

IV PAG

2018-2023

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

LEAKY PIPELINE

// canonada foradada
referència metafòrica a la manera en què les
dones desapareixen a mesura que avancen en la
seva carrera acadèmica

Informe sobre l'estat de la
implementació del IV PAG -2023

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

Resultat i grau d'aplicació de les mesures del IV PAG a desembre de
2023

Direcció

Laura Duarte Campderrós

Realització

Maribel Ponferrada Arteaga

Col·laboració

Andrea Ruedas Rodriguez

Silvia Castillo Salvador



Observatori per
a la Igualtat UAB

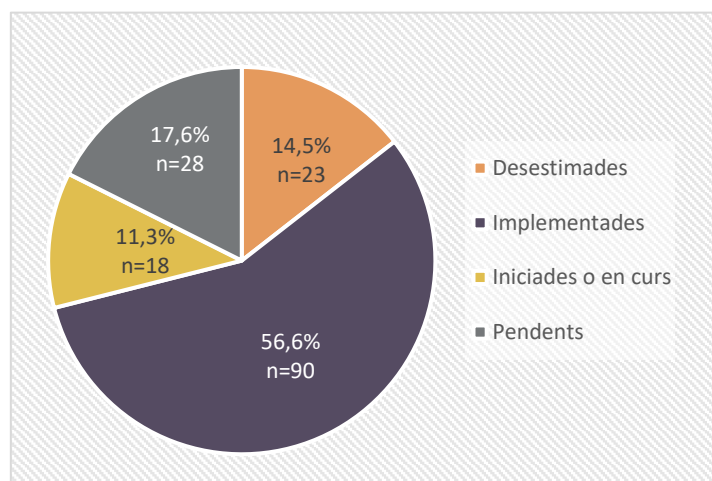
UAB Universitat Autònoma
de Barcelona

TAULA DE CONTINGUT

Grau d'aplicació del IV PAG.....	3
Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del IV PAG i la seva addenda.....	3
Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures i objectius operatius del IV PAG i la seva addenda	4
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere.....	4
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	27
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	37
EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	46
EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere.....	54
Addenda al IV PAG.....	63

Grau d'aplicació del IV PAG

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del IV PAG i la seva addenda.



Nota: En el gràfic es presenta la distribució de les mesures del IV Pla i de la seva addenda (resultant de l'adaptació al RD 901/2020), un total de 159. Cal fer menció que hi ha algunes mesures que apareixen repetides perquè en realitat contenen més d'una acció i la seva execució correspon a més d'un òrgan.

Font: Òrgan responsable. Observatori per a la Igualtat. Desembre 2023.

Estat de les mesures, en general, a desembre de 2023

➔ El 56,6%, un total de 90, han estat implementades, l'11,3% s'han començat a executar, un total de 18, i el 17,6% estan pendents, el que suposa un total de 28 accions. Cal fer menció que 23 accions, un 14,5%, han estat desestimades atesa la no viabilitat de la seva execució.

Estat de les mesures segons els eixos a desembre de 2023

➔ Els eixos de *Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere*, *Participació i representació paritària en la comunitat universitària* i *Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere* són els que presenten el major nombre de

mesures implementades, suposen el 81%, el 76,2% i el 71,4% de les respectivament, entre 24,3 i 14,8 punts per sobre del percentatge total de mesures implementades.

➔ Els eixos *Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi* i *Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca* destaquen per tenir el major percentatge de mesures pendents d'executar, un 37% (19,3 punts per sobre de la proporció total) en el cas del primer i un 27,6 % en el cas del segon (10 punts per sobre de la proporció total).

Taula 1. Objectius operatius del IV PAG per eix o àmbit d'actuació i segons l'estat de la seva aplicació a juliol de 2023

EIXOS		ESTAT				
		Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Total
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	n	2	30	10	0	42
	%f	4,8	71,4	23,8	0,0	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	n	7	16	6	17	46
	%f	15,2	34,8	13,0	37,0	100,0
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	n	10	11	0	8	29
	%f	34,5	37,9	0,0	27,6	100,0
EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	n	2	16	0	3	21
	%f	9,5	76,2	0,0	14,3	100,0

En aplicació del Real Decret 901/2020 s'inicia un procés d'adaptació del IV PAG als seus requeriments que dona com a resultat una addenda amb mesures. S'han inclòs aquestes mesures.

(continuació taula 1)

EIXOS		ESTAT				
		Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Total
EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere	n	2	17	2	0	21
	%f	9,5	81,0	9,5	0,0	100,0
Total	n	23	90	18	28	159
	%f	14,5	56,6	11,3	17,6	100,0

Nota: En la taula es presenta la distribució de les mesures del IV Pla i de la seva addenda (resultant de l'adaptació al RD 901/2020), un total de 159. Cal fer menció que hi ha algunes mesures que apareixen repetides perquè en realitat contenen més d'una acció i la seva execució correspon a més d'un òrgan.
Font: Òrgan responsable. Observatori per a la Igualtat. Desembre 2023.

Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures i objectius operatius del IV PAG i la seva addenda

EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere

MESURA 1.1.1. ELABORAR ESTADÍSTIQUES CORRESPONENTS A L'ALUMNAT, AL PERSONAL ACADÈMIC I AL PAS DESAGREGADES PER SEXE

1. ELABORAR UN SISTEMA D'INDICADORS A PARTIR DE LES DADES DISPONIBLES AL DATAWAREHOUSE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat amb col·laboració de l'Àrea de Gestió de Persones

DESCRIPCIÓ:

En el procés d'elaboració del *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB* (en el marc d'aplicació del Real Decret 901/2020) s'ha elaborat, conjuntament amb el grup de treball de la comissió negociadora del Pla d'igualtat de la UAB, un sistema complert d'estadístics per mesurar la posició de les dones treballadores de la UAB. El resultat del càlcul d'aquests indicadors forma part de la diagnosi de l'esmentat pla. Aquest sistema compta amb un total de 244 indicadors o estadístics agrupats segons 8 aspectes diferents, els establerts pel Real Decret 901/2020.

Taula 2. Aspectes i estadístics per mesurar la posició de les dones treballadores de la UAB.

ASPECTES	NOMBRE D'ESTADÍSTICS
1. Característiques generals	21
2. Procés de selecció, contractació i promoció	30
3. Classificació professional i retribucions	13
4. Condicions de treball	40
5. Formació	47
6. Exercici corresponsable	38
7. Infrarepresentació femenina	27
8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	28
Total	244

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori per a la Igualtat

En relació a les dades corresponents a l'alumnat, el sistema d'indicators es va elaborar en la diagnosi de l'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB i compta amb un total de 9 estadístics referents a la presència de les dones en les diferents disciplines i àmbits de coneixement, l'evolució d'aquesta presència i el rendiment acadèmic de les estudiants. Aquesta dades han estat considerades per l'alumnat de grau, màster i doctorat.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. PRESENTAR TOTES LES ESTADÍSTIQUES SOBRE EL PERSONAL I L'ALUMNAT DESAGREGADES PER SEXE A LA MEMÒRIA DEL CURS I A L'APARTAT «UAB EN XIFRES»

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: Memòria: 37,5%; UAB en xifres: 100%

Indicador:

$$\frac{\text{Nombre de dades estadístiques desagregades}}{\text{Nombre de dades subceptibles d'incorporar}} \times 100$$

la variable sexe

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Govern de les Dades i Gabinet del Rectorat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat ha analitzat les dades presentades en el document *Memòria del curs* i en l'apartat "UAB en xifres" del web de la UAB pels cursos 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 i 2021-2022. En l'anàlisi s'ha determinat quin percentatge de la informació relativa al personal treballador i l'alumnat de la UAB, i que donat el tipus de dada permet la desagregació, s'ha presentat segons el sexe.

Pel que fa a la *Memòria del curs*, la tendència a no desagregar es manté, només un 37,5% de les taules estan creuades per la variable sexe. Aquest percentatge es repeteix a cada curs. Així mateix, cal mencionar que s'observa una millora important en relació a l'avaluació anterior on aquesta proporció mitjana és només del 5,6. (https://www.uab.cat/Document/682/265/Informe_Diagnosi_PAG_v9.pdf)

El Gabinet del Rectorat planteja que en l'elaboració de la propera memòria del curs acadèmic s'estudiarà la modificació de l'apartat inicial "Dades més rellevants del curs" per poder presentar-les desagregades per sexe.

En relació a la secció web *UAB en xifres*, s'observa que la totalitat de les dades dels cursos dins el període 2019-2022 i 2022-2023 es presenten desagregades per sexe, o bé directament en la pròpia secció o en la taula d'excel descarregable. També presenta un augment significatiu en relació a la darrera avaluació on el percentatge general és situava en 52,6%. (https://www.uab.cat/Document/682/265/Informe_Diagnosi_PAG_v9.pdf)

Font: 2018-2022. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les Memòries acadèmiques de la UAB i de les seccions UAB en xifres (informació disponible a la secció Coneix la UAB, <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>). Cap del Gabinet del Rectorat

3. PUBLICAR ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE DE LES ATENCIONS DUTES A TERME PEL SERVEI ASSISTENCIAL DE SALUT SEGONS EL TIPUS DE PATOLOGIES I EL COL·LECTIU (ADDENDA IV PAG MESURA 3.2.3)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Àrea de Prevenció i Assistència

DESCRIPCIÓ:

Les estadístiques del SAS es publiquen per edat i sexe però no per patologies, col·lectiu i sexe, per tal de garantir la confidencialitat. Actualment a la memòria es presenta el nombre de visites mèdiques i d'infermeria (811 durant el 2022) però aquesta informació no apareix desagregada per sexe (https://www.uab.cat/doc/iOSP_Memoria_Activitat_Preventiva).

L'Àrea de Prevenció plantejarà al SAS la possibilitat d'analitzar les dades per patologies, col·lectiu i sexe per tal d'identificar diferències i especificitats.

