Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona

FUNDACIÓ UAB

ÍNDEX

1.INTRODUCCIÓ 1

2.MARC NORMATIU EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE 1

2.1. NORMES INTERNACIONALS 1

2.2. NORMES COMUNITÀRIES 1

2.3. NORMES ESPANYOLES 2

2.4. NORMES CATALANES 3

3. DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA FUAB 3

3.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ 3

3.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL 4

3.3. FORMACIÓ 5

3.4. CONDICIONS DE TREBALL, CONDICIONS SALARIALS I RETRIBUCIONS 7

3.5. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL 11

3.6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE..... 11

3.7 SALUT LABORAL 12

3.8. REPRESENTACIÓ FEMENINA ALS ÒRGANS DE GOVERN I ALS GRUPS DE TREBALL 15

4. EIXOS, OBJECTIUS I MESURES 17

5. VIGÈNCIA 21

6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT 21

1.- INTRODUCCIÓ

El Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona (FUAB) parteix del context definit pel marc normatiu actual, especialment pel contingut del Real Decret/Llei 6/2019, d'1 de març, de "*medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*", i respon al compromís de la FUAB amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, dret bàsic de les persones treballadores.

2.- MARC NORMATIU EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2.1. NORMES INTERNACIONALS

Declaració universal de drets humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de las Nacions Unides. Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. Disponible: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Disponible: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas. Nova York, 1996. Disponible: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf

2.2. NORMES COMUNITÀRIES

Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea. Maastricht, 1992. DO C 326 de 26.10.2012, p. 13/390. Disponible: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000. DO C 202 de 7.6.2016, p. 389-405. Disponible: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Consejo de Europa. Istanbul, 2011. Council of Europe Series, núm. 210. Disponible: https://rm.coe.int/1680462543

Reglamento (UE) nº 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el período de 2014 a 2020. DO L 354 de 28.12.2013, p. 62/72. Disponible: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1381&from=EN

Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DO L 348 de 28.11.1992. Disponible: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. DO L 180 de 19.7.2000, p. 22/26. Disponible: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. DO L 303 de 2.12.2000, p. 16/22. Disponible: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DO L 204 de 26.7.2006, p. 23/36. Disponible: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32006L0054

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo, 2019. Disponible: http://www.inmujer.gob.es/diseno/docs/Carrusel/2019/DEF_26.09.19_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo.pdf

2.3. NORMES ESPANYOLES

Constitució espanyola, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid. Disponible: https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29/12/2004. Disponible: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23.3.2007. Disponible: http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13.4.2007). Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf

Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8.8.2000. Disponible: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, núm. 255, de 24.10.2015. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf

Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7.3.2019. Disponible: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244

2.4. NORMES CATALANES

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica]. Disponible: https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 5123, de 2.5.2008. Disponible: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=491383

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6730, 17.10.2014. Disponible: https://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6919, de 23.7.2015. Disponible: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf

3.- DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA FUAB

3.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Durant l'exercici 2019 s'han realitzat un total de 9 processos de selecció que han donat lloc a 12 noves contractacions: 7 homes i 5 dones.

El procediment a seguir, en cas de tenir una vacant, és el següent:

1. Convocatòria interna adreçada per correu electrònic a tot el personal de la Corporació UAB i publicació a l'apartat de personal de la pàgina web.
2. Convocatòria externa (només en els casos que no s'ha pogut cobrir la plaça amb personal intern).

Les convocatòries externes es publiquen a la pàgina web de la FUAB, a Linkedin o Infojobs i, atenent la seva tipologia a taulers d'anuncis de col·legis professionals, i al SOC, per garantir la màxima difusió.

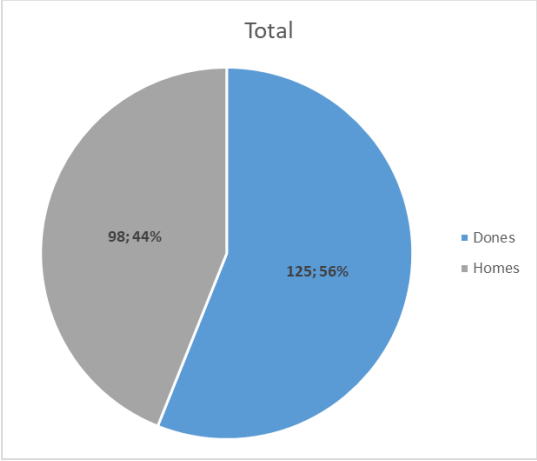
Els criteris per a la selecció de les persones són criteris objectius, basats en els principis de mèrit i capacitat.

