i la cooperació, la URV Ciutadana, l'Oficina de l'Esport, el programa d'Aprenentatge Servei i la política mediambiental de la URV.
- El Comissionat d'Igualtat, Diversitats i Benestar pretén avançar en igualtat per raó de gènere i garantir el respecte a les diversitats a la URV, així com treballar pel benestar de la comunitat universitària. Totes les accions s'orienten a garantir una URV més inclusiva i més igualitària, i a enfortir la transversalitat del gènere i el respecte a les diversitats en la vida acadèmica i l'activitat universitària de l'estudiantat, PDI i PTGAS. D'aquest comissionat depèn la Unitat d'Igualtat de la URV, l'atenció a la diversitat funcional i el Servei d'Atenció Psicològica (SAP).

2. INFORMES

A continuació es detallen els criteris en què s'ha basat l'elaboració d'ambdós informes per a l'exercici 2026.

2.1 Informe impacte ambiental a la URV

La **planificació pressupostària amb perspectiva ambiental** és un enfocament de la gestió que integra consideracions ambientals en el procés de planificació i execució del pressupost. L'objectiu és assegurar que les decisions de despesa i inversió contribueixin a la sostenibilitat ambiental i a la lluita contra el canvi climàtic.

Aquest tipus de planificació implica:

- **Avaluar l'impacte ambiental** de les polítiques i projectes duts a terme.
- **Assignar recursos** a iniciatives que promoguin la sostenibilitat, com ara energies renovables, eficiència energètica, i conservació de la biodiversitat.
- **Incorporar criteris ambientals** en la presa de decisions pressupostàries per garantir que les polítiques econòmiques també beneficien el medi ambient.

2.2 Informe perspectiva de gènere a la URV

La **planificació pressupostària amb perspectiva de gènere** és un enfocament que integra la igualtat de gènere en el procés de creació i execució del pressupost. Això implica analitzar i considerar com les decisions afecten de manera diferent a dones i homes, amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i eliminar les desigualtats estructurals.

Aquest tipus de planificació inclou:

- **Avaluar l'impacte de gènere** de les polítiques i projectes duts a terme.
- **Assignar recursos** a iniciatives que promoguin la igualtat de gènere.
- **Incorporar criteris de gènere** en la presa de decisions pressupostàries per garantir que les polítiques econòmiques també beneficien la igualtat de gènere.

La **Unitat d'igualtat, diversitats i benestar** dur a terme les accions necessàries per diagnosticar, visibilitzar i eliminar les discriminacions. A més, és la finestra d'aplicació del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Específicament la Unitat d'igualtat, diversitats i benestar de la universitat compleix un doble objectiu: d'una banda, ser l'òrgan tècnic encarregat d'implementar les accions i mesures previstes en el Pla d'igualtat de la URV; de l'altra, fer difusió de la realitat de la desigualtat per raó de gènere entre la comunitat universitària i la societat.

Amb l'aprovació del primer Pla d'igualtat, l'any 2007, la URV es va convertir en una universitat pionera en l'àmbit català i a l'Estat espanyol. Aquell primer pla va ser fruit dels resultats d'un informe presentat mesos abans, "La desigualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV", que va posar de manifest situacions de desigualtat i discriminacions cap a les dones que calia canviar. A aquell primer Pla (2007-2010), el van succeir dos més (2011-2019 i 2020, actualment vigent) amb mesures encaminades a eliminar discriminacions en tots els òrgans i funcions de la universitat (docència, recerca i transferència) i resoldre desequilibris a la Universitat.

Els avenços obtinguts, un cop aplicades les mesures, són avaluats anualment i es comparteixen públicament al Consell de Govern de la universitat mitjançant l'Informe "Igualtat de gènere a la URV". Així mateix cada curs acadèmic es publica la Memòria anual d'activitats.

Objectius del Pla:

- Promoure la igualtat a la Universitat Rovira i Virgili.
- Implementar i avaluar el Pla d'igualtat entre els homes i les dones de la Universitat Rovira i Virgili.
- Fomentar en tota la comunitat la reflexió al voltant dels temes d'igualtat, en allò que té a veure amb docència, recerca, gestió i transferència.
- Afavorir la introducció de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits del coneixement, posant atenció especial a aquelles àrees que han de tenir més influència atesa la projecció que tenen en la societat.
- Promoure estudis al voltant de la situació d'homes i dones a la URV.