D'altra banda, des de l'Observatori per a la Igualtat i en el marc de l'elaboració del *Primer pla d'igualtat en matèria laboral de la UAB* (Real Decret 901/2020), s'han sol·licitat a través de l'Oficina de Govern de les Dades informació desagregada per sexe de les atencions realitzades pel Servei Assistencial de Salut de la UAB. La previsió és disposar d'aquesta informació aquest any 2023.

Font: Àrea de Prevenció i Observatori per a la Igualtat de la UAB

4. ELABORAR UNA AUDITORIA SALARIAL D'ACORD AMB EL QUE PREVEU EL DECRET LLEI 6/2019

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%), Plantejat (25%), En curs (50%), Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Govern de les Dades

DESCRIPCIÓ:

El Real Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, estableix l'obligatorietat d'aplicar determinades mesures per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe, i en relació a la retribució. Les mesures que especifica són la realització d'una auditoria salarial i l'elaboració i actualització periòdica d'un registre de retribucions. L'auditoria salarial consta de la realització d'una diagnosi de la situació retributiva de dones i homes, i de l'elaboració i aplicació d'un pla d'actuació per corregir les desigualtats identificades en la diagnosi.

En aplicació d'aquest Real Decret, la UAB ha dut a terme un estudi descriptiu de les diferències per sexe en les retribucions del personal docent i investigador, i del personal de l'administració i serveis. L'anàlisi s'ha realitzat en el marc de l'estudi *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*, encarregat per l'ANECA, el Ministeri d'Universitats i la CRUE Igualtat i coordinat per la professora Pilar Carrasquer, del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. La UAB ha format part d'aquesta anàlisi la qual només contempla el personal docent i investigador. Els indicadors per mesurar les diferències salarials presentades en l'estudi, s'han dissenyat seguint les indicacions del Real Decret.

La UAB, en aplicació de l'objectiu operatiu que ens ocupa, ha dut a terme el càlcul d'aquests indicadors i ha dissenyat els corresponents pel personal de l'administració i serveis. Així doncs, les dades del registre de retribucions s'han calculat i presentat amb els imports equiparats el que significa ajustats al 100% de la jornada del període de referència (un any). S'ha inclòs a totes les persones treballadores en actiu l'any 2020 (període de referència) independentment de la modalitat del seu contracte.

El registre retributiu contempla per tant els següents estadístics descriptius de les retribucions brutes anuals equiparades de les persones treballadores i diferenciant per sexe: salari base anual mitjà i salari medià. També es presenta la relació entre el salari de la dona respecte al del home. Tal i com estableix el Real Decret 901/2020, a més, els estadístics anteriors s'han calculat segons les següents variables: Salari base (SB); Complement salarial (CS); Complement extrasalarial (CES); el col·lectiu; la categoria; l'antiguitat a la UAB; l'edat de les persones treballadores; els permisos i excedències.

En quant als resultats, en termes generals s'observen diferències salarials entre els sexes a favor dels homes del 10,89% en el cas del PAS i del 10,04% respecte el PDI. Dins del col·lectiu del PAS, les diferències més grans es donen en el grup 1 (9,30%) i en relació al professorat, entre el PDI laboral catedràtic (9,40%) i emèrit (17,36%).

En l'actualitat s'estan elaborant les dades corresponents al període 2021 i 2022 en el marc de l'elaboració del *Primer pla d'acció en matèria laboral de la UAB* i en aplicació del Real Decret.

Font: Àrea de Gestió de Persones

MESURA 1.1.2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN L'ANÀLISI DEL SEXISME A LA UNIVERSITAT PER IMPULSAR POLÍTIQUES D'IGUALTAT

1. INCORPORAR ALTRES EIXOS DE DESIGUALTAT EN L'ANÀLISI DE LES ESTADÍSTIQUES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

En les enquestes i estudis diagnosi que es duent a terme des de l'Observatori per a la Igualtat s'incorporen altres eixos de desigualtat amb la finalitat de realitzar un anàlisi interseccional de la informació recollida. Concretament, es consideren les següents variables: l'edat, la diversitat funcional, l'orientació sexual, la identitat i expressió de gènere i la nacionalitat. Així mateix aquesta incorporació es realitza amb certes limitacions que venen donades per la normativa en matèria de protecció de dades. Les variables com l'origen ètnic, la sexualitat i/o l'orientació sexual, la religió o altres dades són considerades sensibles i estan protegides per les exigències de confidencialitat i protecció de dades personals recollides en les lleis espanyoles i reglaments europeus: Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, BOE 14 de desembre de 1999; del Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, BOE 19 de gener de 2008; Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals; Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD).

D'altra banda, també s'han inclòs algunes d'aquestes variables, aquelles disponibles, en el sistema d'indicadors dissenyat conjuntament amb el grup de treball de Comissió negociadora del pla d'igualtat i en el marc de l'elaboració del *Primer pla d'igualtat en matèria laboral de la UAB*.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. DISSENYAR INDICADORS PER A UNA APROXIMACIÓ INTERSECCIONAL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

En el marc del projecte Europeu EGERA, l'Observatori per a la Igualtat va presentar en el *Gender Equality Report (desembre de 2017)* el disseny d'un ventall d'indicadors per a mesurar la situació de les dones a la nostra comunitat incorporant l'enfocament interseccional.

Partim de la percepció que situa a la interseccionalitat com un tipus d'aproximació als fenòmens socials que posa l'èmfasi en la interrelació entre els diferents eixos de desigualtat. És defineix com un model d'anàlisi que considera els efectes, en l'accés als recursos (drets, reconeixement i oportunitats), derivats de la confluència de les múltiples identitats construïdes a partir de les diferents posicions que ocupen els individus en les societats. La primera definició d'aquest concepte estableix que la interseccionalitat "és l'expressió d'un sistema complex d'estructures d'opressió que són múltiples i simultànies" (Kimberlé Williams Crenshaw, 1995:359).

A partir d'aquí, diverses han estat les autores que han adoptat aquest concepte utilitzant-lo per analitzar la realitat social, tant des del punt de vista de la teoria com de la metodologia, com reivindicant el seu ús com a instrument de justícia social i especialment com a posicionament polític (Shulamit Reinharz, 1992; AWID, 2004; Leslie McCall, 2005; Elisabeth R. Cole, 2009; Catharine Alice MacKinnon, 2014).

Al nivell analític, d'aproximació a l'estudi de la realitat social, la interseccionalitat exigeix d'una banda la clarificació del significat de les categories que contemplem en el model d'anàlisi: sexe, gènere, orientació sexual, ètnia, raça, edat, discapacitat o d'altres eixos de desigualtat social. I d'altra, una anàlisi dels seus efectes socials considerant la interrelació existent entre aquestes categories.

Atès que la construcció d'un sistema d'indicadors s'ha realitzat a partir de la informació produïda per la pròpia universitat, el primer pas ha estat determinar de quines variables o atributs podem disposar com a indicadors dels diferents eixos de desigualtat social. Ara mateix, només podem disposar de la nacionalitat i el país d'origen, -els quals podrien ser considerats com a indicadors parcials de grups de persones que poden haver estat construïts a Catalunya com a grup ètnic-, de l'edat i del grau de discapacitat del personal treballador de la UAB. Pel que fa a l'alumnat, a banda de les dades anteriors, la gestió acadèmica recull també alguna informació sobre la classe social d'origen (el nivell educatiu i la professió dels progenitors). Així mateix, aquesta informació no és obligatòria i només es demana el primer any, és a dir, l'any d'accés. La nostra proposta és per tant introduir la interseccionalitat només en el càlcul dels indicadors considerant la nacionalitat i l'edat, i fer-ho utilitzant estadístics descriptius i taules de contingència, tal i com venim fent fins ara però desagregant els grups segons les variables explicatives considerades en el model.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.1.3. PUBLICAR ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE EN RELACIÓ A LA COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS, COMISSIONS DE SELECCIÓ I ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ

1. ELABORACIÓ I PUBLICACIÓ D'ESTADÍSTICS DESAGREGATS PER SEXE DE LA COMPOSICIÓ DELS MEMBRES DE LES COMISSIONS I TRIBUNALS DE SELECCIÓ DE LES CONVOCATÒRIES AIXÍ COM DELS RESULTATS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

En el procés d'elaboració del *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB* (Real Decret 901/2020) s'ha elaborat, conjuntament amb el grup de treball de la comissió negociadora del Pla d'igualtat de la UAB, un sistema complert d'estadístics per mesurar la posició de les dones treballadores de la UAB. Dins d'aquest sistema s'han inclòs dades referents a la composició de les comissions i tribunals de selecció de les convocatòries així com informació desagregada per sexe referent a les persones candidates i guanyadores dels processos. El resultat del càlcul d'aquests indicadors forma part de la diagnosi de l'esmentat pla i està previst disposar d'aquesta informació a finals del 2023.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. ELABORACIÓ I PUBLICACIÓ D'ESTADÍSTICS DESAGREGATS PER SEXE DE LA COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

En el procés d'elaboració del *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB* (Real Decret 901/2020) s'ha elaborat, conjuntament amb el grup de treball de la comissió negociadora del Pla d'igualtat de la UAB, un sistema complert d'estadístics per mesurar la posició de les dones treballadores de la UAB. Dins d'aquest sistema s'han inclòs dades referents a la composició dels òrgans de representació desagregades per sexe. El resultat del càlcul d'aquests indicadors forma part de la diagnosi de l'esmentat pla i està previst disposar d'aquesta informació a finals del 2023.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. ELABORACIÓ I PUBLICACIÓ D'ESTADÍSTICS DESAGREGATS PER SEXE DE LA PARTICIPACIÓ EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

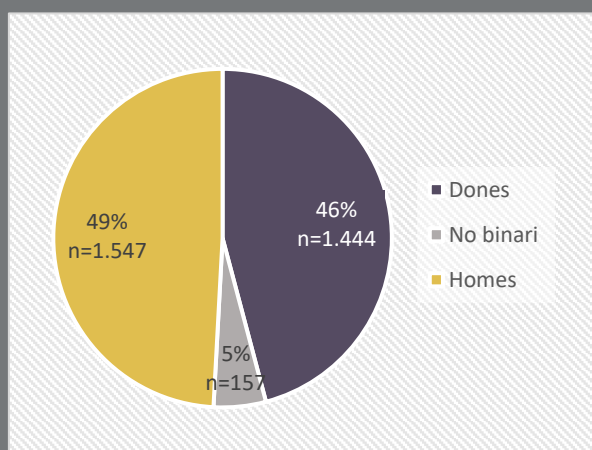
La Unitat de Dinamització Comunitària elabora dades desagregades per sexe en relació als i les delegades de curs acadèmic, els i les delegades d'igualtat i respecte a la composició del Consell d'estudiants de la UAB. Aquestes dades s'actualitzen i publiquen cada curs acadèmic a la web de la Unitat de Dinamització comunitària. A partir del 2023, pel que fa a les dades dels col·lectius, a més de dona i home, s'inclou a la categoria sexe els valors de "gènere no binari" i "prefereixo no contestar".