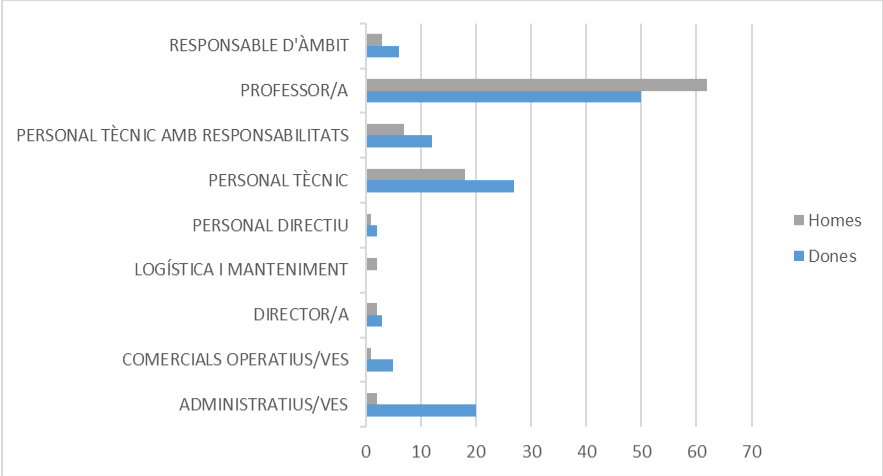
Per a dur a terme la selecció es nomena una comissió en la que participa la Direcció Jurídica i de Recursos Humans i persones de l'àmbit al que pertany la plaça.

3.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La plantilla de la FUAB, a 31/12/2019, està integrada per 223 persones distribuïdes en les categories següents:

Categories	Dones	Homes	Total general	% Dones	% Homes
ADMINISTRATIUS/VES	20	2	22	91%	9%
COMERCIALS OPERATIUS/VES	5	1	6	83%	17%
DIRECTOR/A	3	2	5	60%	40%
LOGÍSTICA I MANTENIMENT		2	2	0%	100%
PERSONAL DIRECTIU	2	1	3	67%	33%
PERSONAL TÈCNIC	27	18	45	60%	40%
PERSONAL TÈCNIC AMB RESPONSABILITATS	12	7	19	63%	37%
PROFESSOR/A	50	62	112	45%	55%
RESPONSABLE D'ÀMBIT	6	3	9	67%	33%
Total general	**125**	**98**	**223**	**56%**	**44%**





Amb caràcter general, a totes les categories, a excepció del grup de professors/es i de logística i manteniment, hi ha majoria de dones. Pel que fa al grup de professors/es és important fer constar que hi ha un percentatge molt important de persones amb dedicació a temps parcial (92,8%).

3.3. FORMACIÓ

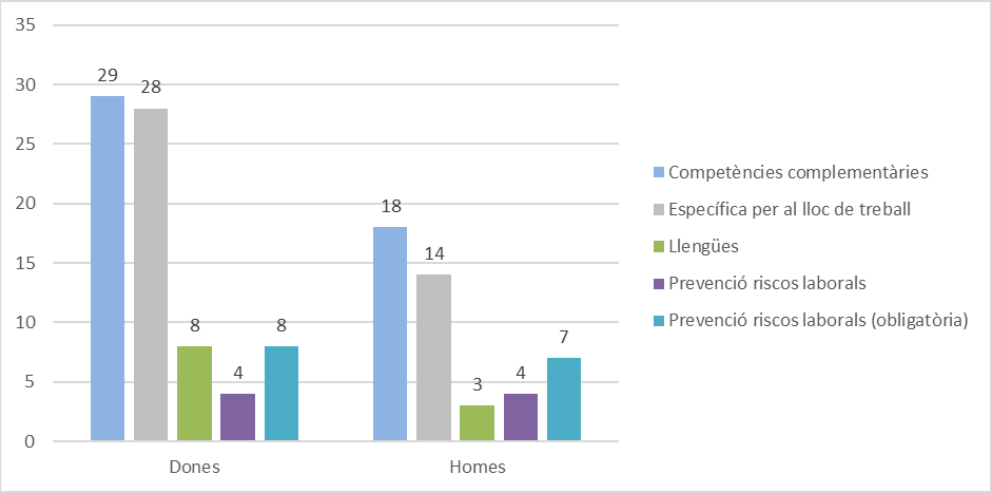
Les accions formatives estan dirigides al desenvolupament de competències qualitatives, habilitats o qualitats necessàries per al desenvolupament amb èxit del lloc de treball, i al desenvolupament de competències i coneixements tècnics específics del lloc de treball.

A l'octubre de 2019 es va enviar una enquesta a tot el personal de la FUAB per a poder detectar les necessitats formatives. En base als resultats obtinguts, s'està elaborant el Pla de formació per als anys 2020-2021.

L'enquesta de detecció de necessitats formatives es realitzarà cada dos anys i, anualment, cada director farà el pla de formació per al personal del seu àmbit, que s'haurà d'autoavaluar al final de l'exercici.