- Establir relacions fluides amb institucions per promoure la igualtat de gènere com un dels valors bàsics de la nostra societat.
- Promoure i afavorir la formació i recerca específiques en estudis de gènere.
- Promoure actuacions que facin possible l'accés al treball i la promoció interna en condicions d'igualtat efectiva entre homes i dones.
- Actuar com un centre de recursos en matèria d'assessorament i/o estudis en matèria d'igualtat per raó de gènere. Aquest centre estaria al servei tant de la comunitat universitària com de la societat.

Funcions del Pla:

- Dissenyar, impulsar i implementar les polítiques d'igualtat a la URV.
- Implementar, fer seguiment i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.
- Promoure la implementació de les recomanacions i propostes d'acció que tendeixin a millorar els indicadors, i posar en marxa les accions proposades per l'Observatori d'Igualtat.
- Coordinar l'actuació de la resta d'òrgans en matèria d'igualtat: l'Observatori, la Comissió d'Igualtat, les responsables d'igualtat de centre i el Consell Assessor.
- Avaluar l'impacte sobre la igualtat d'oportunitats de les accions executades amb aquest fi a la URV.
- Difondre informació de les accions executades i dels èxits assolits.
- Participar en projectes i mantenir contactes amb altres unitats d'altres institucions, tant en l'àmbit de l'Estat espanyol com a la resta de països de la Unió Europea.

El pressupost de l'any 2026 per a les despeses de funcionament de la Subunitat d'Igualtat es:

Programa 3: ESTUDIANTS, BEQUES, AJUTS I COMUNITAT UNIVERSITÀRIA				
Prog.	S/ U	Equip govern	EXPLICACIÓ DE LA DESPESA	Import
3.05	OICS	Com. IDB	Pla d'igualtat	12.000,00

Programa 2: RECERCA I INNOVACIÓ				
Prog.	S/ U	Equip govern	EXPLICACIÓ DE LA DESPESA	Import
2.02	SRH	Vr. Rec. / Vr. PCPI	Programa intensificació de la Recerca	56.059,42

El programa d'intensificació de la recerca atorga l'exempció docent per a la intensificació en la recerca en el període dels tres anys següents al gaudiment d'un permís maternal.

Les actuacions pròpies de la unitat d'igualtat que es financen sota perspectiva de gènere que es duran a terme a càrrec del pressupost general de la universitat son les següents:

- ✓ 11 de febrer Dia de la Dona i la Nena a la Ciència (29 de gener 2026): **Girl's Day** Sescelades.

- ✓ 8 de març Dia Internacional de la Dona: actes del **Mes+ per la Igualtat** i **Distinció MA Ferrer i Bosch.**
- ✓ 25 de novembre Dia per l'Erradicació de la Violència contra les Dones: accions diverses, **25N 25 minuts 25 aules** (aquesta acció està finançada parcialment amb els fons PEVG).
- ✓ Desembre: **calendari** dones en la ciència.
- ✓ Seguir treballant conjuntament amb la resta d'universitats catalanes a través de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya.
- ✓ Seguir participant en el grup de treball d'igualtat de gènere de la Xarxa Vives.
- ✓ A nivell general es porten a terme activitats permanents a xarxes a nivell autonòmic, estatal i europeu; participació en òrgans de decisió i consultors; difusió i comunicació a través de xarxes socials; actuacions per aplicar el Protocol contra l'Assetjament per raó de sexe/gènere entre d'altres actuacions.
- ✓ Actualment s'està treballant en el nou pla d'igualtat, que serà el IV. S'ha constitut la mesa de negociació per poder presentar-lo i aprovar-lo al llarg de l'any 2026.
- ✓ Paral·lelament al 2026 s'iniciarà l'elaboració del Pla d'Igualtat Laboral pensat per garantir la igualtat en les condicions de treball del personal de la Universitat.