A continuació es presenten les dades publicades a dita web al setembre de 2023:

1) Directori (teixit Associatiu):

Les dades mostren que l'alumnat participant als col·lectius de la UAB està força equilibrat en relació al gènere, amb una presència lleugerament major dels homes (49%) respecte a les dones (46%), i una representació del 5% en relació a les persones de gènere no binari:

Gràfic 1. Distribució d'alumnat participant als col·lectius de la UAB per gènere (curs 2022-2023)



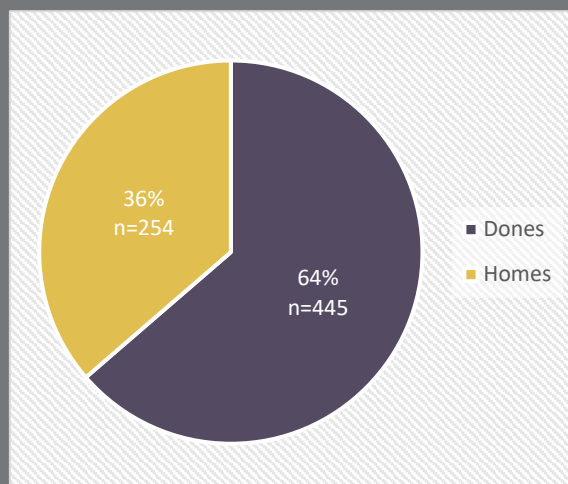
Font: elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades de la web de la Unitat de Dinamització Comunitària.

<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/eldirectori-en-xifres/curs-22/23-1345892646933.html>

2) Cens (alumnat delegat de grup acadèmic)

A setembre de 2023, les dades referents a la composició de l'alumnat delegat de grup acadèmic per gènere mostren una major participació de dones, que representen el 64% mentre que el percentatge d'homes és del 36%.

Gràfic 2. Alumnat delegat de grup acadèmic per gènere (curs 2022-2023)



Font: elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades de la web de la Unitat de Dinamització Comunitària.
<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/elcens-en-xifres/curs-22/23-1345895434155.html>

3) CEUAB

En relació al Consell d'estudiants de la UAB del curs 2022-2023, es publica el nom de les persones membres però no es presenten les dades per sexe. (<https://www.uab.cat/web/vivir-el-campus/participacion/ceuab-consejo-de-estudiantes-de-la-uab-1345777074500.html>)

Font: Unitat de Dinamització comunitària

MESURA 1.2.1 FER UN ÚS NO SEXISTA I INCLUSIU DEL LLENGUATGE EN QUALSEVOL FORMA I MITJÀ DE COMUNICACIÓ DE LA UNIVERSITAT

1. REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE EN LA NORMATIVA (A) I DOCUMENTS INSTITUCIONALS (B)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: (A) 100%; (B) Memòria UAB 70%; UAB notícies 66%; UAB Divulga 35%

Indicador:

Formes o expressions genèriques
Formes o expressions que disposen d'un genèric

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Coordinació Institucional

DESCRIPCIÓ:

(A)

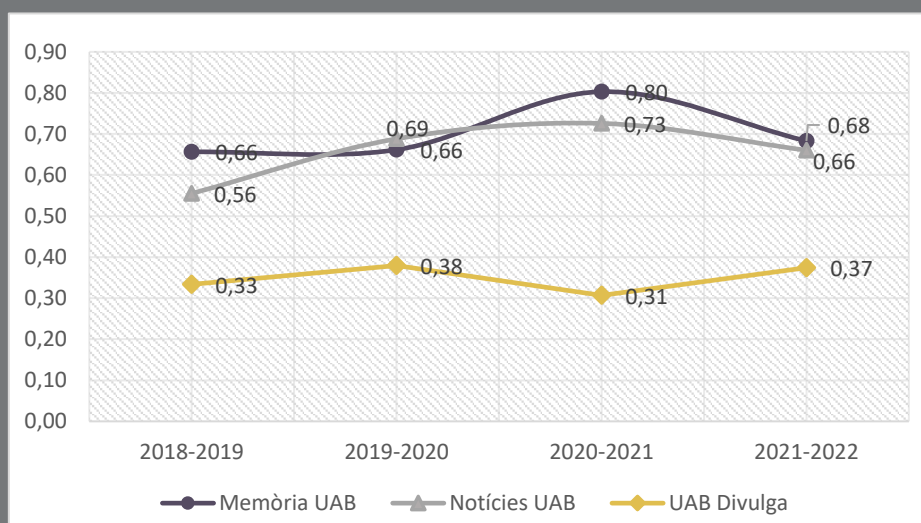
La normativa i documents institucionals aprovats pel Consell de Govern son revisats pel Servei de Llengües de la UAB en relació a l'ús sexista del llenguatge.

(B)

Des de l'Observatori s'ha analitzat l'ús no sexista del llenguatge en diversos mitjans i en relació al període de vigència del IV PAG. Donada la limitació temporal i de recursos, s'ha optat per la selecció de la memòria del curs acadèmic de la UAB, de les notícies publicades al Home de la UAB i a la secció UAB Divulga. Pel que fa a la memòria, s'ha analitzat el contingut de les memòries dels cursos 2018-19, 2019-20, 2020-21 i del 2021-22. Per la resta, s'ha optat per analitzar l'ús del llenguatge, inclusiu o no, d'una mostra de cada mitjà i durant el període que va del cursos acadèmics 2018-2019 al curs 2021-2022. S'ha calculat la grandària de la mostra per a cada mitjà i sobre les poblacions totals considerant un nivell de confiança del 90%. Les notícies i articles s'han seleccionat aleatòriament, utilitzant un generador de números aleatoris.

En quan als resultats, en general no s'observa una tendència clara en l'ús del llenguatge i els resultats varien depenent el mitjà de difusió. En relació a la Memòria i a les notícies, tot i que l'índex va pujant i baixant, en la majoria dels casos se situa per sobre del 0,60 mostrant per tant un major ús del llenguatge inclusiu. Per contra, el canal UAB Divulga presenta índexs que estan per sota del 0,40. Així mateix, cal destacar la millora important que s'ha produït en relació al període que compren els cursos que van del 2013-2014 a l 2017-2018: en relació a la Memòria, l'índex passa de 0,32 a 0,70, respecte a les notícies, on aquest experimenta un augment de 40 punts, i finalment, per UAB Divulga, l'increment és de 19 punts.

Gràfic 3. Índex d'ús no sexista del llenguatge a les publicacions de la UAB. 2018-2019 a 2021-2022



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades de la Memòria de la UAB

De l'anàlisi de contingut realitzat, podem destacar el següent:

Memòria UAB

- Expressions d'ús freqüent de masculí com a genèric: estudiants, investigadors, doctorats, graduats, titulats, matriculats i socis.
- Els termes genèrics més utilitzats són: comunitat universitària, persones, PDI, PAS, personal acadèmic, alumnat, professorat, professionals, membres.
- En les memòries dels cursos 2020-2021 i 2021-2022 s'observa una millora en l'aplicació del llenguatge inclusiu.

UAB Divulga

- Ús de la paraula "investigadors" com a masculí genèric molt freqüent, destacant la seva utilització a les notícies de ciències naturals, física i química. Són les notícies d'aquesta temàtica les que tenen menys en compte el llenguatge inclusiu.
- Els mots "científic" i "pacient" com a genèric són molt recurrents a aquestes notícies.
- En les ocasions on el text fa referència a la persona lectora s'expressa sempre en masculí. Es tendeix també a escriure en masculí genèric "els responsables polítics", "el ciutadà" i "l'usuari".
- En les notícies que introdueixen la perspectiva de gènere es desdoblen les paraules (per exemple, parlant de nens i nenes) però també s'utilitza el masculí genèric en la mateixa frase.
- De forma general, a les notícies de ciències socials s'observa un major grau d'utilització del llenguatge de manera no sexista, en comparació amb les notícies de disciplines STEM (ciència, biologia, química, tecnologia, enginyeria...).

UAB notícies

- Major utilització del masculí genèric en termes com "científic" i "investigador".
- Els termes genèrics més utilitzats són: comunitat universitària, persones, PDI, PAS, personal acadèmic, alumnat, professorat.

Font: Oficina de Coordinació Institucional i Observatori per a la Igualtat

1. REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE EN LA NORMATIVA (A) I DOCUMENTS INSTITUCIONALS (B)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres Docents i de Recerca

DESCRIPCIÓ:

Alguns centres docents informen de les accions que s'han dut a terme vinculades amb l'aspecte que contempla la mesura. Son les següents:

Escola d'Enginyeria

Es revisa la normativa del centre i s'ha revisat el reglament de l'Escola i els reglaments de les comissions d'igualtat i de qualitat així com la documentació per garantir la perspectiva de gènere relacionada amb els processos del Sistema de Garantia Interna de Qualitat (SGIQ). També s'ha revisat la web de l'Escola. S'ha fet arribar la *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge de la UAB* al personal de l'Escola i es demana que les guies docents de totes les assignatures segueixin la citada guia.

Facultat de Ciències

Es revisen els documents dels òrgans de govern, i està en procés la revisió del reglament de la Facultat.