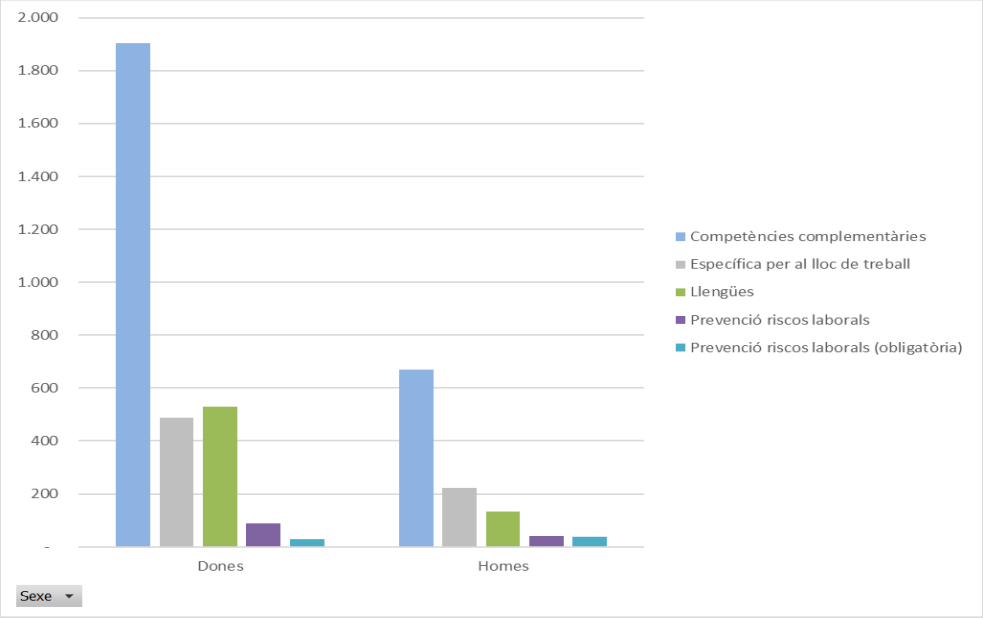
Activitats formatives realitzades al llarg de 2019

Nombre d'Activitats formative	Competències complementàries	Específica per al lloc de treball	Llengües	Prevenció riscos laborals	Prevenció riscos laborals (obligatòria)	Total general	% de participació
Dones	29	28	8	4	8	77	63%
Homes	18	14	3	4	7	46	37%
Total general	**47**	**42**	**11**	**8**	**15**	**123**	100%



Total hores de formació realitzada durant l'any 2019

Total hores de formació realitzades	Competències complementàries	Específica per al lloc de treball	Llengües	Prevenció riscos laborals	Prevenció riscos laborals (obligatòria)	Total general	% Hores de formació
Dones	1.904	489	531	88	29	3.041	73%
Homes	671	222	134	40	39	1.106	27%
Total general	**2.575**	**711**	**665**	**128**	**68**	**4.147**	**100%**



3.4. CONDICIONS DE TREBALL, CONDICIONS SALARIALS I RETRIBUCIONS

La jornada laboral del personal de la FUAB és, amb caràcter general, de 38 hores setmanals distribuïdes de dilluns a dijous, de 9 a 14 hores i de 15 a 18 hores, i els divendres de 9 a 15 hores. No obstant això, cada centre pot establir els horaris més adients a les seves necessitats.

La jornada en còmput anual per al 2020 és de 1602 hores.

Durant els mesos de juliol i agost, el personal que fa jornada d'horari partit podrà fer jornada intensiva, si les necessitats del servei ho permeten.

Les persones que integren la FUAB poden gaudir, amb caràcter general, de flexibilitat horària, sens perjudici de l'obligació de complir amb la seva jornada i d'atendre les necessitats del servei.

El servei s'ha de garantir, amb caràcter general, fins les 17 hores. En aquest sentit, els/les directors/es corresponents adopten les mesures necessàries per a garantir que aquest horari es compleix.

HORARI STANDARD

Períodes: de gener a juny i de setembre a desembre

**Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16 hores hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.*

DE 9:00 A 18:00 (P Obligada de 9:45 a 16:30 hores)				
DE DILLUNS A DIJOUS				
07:45-9:45	9:45-13:00	13:00-15:30	15:30-16:30	16:30-18:30
Flexible	Obligatòria	Dinar	Obligatòria	Flexible
DIVENDRES				
07:45-9:45	9:45-14:00	14:00-17:30*		
Flexible	Obligatòria	Flexible		

Període: juliol i agost

**Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16 hores hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.*

DE 9:00 A 15:00 (P Obligada de 9:30 a 14 hores)		
DE DILLUNS A DIVENDRES		
07:30-9:30	9:30-14:00	14:00-16:00*
Flexible	Obligatòria	Flexible

CATEGORIES

Categories	Bretxa Salarial
ADMINISTRATIUS/VES	-19,88%
COMERCIALS OPERATIUS/VES	-2,57%
DIRECTOR/A	-0,01%
LOGÍSTICA I MANTENIMENT	N/A
PERSONAL DIRECTIU	0,00%
PERSONAL TÈCNIC	7,15%
PERSONAL TÈCNIC AMB RESPONSABILITAT	-1,23%
PROFESSOR/A	0,80%
RESPONSABLE D'ÀMBIT	-5,17%
Mitjana general	**-14,99%**

Bretxa salarial
>0 Significa que les dones cobren menys que la mitjana salarial dels homes per categoria
=0 Significa que les dones cobren igual que la mitjana salarial dels homes per categoria
<0 Significa que les dones cobren més que la mitjana salarial dels homes per categoria

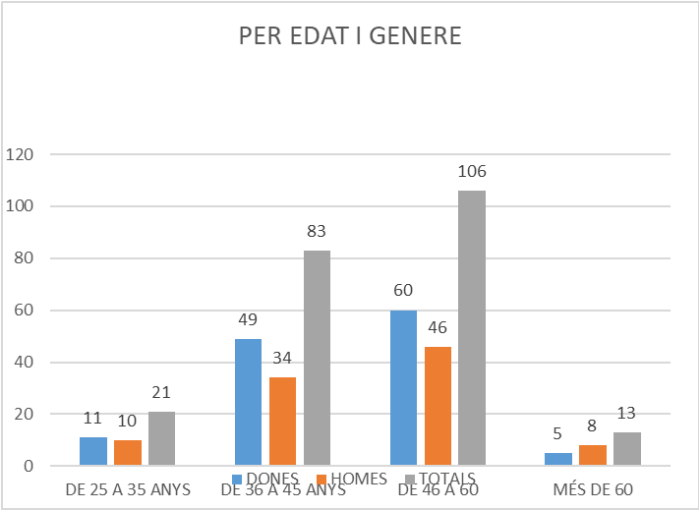
En la categoria de personal tècnic es produeix una bretxa salarial a favor dels homes (7,15%). En la resta de categories, la bretxa salarial és favorable a les dones, essent la més alta en el grup d'administratius/es (19,88%), seguida del grup de responsables d'àmbit (5,17%) i de comercials operatius /ves(2,57%).

Pel que fa al grup de personal directiu, existeix una igualtat salarial entre homes i dones.

En relació amb el grup de professors/es, la petita diferència, que no és significativa, s'ha de matisar tenint en compte que, a diferència del que succeeix en la resta de grups, en aquest hi ha un elevat percentatge de persones amb dedicació parcial (92,8%).

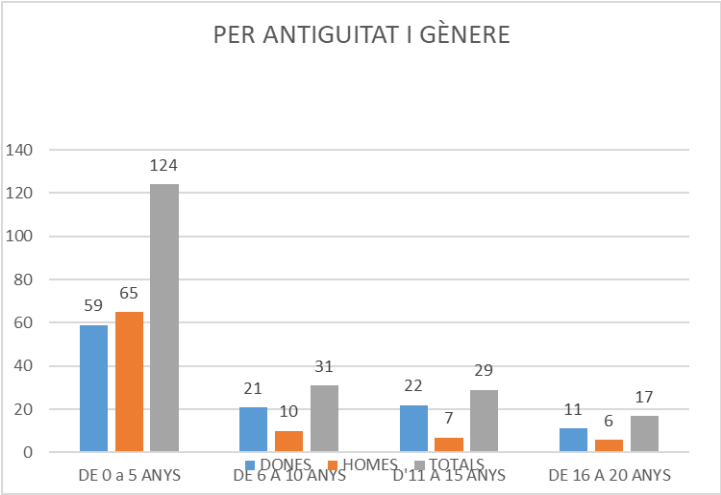
Distribució de la plantilla per edat i per gènere:

	DE 25 A 35 ANYS	DE 36 A 45 ANYS	DE 46 A 60	MÉS DE 60
DONES	11	49	60	5
HOMES	10	34	46	8
TOTALS	**21**	**83**	**106**	**13**