Facultat de Ciències de l'Educació

S'ha constituït un grup de treball sobre ús no sexista del llenguatge a la Comissió d'Igualtat de la Facultat, que ha treballat amb la *Guia d'ús no sexista del llenguatge de la UAB* i l'ha difós entre PTGAS, PDI i alumnat de la Facultat amb un correu específic.

Facultat d'Economia i Empresa

En la revisió dels processos del Sistema de Garantia Interna de Qualitat (SGIQ), el Vicedeganat de Qualitat i Innovació Docent va incidir en la implementació d'un ús no sexista del llenguatge.

Facultat de Filosofia i Lletres

Es revisen les normatives i els documents institucionals a mida que es van actualitzant els continguts (el curs 2022/23 s'ha revisat el llenguatge de tots els processos del SGIQ del Centre) i s'ha fet difusió de la *Guia d'ús no sexista del llenguatge de la UAB* entre l'equip de deganat, les coordinacions, el PDI i el PTGAS.

Facultat de Psicologia

S'han revisat i fet propostes de millora en relació a documents oficials i/o programes universitaris que incorren en el llenguatge sexista. En general, s'ha aplicat l'ús no sexista del llenguatge a tots els documents de la Facultat (actes, correus,...) i també a les Guies Docents de manera continuada. S'ha distribuït en reunions i circulars la *Guia de llenguatge no sexista de la UAB* a través de la Comissió d'Igualtat del centre, per fer-la extensiva al conjunt de la Facultat, especialment als departaments. Les Delegades d'Igualtat del Departaments de la Comissió d'Igualtat del centre han revisat els documents de tot tipus que li arribaven en l'exercici de les seves tasques quotidianes. Així, s'han dut a terme assessoraments o revisió de documents diversos acadèmics i no acadèmics, com els documents relatius a: plans docents; fitxa del professorat; document de compromís de la direcció de tesis de nous doctorands/es; model d'informe de seguiment de doctorands/es; categories de professorat a l'àrea de Gestió de Persones; codi de Bones Pràctiques en la Recerca; pàgina web del Programa tutoria-esport; programa de seminaris del Programa de Doctorat del Departament de Psicologia Social. També s'han modificat noms d'assignatures del Grau de Psicologia: d'Avaluació psicològica clínica a Avaluació clínica en l'edat adulta; de Psicopatologia d'adults a Psicopatologia en l'edat adulta i de Tractaments cognitiu-conductuals en adults a Tractaments cognitiu-conductuals en edat adulta i s'ha revisat el nom de la Menció de Psicologia Clínica d'adults a Psicologia Clínica de l'edat adulta. També s'ha revisat el nom de la Menció de Psicologia Clínica d'adults a Psicologia Clínica de l'edat adulta; les Guies Docents; i per últim s'ha dut a terme assessorament a la coordinació del màster de Psicologia Jurídica i Peritatge Psicològic Forense (màster propi UAB).

Facultat de Traducció i d'Interpretació

Durant aquests període s'ha treballat en dues línies:

- 1) Recomanacions generals al professorat per evitar l'ús sexista del llenguatge a diferents documents com ara les guies docents dels tres graus de la facultat, així com altra documentació destinada a tota la comunitat, incloent-hi els comunicats via missatgeria electrònica.
- 2) Es va detectar un ús sexista del llenguatge a la web de la Facultat i des de la Comissió d'Igualtat s'han proposat diferents vies per corregir-ho, en especial a través de TFG del grau de Traducció i d'Interpretació. Per al moment s'han revisat dos llengües i es van recomanar més revisions pel curs vinent per tal d'aconseguir cobrir totes les llengües que es fan servir a la web.

Institut d'Història de la Ciència (IHC)

La normativa, com el reglament de l'institut, incorpora un llenguatge inclusiu. No es revisen els documents que genera el centre. No s'han dut a terme accions específiques.

Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals (ICTA)

Es revisa l'ús no sexista del llenguatge de la normativa i documents institucionals de l'ICTA. Al llarg del 2022 s'ha aprovat un *Gender Equity Policy ICTA-UAB* (<https://www.uab.cat/web/el-centre-icta-uab/govern-del-icta/arees-de-recerca-icta-uab-1345869286581.html>), que disposa d'una secció de Comunicació. També s'han dut a terme accions per visibilitzar la recerca de les dones: Setmana de la Dona i Nena a la Ciència; commemoració del 8 de març amb motiu del Dia Internacional de les dones treballadores; els Premis a la millor tesis i al millor article fet per una dona o una persona que fa recerca des de la perspectiva de gènere o feminista. Així mateix, s'ha dut a terme formació bianual sobre equitat de gènere incloent temes de comunicació.

No es disposa de la informació per la resta de centres docents i de recerca propis.

Font: Escola d'Enginyeria, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat d'Economia i Empresa, Facultat de Filosofia i Lletres, Facultat de Psicologia i Facultat de Traducció i d'Interpretació, Institut d'Història de la Ciència i Institut de Ciència i Tecnologia Ambiental.

2. REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE EN LES APLICACIONS INFORMÀTIQUES DE GESTIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Direcció de Tecnologia de la Informació i de la Comunicació

DESCRIPCIÓ:

El contingut i llenguatge utilitzat a les aplicacions informàtiques de gestió són competència dels diferents àmbits de gestió. En el cas de les comunicacions generades des de DTIC la responsabilitat és de la mateixa direcció, i el personal que genera aquestes comunicacions està conscienciat sobre l'ús no sexista i inclúsiu del llenguatge. En el cas d'OPINA, des del Gabinet del Rectorat es dona instruccions a les persones que gestionen les respostes per tal que no es faci un ús sexista del llenguatge.

Font: Direcció de Tecnologia de la Informació i de la Comunicació i Cap del Gabinet del Rectorat

3. REVISAR LA GUIA PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE A LA UAB DES D'UNA PERSPECTIVA LGBTIQ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat i Servei de Llengües

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori s'ha elaborat un informe que recull la normativa estatal i europea, i les bones pràctiques en l'elaboració de guies o documents en matèria de llenguatge inclúsiu.

En base a aquest informe, s'ha fet l'encàrrec al Servei de Llengües de la revisió de la *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB* des d'una perspectiva LGBTIQ. El Servei de Llengües, en el marc de la Comissió de Llengües de la Xarxa Vives d'Universitats, participa en un grup de treball per l'elaboració de criteris lingüístics per incloure la perspectiva LGBTI en la redacció de textos. S'estableix que en base al resultat d'aquest grup de treball es revisarà la guia. Es preveu que el desembre de 2023 o principis de 2024 es publiqui la guia.

Font: Servei de Llengües de la UAB

MESURA 1.2.2. DIFONDRE LES POLÍTIQUES I ACCIONS D'IGUALTAT IMPULSADES PER LA UNIVERSITAT

1. ELABORAR UN PLA DE COMUNICACIÓ FONAMENTAT EN LES PROPOSTES SORGIDES DE LA DIAGNOSI

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%), Plantejat (25%), En curs (50%), Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat s'ha elaborat un Pla de Comunicació de les polítiques, accions i activitats en matèria d'igualtat de la UAB (abril de 2021). El document inclou una diagnosi i, en base aquesta, un conjunt de mesures per augmentar la visibilitat i la difusió de les accions, polítiques, recursos i activitats que es realitzen a la UAB sobre la igualtat de gènere, LGBTI i la discapacitat.

En relació a la diagnosi, s'han analitzat les webs i altres canals de difusió de la UAB amb la finalitat d'avaluar quina és la presència i visibilitat que s'atorga a les polítiques, accions, activitats, serveis, entitats i recursos destinats a promoure la igualtat de gènere, LGBTI i discapacitat. Concretament, s'ha revisat la informació i enllaços que apareixen a les webs i a altres canals sobre l'Observatori per a la Igualtat, el PIUNE, el protocol d'assetjament sexual, els plans d'acció per a la igualtat (IV PAG i II PAD), la Guia de llenguatge no sexista, així com la formació, les activitats i les jornades en matèria d'igualtat. A continuació es presenten els principals resultats de la diagnosi i referents únicament a gènere i LGBTI:

1. Manca de difusió del procés de diagnosi per a l'elaboració del pla d'acció de gènere, i en el disseny i implementació dels nous plans d'acció.
2. Baixa visibilitat de les polítiques d'igualtat i LGBTI al web i la intranet de la UAB i manca de visibilitat als webs del SAS, Servei de Prevenció i Centres docents.
3. Baixa presència de les polítiques d'igualtat i LGBTI als correus institucionals, xarxes socials i Butlletí de la UAB.
4. Díficil accés a la informació sobre el Protocol d'assetjament sexual als webs de la UAB i al web de l'Observatori.
5. Baixa visibilitat dels temes LGBTI als webs de la UAB i al web de l'Observatori.
6. Pocs continguts propis a les xarxes socials de l'Observatori.
7. Baixa producció de materials audiovisuals de difusió sobre polítiques d'igualtat i LGBTI, especialment adreçat a l'alumnat.
8. Baix coneixement de les polítiques d'igualtat entre l'alumnat de la UAB, en especial el de nou accés, l'internacional, el d'estudis virtuals i del campus de Sabadell.

Davant aquests resultats, el pla de comunicació contempla 36 accions agrupades en 6 objectius. Aquests objectius són els següents:

1. Difondre entre la comunitat UAB el IV PAG, les seves mesures i el seu procés d'elaboració i implementació.
2. Visibilitzar a través dels canals de difusió generals de la UAB i propis l'Observatori i les seves funcions com a unitat d'igualtat, del Protocol d'assetjament i de totes aquelles accions i recursos vinculats amb la igualtat de gènere i els drets LGBTI.
3. Facilitar l'accés al Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista.
4. Augmentar el nombre de comptes o persones seguidors de les xarxes socials de l'Observatori a través de la creació de continguts propis i específics, i especialment atractius per l'alumnat.
5. Augmentar la visibilització i presència dels continguts LGBTI als canals de difusió de l'Observatori.
6. Augmentar la producció de materials audiovisuals i gràfics
7. Elaborar material de difusió específic i adreçat a l'alumnat, especialment al de nou accés, a l'internacional, al d'estudi virtuals i al del Campus de Sabadell.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. IMPLEMENTAR EL PLA DE COMUNICACIÓ**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**

Indicador:

S'ha implementat (100%)

No s'ha implementat (0%)

ÒRGAN EXECUTOR:

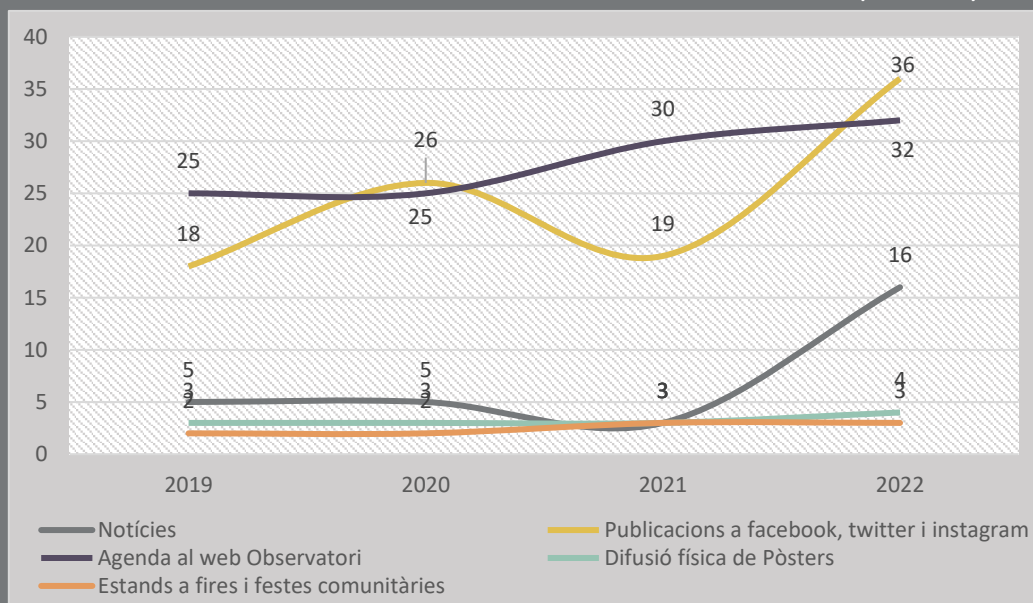
Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment als objectius del Pla de Comunicació, al llarg del 2022 i 2023 s'han aplicat les mesures del pla, són les següents:

- La realització i publicació a través de les xarxes socials i el web de càpsules audiovisuals d'un minut per difondre entre l'alumnat en matèria d'igualtat de gènere i drets LGBTI.
- Establir canals de coordinació amb l'Àrea de Comunicació i Promoció, i amb UAB Media per la difusió de les polítiques, recursos, activitats i accions en matèria d'igualtat de gènere i drets LGBTI.
- Dissenyar campanyes informatives sobre els recursos de la UAB en matèria de violències masclista i LGBTIfòbiques.
- Dissenyar material per les xarxes socials i amb contingut específic i interessant per l'alumnat en igualtat de gènere i LGBTI.

Gràfic 4. Nombre d'accions de difusió del Pla de Comunicació de l'Observatori (2019-2022)



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat amb dades pròpies

D'altra banda, s'han dissenyat i posat en marxa accions específiques per a les xarxes socials. Aquestes accions han comportat que des de gener de 2021 fins al 31 de juliol de 2023, s'hagi observat un increment del nombre de comptes o persones seguidors de les xarxes socials de l'Observatori: d'un **41%** a Instagram (1.720 comptes seguidors), d'un **13%** a Facebook (1.660 comptes seguidors) i un **10%** a Twitter (3.381 comptes seguidors).

Font: Observatori per a la Igualtat

3. ELABORAR UNA GUIA DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBIQ I DELS RECURSOS QUE LA UNIVERSITAT POSA A LA SEVA DISPOSICIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La Guia es troba en procés d'elaboració i estarà finalitzada a finals del 2023. S'ha fet un buidatge de la normativa aplicable a l'àmbit universitari, tant per a alumnat com per personal treballador. Segueix el guió de les guies ja fetes (la guia de drets de les persones víctimes de violència masclista i la guia de drets de les persones amb discapacitat), amb un format molt visual i clar, i descarregable en format PDF.

La guia consta d'una introducció, un apartat on es presenten els drets de l'alumnat LGBTI (dret a la no discriminació, dret al canvi de nom, dret a l'accés a la universitat, i dret a tractar temàtica LGBTI a classe), un apartat on es descriuen els drets del personal treballador LGBTI (dret a la no discriminació, dret al canvi de nom, dret a l'accés a la formació i sensibilització en matèria LGBTI), i un apartat amb els serveis i entitats a disposició de les persones LGBTI a la universitat (Observatori per a la Igualtat, Unitat Psicogènere, col·lectiu IRIS) i fora de la universitat (Centre LGBTI, SAI de Cerdanyola, Observatori contra la Homofòbia, Trànsit...).

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.2.3. FER CAMPANYES I ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

1. ORGANITZAR UN ACTE INSTITUCIONAL AMB MOTIU DEL DIA DE LES DONES TREBALLADORES QUE INCLOGUI UN ACTE DE RECONeixEMENT A LA PERSONA, ENTITAT, DEPARTAMENT, CENTRE DOCENT O CENTRE DE RECERCA QUE S'HAGI DISTINGIT PER LA DEFENSA DELS DRETS DE LES DONES A LA UNIVERSITAT.

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%**

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Els actes institucionals del 8 de Març s'han celebrat anualment amb els actes de reconeixement a:

- **Dra. Pilar Carrasquer Oto**, directora de l'Institut d'Estudis del Treball (IET), professora del Departament de Sociologia i investigadora del Centre d'Estudis sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball. XVIII Jornada. 2023
- **Dra. Encarna Bodelón**, professora de la Facultat de Dret, Directora del Grup Antígona i codirectora de la diplomatura de postgrau "Gènere i Igualtat". XVII Jornada. 2022.
- **Alumnat de la primera promoció del Grau d'Estudis Socioculturals de Gènere** de la UAB. XVI Jornada. 2021
- **Dra. Laura Duarte Campderrós**, responsable tècnica de l'Observatori per a la Igualtat. XV Jornada. 2020
- **Dra. María Jesús Espuny Tomás**, professora emèrita del Departament de Dret Públic i Ciències Historicojurídiques i Directora del Centre d'Estudis de Recerca Dones i Drets. XIV Jornada. 2019.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. ELABORAR UNA AGENDA AMB TOTS ELS ACTES ORGANITZATS ENTORN DEL 8M QUE ES CELEBRIN A LA UNIVERSITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%**

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ

Des de l'Observatori per a la Igualtat es recullen els actes organitzats a la UAB amb motiu del 8M i es difonen a través de les xarxes socials i la web (agenda i notícies).

Font: Observatori per a la Igualtat

3. FER FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT I LGTBIQ (OFERIR AL PERSONAL TREBALLADOR FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT I LGTBIQ, ADDENDA IV PAG MESURA 4.1.1)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%**

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament

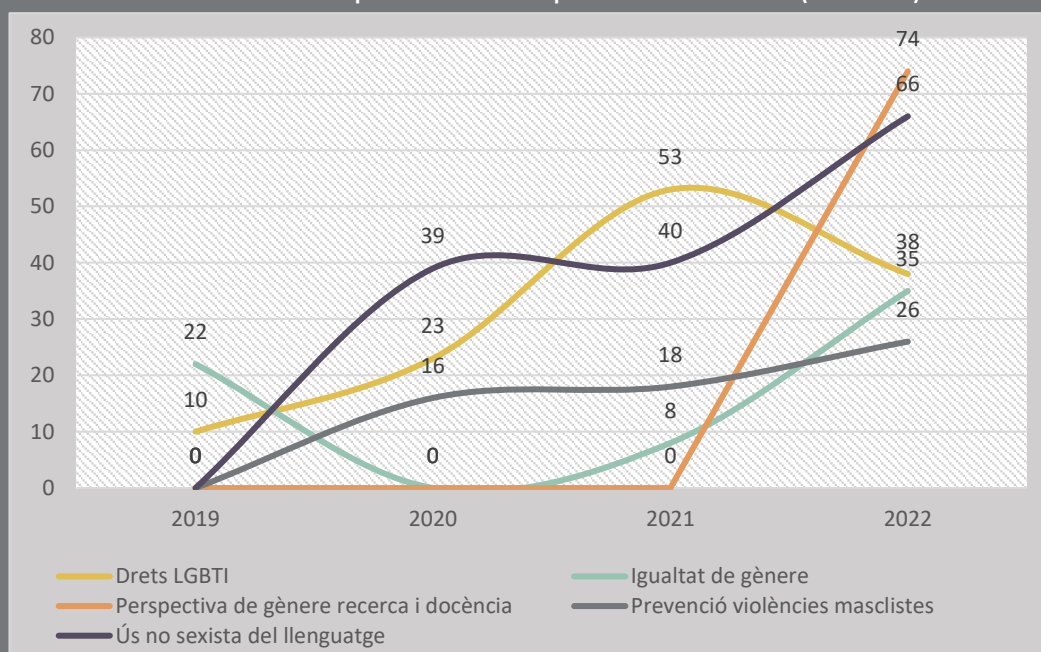
DESCRIPCIÓ:

Des de la Unitat de Formació i Desenvolupament amb col·laboració amb l'Observatori per a la Igualtat, entre 2019 i 2022 es van programar i realitzar en el marc del programa de formació al personal treballador de la UAB, un total de 14 cursos (40 edicions) en matèria d'igualtat i LGBTI, són els següents:

- Prevenció i detecció de situacions de violències sexuals, assetjament, raó de gènere o orientació (PAS i PDI)
- Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge no sexista (PAS i PDI)
- Estratègies per a garantir els drets de les persones LGBTI i contra la discriminació (PAS i PDI)
- Creant entorns universitaris inclusius amb la diversitat afectivo-sexual i de gènere (PAS i PDI)
- Estratègies d'intervenció per promoure la diversitat sexual i de gènere i lluitar contra l'LGBTIfòbia (PDI)
- Com afrontar la discriminació LGBTI+ (PAS)
- Apoderament personal i professional a través de la comunicació (PAS)
- Igualtat d'oportunitat i no discriminació en els processos de selecció laboral del PAS (PAS)
- Perspectiva de gènere a l'àmbit de la salut (PDI)
- Introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació de la recerca (PDI)
- Sexe o gènere? Com podem aplicar la perspectiva de gènere a les classes de Biociències? (PDI)
- Bases per a la introducció de la competència de gènere als estudis de Traducció i Interpretació (PDI)
- Com fer efectiva la perspectiva de gènere en la docència de manera transversal (PDI)
- Conceptes bàsics sobre gènere, marc normatiu i plans d'igualtat a les universitats (PAS)

S'han format un total de 539 persones, 437 dones i 102 homes. Els cursos amb més assistència han estat els de Comunicació amb perspectiva de gènere, el de Prevenció i detecció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i el d'Estratègies per garantir els drets de les persones LGBTI.