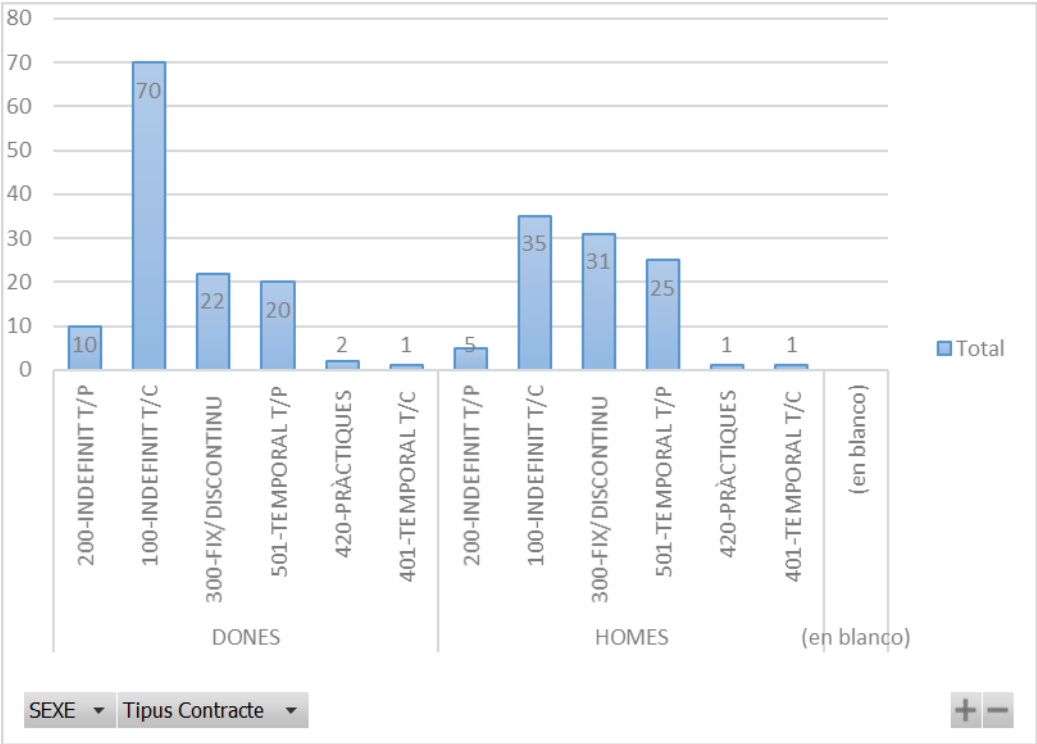
Distribució de la plantilla per antiguitat i per gènere:

	DE 0 a 5 ANYS	DE 6 A 10 ANYS	D'11 A 15 ANYS	DE 16 A 20 ANYS	MÉS DE 20 ANYS
DONES	59	21	22	11	13
HOMES	65	10	7	6	8
TOTALS	**124**	**31**	**29**	**17**	**21**



Distribució de la plantilla per tipus de contracte:

TIPUS DE CONTRACTES	
DONES	**125**
200-INDEFINIT T/P	10
100-INDEFINIT T/C	70
300-FIX/DISCONTINU	22
501-TEMPORAL T/P	20
420-PRÀCTIQUES	2
401-TEMPORAL T/C	1
HOMES	**98**
200-INDEFINIT T/P	5
100-INDEFINIT T/C	35
300-FIX/DISCONTINU	31
501-TEMPORAL T/P	25
420-PRÀCTIQUES	1
401-TEMPORAL T/C	1
Total general	**223**



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

Amb data 15 de novembre de 2019, i 27 de novembre de 2019 la Comissió de Flexibilitat Horària i el Comitè de Direcció de la FUAB, respectivament, van aprovar el Manual d'Aplicació de la Normativa de Flexibilitat Horària https://www.uab.cat/doc/manual-normativa-flexhoraria.pdf.

A la Normativa de Flexibilitat Horària es recullen les jornades i els horaris, els permisos i llicències, i el procediment de gestió. La normativa recull un horari conciliador, al que es poden acollir les persones que fan una jornada completa i que tinguin al seu càrrec fills/es menors de 12 anys, fills/es amb discapacitat o ascendents amb discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que els impedeixi ser autònoms o que requereixin de dedicació o atenció especial.

3.6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

La Fundació UAB compta amb mecanismes per prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere.

En data 8 de juny de 2010, el Patronat de la Fundació va aprovar la Política per a la dignitat de les persones https://www.uab.cat/doc/dignitatFUAB.pdf, que va ser modificada en la sessió del Patronat del dia 20 de novembre de 2017.

En data 20 de novembre de 2017, el Patronat de la Fundació va aprovar el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere https://www.uab.cat/doc/protocol-assetjamentFUAB.pdf.

En data 20 de novembre de 2017, el Patronat de la FUAB va aprovar el Protocol de canvi del nom legal al nom sentit adreçat a les persones transsexuals, transgènere i intersexuals https://www.uab.cat/doc/protocol-canvi-nomFUAB.pdf.

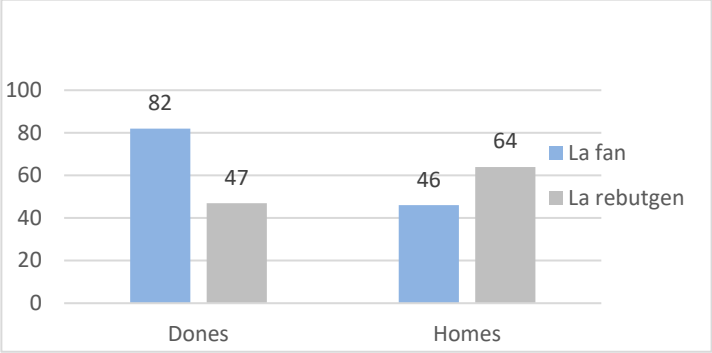
I, en data 28 d'octubre de 2018, en el marc del Compliance, el Patronat de la Fundació va aprovar el Codi de Conducta https://www.uab.cat/doc/codi-conducta-FUAB.pdf, i la creació del Canal de Compliance com a procediment per mitjà del qual s'han de comunicar conductes que poden implicar la comissió d'alguna irregularitat o d'algun acte contrari a la legalitat o a les normes d'actuació del Codi de Conducta, aprovant, així mateix, el document que regula les normes d'utilització del Canal https://www.uab.cat/doc/regulacio-canal-compliance.pdf.