Gràfic 5. Nombre de persones assistents per temàtica dels cursos (2019-2022)



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades de la Unitat de Formació i Desenvolupament

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

4. OFERIR FORMACIÓ SOBRE MESURES D'IGUALTAT ALS AGENTS SOCIALS I A LES PERSONES RESPONSABLES DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones i Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Formació i Desenvolupament, amb l'assessorament de l'Observatori per a la Igualtat, ha ofert el curs "Conceptes bàsics sobre gènere, marc normatiu i plans d'igualtat a les universitats". Del 12 al 15 de juliol de 2021 es va dur a terme aquesta formació adreçada als agents socials membres de la Comissió Negociadora del *I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB*. Les persones formadores van ser la professora de sociologia Inma Pastor de la URV, la professora de Dret del treball de la UAB Carolina Gala i el professor de la Facultat de Sociologia de la UAB Enrico Mora. Va tenir una durada de 8 hores i van assistir 18 persones (14 dones i 4 homes).

Dins de l'oferta formativa de l'últim trimestre del 2023, s'ha programat el curs "Polítiques d'igualtat de gènere i LGBTIQ a la UAB. Prevenir i detectar les situacions de violències masclistes i LGBTI-fòbiques" adreçat a les persones amb càrrecs de gestió als centres docents i de recerca, incloses les persones responsables de polítiques d'igualtat. El principal objectiu es proporcionar les eines i els coneixements bàsics per desenvolupar les seves funcions considerant l'enfocament de gènere i LGBTI.

Font: Observatori per a la Igualtat

5. CELEBRAR JORNADES COMMEMORATIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE (INCLOU LGTBIQ)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per la Igualtat ha organitzat un total de 20 jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI entre els anys 2019 i 2023. A continuació es presenta el detall d'aquestes jornades agrupades segons la diada que es commemora.

Dia Internacional contra les Violències masclistes (25N):

- Lectura del manifest de la Comissió Dones i Ciències del CIC i *performance* amb música de Rosalia, per l'Aula de Dansa de la UAB dirigida per Laia Santanach. Es va penjar un gran llaç lila a la façana de l'Edifici de l'Àgora. 2019.
- Lectura del manifest de la Comissió Dones i Ciències del CIC. 2020.
- Lectura del manifest de la Comissió Dones i Ciències del CIC i conferència sobre violència institucional de l'experta Carla Vall. 2021.
- Lectura del manifest de la Comissió Dones i Ciències del CIC i conferència de la catedràtica en Dret de la UAB Carolina Gala sobre llei 15/2022 integral per a la igualtat de tractament i la no-discriminació. 2022.
- Lectura del manifest de la Comissió Dones i Ciències del CIC i acte de restauració col·lectiva del mural de la plaça Cívica amb l'assessorament de la dissenyadora gràfica Anna Carrasquedo i l'ambientació musical del grup *Musical Sisters*. 2023.

Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència (11F):

- Col·loqui "Ampliem la mirada a les ciències". Organitzat per les Facultats de Biociències, Ciències i l'Observatori. 2019.
- Acte "Superem l'androcentrisme a la Ciència" amb la presentació de quatre treballs de fi de grau que es van presentar en la IV edició dels Premis als millors TFG amb perspectiva de gènere. Organitzat per les Facultats de Biociències, Ciències i l'Observatori. 2020.
- Campanya #fatempsquehiSTEM amb la finalitat de difondre dades i recursos en matèria de gènere i ciència. Organitzat per les Facultats de Biociències, Ciències i l'Observatori. 2021.
- Acte "Tenim les eines, només cal aplicar-les" sobre la perspectiva de gènere en la docència dels àmbits científics i tecnològics. Organitzat per les Facultats de Biociències, Ciències, l'Escola d'Enginyeria i l'Observatori. 2022.
- Xerrada "Estereotips que persisteixen: les noves subjectivitats en el coneixement científic" amb Ana Macaya-Andrés, llicenciada en Química i membre de l'Institut d'Història de la Ciència a la UAB. Organitzat per les Facultats de Biociències, Ciències, l'Escola d'Enginyeria i l'Observatori. 2023.

Dia Internacional de les Dones Treballadores (8M):

- XIV Jornada Institucional en commemoració del 8 de març, reconeixement a la Dra. Maria Jesús Espuny, professora emèrita del Departament de Dret Públic i de Ciències Históricojurídiques i directora del Centre d'estudis de Recerca Dones i Drets i conferència *Discriminacions invisibles en el trabajo de hombres y mujeres* a càrrec d'Amparo Ballester, catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de València. 2019.
- XV Jornada Institucional en commemoració del 8 de març, reconeixement a la Dra. Laura Duarte Campderrós, responsable tècnica de l'Observatori per la Igualtat de la UAB i taula rodona amb M^a Jesús Izquierdo Benito, Carolina Gala Durán, Montserrat Rifà Valls i Joana Gallego Ayala, anteriors directores de l'Observatori per a la Igualtat. 2020.
- XVI Jornada Institucional en commemoració del 8 de març, reconeixement a l'alumnat de la primera promoció del Grau d'Estudis Socioculturals de Gènere de la UAB pel seu compromís i activisme amb el moviment feminista i conferència *La importància d'un grau en estudis de gènere*, a càrrec de Meri Torres, coordinadora del Grau en Estudis Socioculturals de Gènere de la UAB. 2021.
- XVII Jornada Institucional en commemoració del 8 de març, reconeixement a la Dra. Encarna Bodelón, professora de la Facultat de Dret i directora del Grup Antígona i conferència *Una lectura interseccional al Conveni d'Estambul* a càrrec de Ruth Mestre, professora de Filosofia del Dret i membre de l'Institut de Drets Humans de València. 2022.
- XVIII Jornada Institucional en commemoració del 8 de març, reconeixement a la Dra. Pilar Carrasquer Oto, professora de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia i membre del grup de recerca QUIT i actuació del Cor de la UAB. 2023.

Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia (17M):

- Projectió del documental *Lesbofòbia* de Creación Positiva i posterior col·loqui. 2019.

- Campanya a instagram *Per una UAB diversa, LGBTI-fòbia enlloc!* i Conversa en directe a Instagram entre l'Elena Longares, Lesbicat, i la Míriam Alemán, activista lesbofeminista. 2020.
- Acte *Realitats i polítiques LGTBI a la Universitat*, amb la col·laboració de la doctora i investigadora Judit Juanhuix i el biòleg especialista en gènere i exalumne de la UAB, Zoe Garcia. 2021.
- Taula rodona *El llenguatge inclusiu a la universitat, reptes i oportunitats*, amb Eulàlia Lledó, Bel Olid, Irene Zurrón, Heura Marçal i la moderació de la professora Ingrid Agud. 2022
- Concert de l'artista Maio Serrasolsas i presentació del seu disc *Des dels marges*. 2023

Font: Observatori per a la Igualtat

6. REALITZAR CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE (INCLOU LGTBIQ)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat durant el període de vigència del IV PAG ha realitzat un total de sis campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI. Les sis campanyes s'han enfocat en l'assetjament sexual i LGBTI-fòbic, i la violència masclista, així com en la difusió dels recursos de la UAB per fer-hi front. Són les següents:

- Responem davant les violències masclistes (2022): Campanya marc de sensibilització davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI-fòbic, i la violència masclista; i de difusió dels instruments de la UAB: el protocol contra l'assetjament, el servei d'acollida psicològica i l'Observatori per a la Igualtat.
- Només sí és sí (2022) i Campanya associada al Punt Lila que s'organitza per La Comunitària, edició d'octubre. També s'havia utilitzat en edicions anteriors de la FMUAB.
- Jo em responsabilitzo de les violències masclistes (2021): Campanya dirigida als homes de La Comunitària, edició d'octubre, que crida a la responsabilització per part d'aquests en l'erradicació de les violències masclistes.
- A les xarxes, feminismes (2020): Campanya associada al Punt Lila virtual de l'edició de la FMUAB 2020 (virtual per les restriccions COVID) on es visibilitzen les diferents formes de les violències masclistes digitals, així com les estratègies d'autodefensa.
- Per una UAB diversa, LGBTI-fòbia enlloc (2019 i 2020): Campanya emmarcada en el dia internacional contra la LGBTI-fòbia.
- Lligues o assetges? (2019): Campanya associada al Punt Lila organitzat a la FMUAB 2019.

Font: Observatori per a la Igualtat de la UAB

MESURA 1.3.1. AUGMENTAR, FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI, LA PRESENCIA DE DONES ENTRE LES PERSONES EXPERTES CONVIDADES ALS ACTES

1. INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES EN ELS ACTES I JORNADES DE DOCÈNCIA I RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres docents i de recerca

DESCRIPCIÓ:

Alguns centres docents informen de les accions que s'han dut a terme vinculades amb l'aspecte que contempla la mesura. Son les següents:

Escola d'Enginyeria

- 1) Per l'acte del 8M del 2022, es va convidar a dones de reconegut prestigi del *Barcelona Digital Talent*. Es va fer una taula rodona on es va parlar de temes relacionats amb l'activitat professional de les dones en el món de l'enginyeria.
- 2) El col·lectiu de *Gamers UAB* va organitzar a l'Escola d'Enginyeria la Tech Party el 6 de maig de 2022 on es va fer una taula rodona sobre les dones en el món Gaming, convidant a 4 ponents dones.
- 3) Per celebrar el "Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència", el febrer i març del 2023 es va organitzar una exposició a la Biblioteca de Ciències i Tecnologies sobre els 25 anys de la creació de l'Escola mostrant un recull de les dones que hi han estudiat i algunes de les seves invencions. El dia 1 de març del 2023 es va fer una xerrada convidant a 5 enginyeres ex-alumnes de l'Escola i amb una trajectòria professional meritòria amb l'objectiu de compartir les seves experiències al món laboral i acadèmic.

4) Participació en el projecte STEM "Volem ser científiques i enginyeres!", finançat per la FECYT i dirigit per l'Institut de Ciències de l'Educació (ICE). Es tractava d'una prova pilot amb alguns grups d'estudiants de 5è i 6è de primària i de 1er i 2n d'ESO on es va fer un projecte amb l'alumnat de primària i secundària que treballa la contaminació a l'aire.

Facultat de Biociències

Per l'acte del 8M del 2019 i del 2022 es va convidar a científiques de prestigi de la Facultat de Biociències que van fer un col·loqui participatiu (2019) i diverses xerrades (2022). L'any 2023 es va organitzar una exposició sobre la figura científica i personal de la Lynn Margulis. A més, es va organitzar una Jornada de jocs feministes. Es va fer una donació dels jocs a la Biblioteca de Ciències i Enginyeria per posar-los a disposició de l'alumnat. Finalment, el mes de març de 2023 es va fer a la mateixa Biblioteca l'exposició: "I tu, saps reconèixer la violència de gènere?" Durant el curs 2021-22 i 2022-23 es van organitzar formacions a mida específiques per professorat del centre: "Sexe o gènere? Com podem aplicar la perspectiva de gènere a les classes de Biociències?" (2022) i "Com fer un TFG en ciències i biociències amb perspectiva de gènere?" (2023). Als actes i jornades de docència (per exemple, les Jornades d'Innovació docent de la Facultat), la participació de dones és majoritària. Tanmateix, en propers cursos es preveu augmentar la presència de dones en actes de divulgació científica. Durant els actes de St. Albert 2019-2022, una de les 4 xerrades l'ha fet una dona. 3 de les 11 xerrades del mateix període les han fet dones. El dia internacional de la llum d'aquest període, de 4 xerrades, totes 4 les han fet dones. Els actes inaugurals, 2 de 4 els han fet dones.

Facultat de Ciències

Com a facultat es proposen dones conferenciants pels diferents actes com els actes de Sant Albert, el dia dels premis Nobel, el dia de la llum, les activitats de l'11F, per tal de tenir un nombre de dones equilibrat.

Facultat de Ciències de l'Educació

S'han organitzat unes Jornades finançades per l'Institut de la Mujer, les convidades han estat dones, persones LGBTQ+ i persones racialitzades.

Facultat d'Economia i Empresa

Durant aquesta fase la Facultat va realitzar una sèrie d'actuacions que van seguir dues línies principals. D'un costat, es va insistir en la tasca de comunicar públicament a l'alumnat la contribució de les dones als avenços de la teoria econòmica. De l'altre, es va continuar a testimoniar la presència exitosa de les dones en l'àmbit empresarial. En concret, les iniciatives més rellevants van ser: 1. En ocasió de la celebració del 8 de març, el Deganat va organitzar un tribut a la dona economista de l'any. L'homenatge es va concretar en la publicació d'un pòster, exposat en el passadís central del Centre, amb la foto i el resum dels resultats acadèmics de l'especialista elegida. 2. Sempre en el marc de les celebracions de la commemoració del Dia Internacional de les dones treballadores, i continuant amb una tradició ja consolidada, la Facultat va organitzar a la Sala d'Actes una taula rodona de dones emprenedores. Aquest acte, amb el títol "Emprenedoria en femení", va tenir com a objectiu visibilitzar el paper de les dones al món empresarial i en el de la iniciativa econòmica. 3. El Programa Universitat-Empresa (PUE), dirigit als estudiants dels graus d'ADE i Economia i Empresa, a l'inici del curs 2022-23 va preparar l'activitat extra curricular "Liderazgo en femenino". En aquesta pràctica acadèmica, inaugurada aquest curs i destinada a perdurar, diversos perfils de dones emprenedores donen conferències públiques sobre les seves respectives experiències i trajectòries professionals. 4. Pel que fa a un altre cicle de vuit col·loquis sobre emprenedoria, engegat per la Facultat i dut a terme durant els dos semestres del curs, el Deganat va procurar garantir la paritat de gènere entre les persones especialistes convidades.

Facultat de Filosofia i Lletres

En els actes institucionals organitzats per la Facultat es procura un equilibri d'homes i de dones tant en la participació de professorat, com d'alumnat i PTGAS. Per segon cop s'ha dut a terme un acte institucional de Facultat convidant dones expertes en la seva organització i participació.

Facultat de Psicologia

Les lliçons inaugurals de la Facultat dels cursos 2020-21, 2021-22 i 2022-23 han estat impartides per dones.

Les conferenciants convidades del dia Europeu de la Logopèdia han estat majoritàriament dones.

Aquest objectiu s'ha fet extensiu a tota la Facultat, especialment als departaments i a través de les persones delegades d'igualtat de la Comissió d'Igualtat (CI). A títol d'exemple es va revisar el Programa de Seminaris del Doctorat del Departament de Psicologia Social, a través de la seva delegada d'igualtat a la CI del centre.

Facultat de Traducció i d'Interpretació

En aquests anys s'ha fet un esforç per incorporar la competència de gènere al grau de Traducció i d'Interpretació, corresponent a l'Eix 3 del IV Pla d'igualtat de la UAB. S'han revisat les guies docents del grau i pilotat unitats didàctiques de 9 assignatures del grau, s'ha inclòs la dimensió de gènere als objectius, continguts, i resultat d'aprenentatge i també als màsters de traducció a la facultat. A més s'ha recomanat incloure pautes de redacció inclusives al TFG i fer servir l'adaptació bibliogràfica inclusiva de la UOC en la que es recomana que a més del cognom s'ha de posar el nom dels i les autors per tal de visibilitzar a les investigadores i acadèmiques, i com a resultat d'aprenentatge de la dimensió de gènere. A més, entre 2019, 2020 i 2021 s'han dut a terme jornades i seminaris sobre interseccionalitat, feminismes i traducció pels estudis de grau i doctorat destinats a sensibilitzar i dotar d'eines teòriques i metodològiques sobre gènere, feminisme i traducció, on les ponents han estat majoritàriament dones.

Institut d'Història de la Ciència (IHC)

D'una manera no formal, es procura que hi hagi representació femenina als tribunals de tesis del programa de doctorat. Es va tenir en compte el nomenament de dones al consell assessor de l'institut.

Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals (ICTA)

S'ha dissenyat un cicle de conferències on s'ha treballat per arribar a la paritat d'homes i dones. S'han dut a terme accions per implementar la Política de Gènere de l'ICTA, com el *Pilot Project funding* de convocatòries d'investigació post-doctoral per dones, i amb focus feminista o de gènere. S'ha organitzat al llarg del 2023 un curs sobre *Decolonial and Feminist Environmental Sciences* i a finals de l'any s'oferirà el curs *Ethics of Care in Academia*.

Manca informació de la resta de centres docents i de recerca propis.

Font: Escola d'Enginyeria, Facultat de Biociències, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat d'Economia i Empresa, Facultat de Psicologia i Facultat de Traducció i d'Interpretació, Institut d'Història de la Ciència i Institut de Ciència i Tecnologia Ambiental.

2. INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES EN ELS ACTES INSTITUCIONALS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Cap del Gabinet del Rectorat

DESCRIPCIÓ:

S'ha incrementat el nombre de dones en els actes institucionals que s'organitzen des del Gabinet del Rectorat.

La conferència d'inauguració del curs acadèmic ha estat pronunciada, entre el període del 2019 al 2023, per tres dones i un home.

Curs 2019-2020. Mercedes Pardo Buendia, professora de la Universitat Carlos III de Madrid.

Curs 2020-2021. Gemma Puigvert, directora del departament de Ciències de l'antiguitat i l'Edat Mitjana de la UAB.

Curs 2021-2022. Elvira Dyangani Ose, Directora del Museu d'Art Contemporani de Barcelona (MACBA).

Curs 2022-2023. Màrius Serra, Escriptor.