La FUAB també col.labora en el foment de l'adopció de mesures per part d'empreses amb les que s'ha de relacionar per a portar a terme la seva activitat, i als Plecs de Clàusules Administratives dels procediments de contractació s'incorpora l'obligació de les empreses adjudicatàries d'aplicar, en realitzar la prestació, mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

3.7. SALUT LABORAL

REVISIÓ MÈDICA ANUAL

	La fan	La rebutgen	Total genera	% La fan	% La rebutgen
Dones	82	47	129	64%	36%
Homes	46	64	110	42%	58%
Total general	**128**	**111**	**239**		



La revisió mèdica inclou les proves específiques següents :

Proves específiques per a dones i homes:

- Sang oculta en femta (detecció precoç de càncer de colon)
- Tonometria (mesurament de la pressió intraocular)
- CEA Ag carcinoembrionari

Proves específiques per a dones:

- Anàlisi de Vit D i Calci en sang
- Densitometria òssia

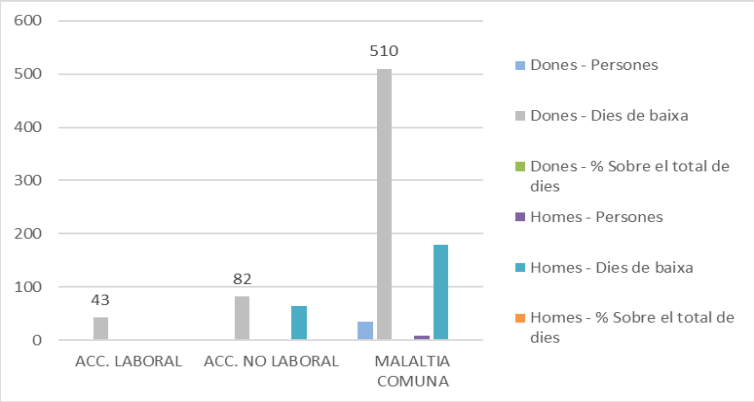
Proves específiques per a homes:

- PSA

BAIXES MÈDIQUES

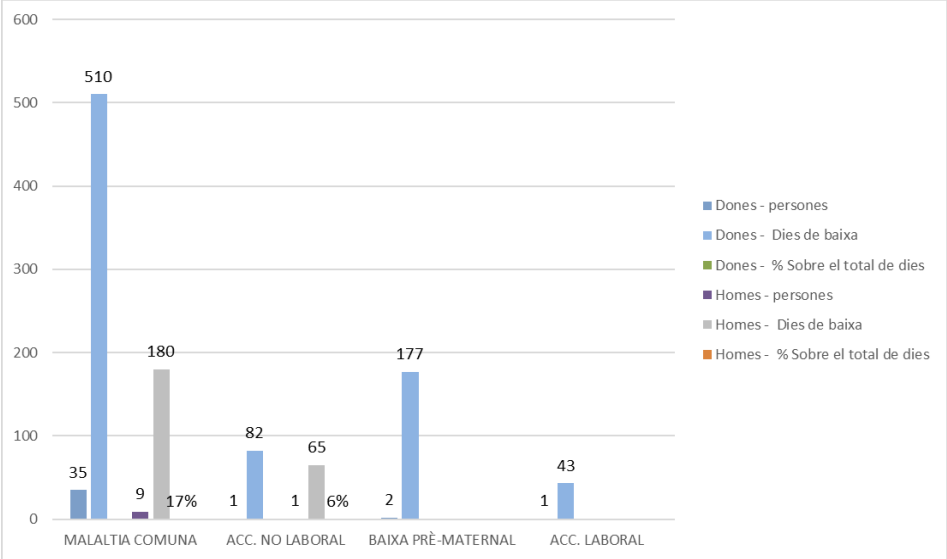
Baixes Mèdiques produïdes durant l'exercici 2019 (en dies i persones sense Baixes pre-maternals)

	Dones			Homes			Total Persones	Total Dies de baixa
Tipus de Baixa	Persones	Dies de baixa	% Sobre el total de dies	Persones	Dies de baixa	% Sobre el total de dies		
ACC. LABORAL	1	43	5%				1	43
ACC. NO LABORAL	1	82	9%	1	65	7%	2	147
MALALTIA COMUNA	35	510	58%	9	180	20%	44	690
Total general	**37**	**635**	**72%**	**10**	**245**	**28%**	**47**	**880**



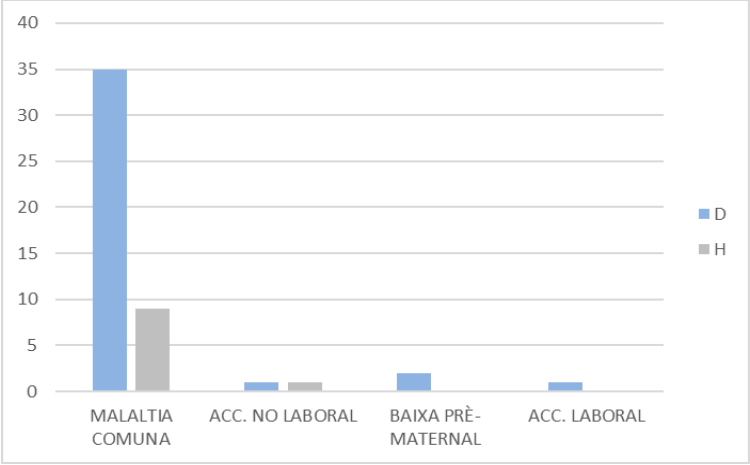
Baixes Mèdiques produïdes durant l'exercici 2019 (en dies i persones)

	Dones			Homes			Total persones	Total Dies de baixa
Tipus de Baixa	persones	Dies de baixa	% Sobre el total de dies	persones	Dies de baixa	% Sobre el total de dies		
MALALTIA COMUNA	35	510	48%	9	180	17%	44	690
ACC. NO LABORAL	1	82	8%	1	65	6%	2	147
BAIXA PRE-MATERNAL	2	177	17%				2	177
ACC. LABORAL	1	43	4%				1	43
Total general	**39**	**812**	**77%**	**10**	**245**	**23%**	**49**	**1057**



Baixes Mèdiques produïdes durant l'exercici 2019 (per número de persones i gènere)

Tipus de Baixa	D	H	Total general
MALALTIA COMUNA	35	9	44
ACC. NO LABORAL	1	1	2
BAIXA PRÈ-MATERNAL	2		2
ACC. LABORAL	1		1
Total general	**39**	**10**	**49**



3.8. REPRESENTACIÓ FEMENINA ALS ÒRGANS DE GOVERN I ALS GRUPS DE TREBALL

ÒRGANS DE GOVERN:

Patronat FUAB

PATRONS	HOMES		DONES	
9	6	66,6%	3	33,3%

SECRETARIA	HOMES		DONES	
2	1	50%	1	50%

3 de les persones que formen part del Patronat ho fan en virtut d'un altre càrrec que ostenten dins de la UAB; 1 és designada directament pel/per la rector/a de la UAB; i 5 són designades directament pel Patronat.

Comitè de Direcció FUAB

MEMBRES	HOMES		DONES	
5	3	60%	2	40%

MEMBRES UAB	HOMES		DONES	
2	2	100%	0	0%

MEMBRES FUAB	HOMES		DONES	
3	1	33,3%	2	66,6%

Les persones que formen part del Comitè de Direcció FUAB ho fan en virtut del càrrec que ocupen a la UAB o a la pròpia Fundació.

Comitè de Direcció Fuab-Formació

MEMBRES	HOMES		DONES	
6	2	33,3%	4	66,6%

MEMBRES UAB	HOMES		DONES	
4	2	50%	2	50%

MEMBRES FUAB	HOMES		DONES	
2	0	0%	2	100%

Les persones que formen part del Comitè de Direcció FUABFormació ho fan en virtut del càrrec que ocupen a la UAB o a la pròpia Fundació.

GRUPS DE TREBALL:

Comissió de flexibilitat horària

MEMBRES	HOMES		DONES	
8	3	37,5%	5	62,5%

Grup de comunicació interna

MEMBRES	HOMES		DONES	
14	4	28,5%	10	71,5%

4.- EIXOS, OBJECTIUS I MESURES

Les mesures s'estableixen en relació amb 5 eixos:

1.- Promoció de la cultura i les Polítiques d'igualtat de gènere

2.- Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball

3.- Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

4.- Participació i representació paritària en els òrgans de govern i en els grups de treball

5.- Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere

EIX 1. PROMOCIÓ DE LA CULTURA I LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
Objectiu estratègic 1.1. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere	
Mesures	
1.1.1. Elaborar estadístiques desagregades per sexe	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Indicadors estadístics / Web
Objectius Operatius	-Elaborar un sistema d'indicadors a partir de les dades disponibles -Presentar totes les estadístiques sobre el personal desagregades per sexe a la pàgina web
Calendari	Permanent
1.1.2. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació amb la composició de les comissions de selecció i òrgans de representació i participació	
Òrgan impulsor	Vicepresidència executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Estadístiques / Web
Objectius Operatius	-Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels membres de les comissions de selecció de les convocatòries, així com dels resultats -Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels òrgans de representació
Calendari	Permanent
Objectiu estratègic 1.2. Sensibilitzar sobre les desigualtats per raó de gènere	
Mesures	
1.2.1. Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans

	Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Guia / Web, correu, etc.
Objectius Operatius	-Revisar l'ús del llenguatge en la normativa interna i documents institucionals -Revisar l'ús del llenguatge en les aplicacions informàtiques de gestió
Calendari	Permanent/Puntual
1.2.3. Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	
Òrgan impulsor	Vicepresidència executive
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Accions i formació
Objectius Operatius	-Fer formació en matèria d'igualtat i LGBTIQ -Oferir formació sobre mesures d'igualtat als agents socials i a les persones responsables de les polítiques d'igualtat -Promoure la participació en jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènera organitzada per la UAB
Calendari	Puntual/Permanent
Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat	
Mesures	
1.3.1 Promoure l'equilibri en la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Dirección Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Normativa / Web, correu, etc.
Objectius Operatius	-Garantir la presència paritària de dones en actes i jornades
Calendari	Permanent
1.3.2. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del Pla d'acció per a la igualtat de gènere	
Òrgan impulsor	Vicepresidència executive
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Sistema d'indicacors i instruments /Comissió/Memòries
Objectius Operatius	-Constituir una comissió de seguiment del Pla d'acció per a la igualtat de gènere -Elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i impacte de les mesures
Calendari	Puntual/Permanent
1.3.3. Prioritzar, en cas d'empat, les ofertes d'empreses licitadores que disposin de polítiques d'igualtat	

Òrgan impulsor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans
Instruments	Plec de condicions de concursos
Objectius Operatius	-Establir com a criteri de priorització en els concursos d'empreses disposar d'un pla d'igualtat de gènere -Establir com a criteri de priorització en els concursos d'empreses disposar d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
Calendari	Puntual

EIX 2. IGUALTAT DE CONDICIONS EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	
Objectiu estratègic 2.1. Garantir la igualtat de condicions en els processos d'accés i promoció al treball	
Mesures	
2.1.1. Garantir que la normativa i els processos relatius a l'avaluació del *currículum vitae* i a la contractació no continguin elements de discriminació indirecta	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Normativa / Formació
Objectius Operatius	-Garantir la informació i transparència en els processos de selecció -Oferir formació al personal per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal -Garantir que els criteris establerts en els processos de selecció i avaluació de currículum garanteixin la igualtat d'oportunitats
Calendari	Permanent / Puntual
Objectiu estratègic 2.2. Superar els obstacles i les dificultats per a la igualtat d'oportunitats en el treball	
Mesures	
2.2.1. Difondre la normativa i les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Guia / Web
Objectius Operatius	-Crear un apartat sobre conciliació al web
Calendari	Permanent/Puntual

EIX 3. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	
Objectiu estratègic 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en la docència	
Mesures	
3.1.1. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció de Serveis Docents
Instruments	Informes / Web / Enquesta / Memòries
Objectius Operatius	-Garantir que s'apliquen les mesures adoptades per la UAB en aquest àmbit
Calendari	Permanent

EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I EN ELS GRUPS DE TREBALL	
Objectiu estratègic 4.1. Promoure la participació i la representació equilibrada i el lideratge de les dones en els òrgans de govern i en els grups de treball	
Mesures	
4.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Vicepresidència Executiva
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Instruments	Normativa
Objectius Operatius	-Vetllar per l'aplicació de la normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes en les direccions de les escoles -Promoure la paritat en els rols de representació als diferents òrgans
Calendari	Permanent / Puntual
4.1.2. Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Instruments	Informe / Web / Formació
Objectius Operatius	-Oferir formació per promoure el lideratge amb perspectiva de gènere
Calendari	Permanent/Puntual

EIX 5. PROMOCIÓ D'UNA ORGANITZACIÓ LLIURE DE SEXISME I VIOLÈNCIES DE GÈNERE	
Objectiu estratègic 5.1. Desenvolupar les línies d'acció previstes en el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista	
Mesures	
5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Guies / Formació / Campanyes / Normativa
Objectius Operatius	-Dissenyar estratègies de sensibilització per promoure pràctiques lliures de sexisme i violències de gènere
Calendari	Permanent / Puntual
5.1.2. Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Instruments	Fulletons / Formació
Objectius Operatius	-Desenvolupar una estratègia de comunicació
Calendari	Permanent/Puntual

5.- VIGÈNCIA

Aquest Pla d'Igualtat tindrà vigència per als anys 2020 i 2021.

6.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Per tal de fer el seguiment I l'avaluació d'aquets Pla es constituirà una comissió paritària entre representants de l'empresa i representants de les persones treballadores, que també serà paritària pel que fa a la representació d'homes i dones.

Aquesta comissió es reunirà trimestralment per a dur a terme el seguiment i l'avaluació.