(<https://www.uab.cat/web/la-uab/itineraris/inauguracions-de-curs/inauguracio-del-curs-2019-2020-1345797437401.html>)

Font: Cap del Gabinet del Rectorat

3. INCREMENTAR EL NOMBRE DE DOCTORES HONORIS CAUSA PER LA UNIVERSITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

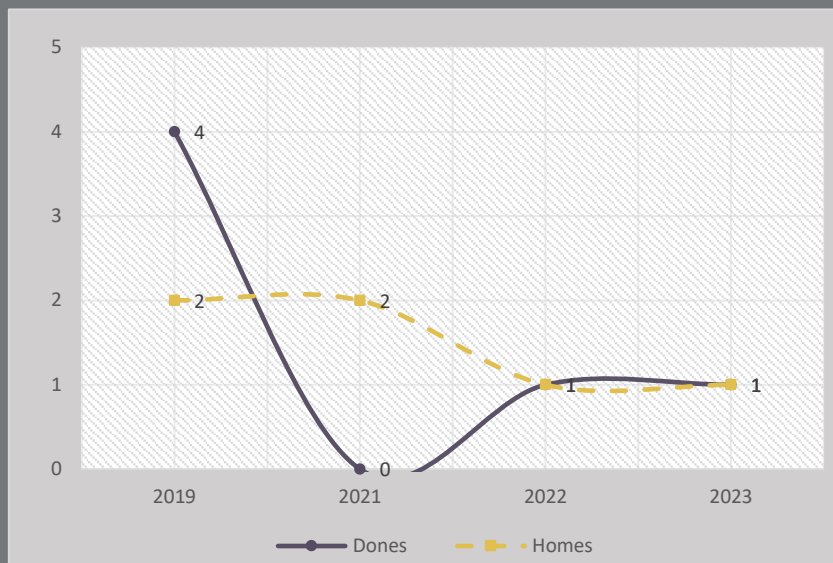
ÒRGAN EXECUTOR:

Cap del Gabinet del Rectorat

DESCRIPCIÓ:

El percentatge de dones de *Doctors Honoris Causa* atorgats per la UAB des de 1976 fins al curs 2022-2023 és de només el 15,2 %, respecte un total de 112 nominacions (17 dones i 95 homes). Si considerem els diferents cursos que compren el període d'execució del IV PAG (veure el gràfic que es presenta a continuació), s'observa paritat en la nominació, del 12 Honoris Causa 6 han estat dones i 6 homes. Cal destacar, per tant, que en aquest període s'ha produït un increment de 25 punts percentuals en relació al període de vigència del III PAG (<https://www.uab.cat/doc/diagnosis-IVPAG>)

Gràfic 6. Nombre de persones que han rebut l'Honoris Causa a la UAB per sexe i any. 2019-2023



Font: elaboració pròpia a partir de les dades dels Doctors Honoris Causa publicades al web de la UAB (1976 fins a 2023, <https://www.uab.cat/web/la-uab/itineraris/inauguracions-de-curs/inauguracio-del-curs-2019-2020-1345797437401.html>)

Font: Cap del Gabinet del Rectorat, Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.3.2. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PRESSUPOSTOS DE LA UNIVERSITAT

1. FER UN ESTUDI DEL PRESSUPOST DE LA UNIVERSITAT DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat es va realitzar una breu exploració dels principals estudis realitzats en aquest àmbit i dels diferents enfocaments aplicats a l'hora d'abordar la introducció de la perspectiva de gènere en els pressupostos. L'objectiu d'aquesta exploració era disposar d'una base teòrica i metodològica per poder definir una estratègia de revisió del pressupost. El resultat d'aquesta exploració es va presentar al Vicerectorat d'Economia i a la Vicegerència d'Economia al llarg del 2022.

D'altra banda, s'informa que es va dur a terme una reunió al mes de juny de 2022 amb el personal tècnic de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona. L'Ajuntament inclou en els seus pressupostos l'elaboració d'informes d'impacte de gènere. Resultat de la reunió, es va valorar que la realització d'aquests estudis impliquen una gran dedicació de recursos humans dels quals l'Observatori no disposa. Davant aquesta situació, es decideix desestimar, de moment, aquesta mesura.

Font: Vicerectorat d'Economia i Vicegerència d'Economia

2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS MODELS DE REPARTIMENT ECONÒMIC

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Incorporat (100%)
No incorporat (0%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

En aplicació de les mesures 2 i 3, s'ha incorporat al pressupost del 2022 un nou capítol, el punt 10. Perspectiva de gènere. En aquest apartat es presenta la següent informació:

- Pressupost genèric de despeses de personal per categoria i sexe (pàg. 50)
- Pressupost genèric d'ingressos de matrícules per àrees de coneixement i sexe (pàg. 51)
- Pressupostos d'ingressos destinats a la perspectiva de gènere i Pressupost de despeses destinades a la perspectiva de gènere (pàg. 52)

<https://www.uab.cat/doc/pressupost-uab-2022>

-Font: Vicegerència d'Economia

3. FER VISIBLES ELS RECURSOS DESTINATS A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN EL PRESSUPOST**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

En aplicació de les mesures 2 i 3, s'ha incorporat al pressupost del 2022 un nou capítol, el punt 10. Perspectiva de gènere. En aquest apartat es presenta la següent informació:

- Pressupost genèric de despeses de personal per categoria i sexe (pàg. 50)
- Pressupost genèric d'ingressos de matrícules per àrees de coneixement i sexe (pàg. 51)
- Pressupostos d'ingressos destinats a la perspectiva de gènere i Pressupost de despeses destinades a la perspectiva de gènere (pàg. 52)

<https://www.uab.cat/doc/pressupost-uab-2022>

Font: Vicegerència d'Economia

MESURA 1.3.3. FER AVALUACIONS PERIÒDIQUES DEL GRAU D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES DEL IV PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE**1. CONSTITUIR UNA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL IV PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'any 2021 es va constituir la Comissió tècnica del PAG com aplicació de la mesura i com a instrument en el marc de la metodologia dissenyada per impulsar, garantir i donar seguiment a les mesures dels plans d'acció de la UAB. La Comissió Tècnica està formada per les persones representants dels diferents òrgans implicats en l'execució dels plans i les persones Responsables d'igualtat dels centres docents i de recerca propis. Les funcions de la comissió són les següents:

- 1) Aprovar la proposta de planificació d'execució del pla d'acció anual presentada per l'Observatori.
- 2) Aplicar les mesures dels plans d'acció planificades anualment.

Per dur a terme les tasques assignades a la comissió, l'Observatori convocarà reunions anuals per l'aprovació de la planificació i reunions particulars amb els òrgans implicats per assessorar i avaluar el progrés d'aplicació dels objectius operatius inclosos en aquesta planificació. La última reunió amb el conjunt de la comissió va ser el 26 d'abril de 2022 on es va presentar l'Informe del grau d'aplicació i resultats de la planificació anual i es va presentar les mesures prioritzades per l'any 2022. Des d'aleshores el personal tècnic de l'Observatori ha mantingut tres reunions anuals amb les persones responsables d'aquestes mesures per tal d'impulsar la seva implementació i fer el seguiment.

Les persones membres de la Comissió tècnica de seguiment del IV PAG son, a data de juliol de 2023:

Taula 3. Persones membres de la Comissió tècnica de seguiment del IV PAG (juliol 2023)

Cognoms, nom	Càrrec	Centre, Àrea o Serveis
Martínez, Ivan	Vicegerent	Vicegerència de Recerca

Cendrós Carreras, Mireia	Vicegerent	Vicegerència d'Economia
Masoliver Puig, Montserrat	Vicegerent	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Guerrero Rebollo, Fernando	Vigerent	Vicegerència de Persones
Peregrina, Montserrat	Cap d'Àrea	Àrea de Prevenció i Assistència
Borfo Bach, Antoni	Cap d'Oficina	Oficina de Govern de les dades
García Pérez, Isabel	Cap d'Oficina	Oficina de Coordinació Institucional
Linares Capel, Miguel Ángel	Cap d'unitat	Unitat de Comunicació
València Veloso, Ana	Responsable Tècnica	Unitat de Dinamització comunitària
Sirvent Maza, David	Responsable Tècnic	Unitat de Cultura en Viu
Prat, Jordi	Director FAS	Fundació Autònoma Solidària (FAS)
Cros, Ana	Directora ICE	ICE

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori per a la Igualtat

Font: Observatori per a la Igualtat

2. ELABORAR UN SISTEMA D'INDICADORS DE SEGUIMENT I IMPACTE DE LES MESURES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori ha dissenyat una estratègia d'impuls i seguiment de les accions dels plans d'acció per garantir que durant els anys de vigència dels plans s'executin el màxim de mesures possibles, tenint en consideració els recursos i la viabilitat d'aquestes accions. L'estratègia consisteix en seleccionar cada any un conjunt de mesures dels plans d'acció per ser aplicades durant aquell any. La selecció es fa seguint uns criteris determinats i es aprovada per la Comissió Tècnica (definida en la mesura anterior) i la Comissió negociadora del Pla d'igualtat. Per tal de garantir l'aplicació de les mesures seleccionades, des de l'Observatori es convoquen reunions al llarg de l'any amb les persones responsables dels òrgans encarregats de l'execució de les mesures. El personal tècnic de l'Observatori a través d'aquestes reunions dona assessorament i suport, en cas de ser necessari, i per fa el seguiment de l'aplicació, en relació al grau i al resultat.

En el marc d'aquesta estratègia, l'Observatori ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment de les mesures del IV PAG. Els indicadors es descriuen en els informes de seguiment i d'avaluació del grau d'implementació del pla d'acció. S'utilitzen diversos mitjans d'obtenció de la informació necessària pel càlcul dels indicadors: 1) documents, publicacions oficials de la UAB i pàgines webs; 2) La informació procedent de les reunions del personal tècnic de l'Observatori i els òrgans responsables de l'execució de les mesures.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. RECONÈIXER EL COMPLIMENT DE LES MESURES DEL PLA A LES UNITATS, SERVEIS, CENTRES DOCENTS I DE RECERCA (SEGELL O DISTINTIU D'IGUALTAT)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'objectiu es desestima per a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions en el període d'execució del pla.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.3.4. PRIORITZAR, EN CAS D'EMPAT, LES OFERTES D'EMPRESSES LICITADORES QUE DISPOSIN DE POLÍTQUES D'IGUALTAT

1. ESTABLIR COM A CRITERI DE PRIORITZACIÓ EN ELS CONCURSOS D'EMPRESSES DISPOSAR D'UN PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE (ADDENDA IV PAG MESURA 8.2.1)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment a la mesura, es modifica el punt 14 del document "Resolució d'empats de les clàusules dels concursos de contractació" i s'acorda començar-ho a implementar des de la propera licitació en endavant:

La modificació del punt 14 consisteix en incloure el següent text:

"En cas que dues o més ofertes hagin obtingut la mateixa puntuació total, l'empat es resol mitjançant l'aplicació per ordre dels criteris socials següents, referits al moment de finalitzar el termini de presentació de propostes:

1. Disposar d'un pla d'igualtat per a les persones amb discapacitat.
2. Percentatge superior de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social en la plantilla de cadascuna de les empreses; en cas d'igualtat ha de prevaldre el nombre més alt de treballadors fixos amb discapacitat en plantilla, o el nombre més alt de persones treballadores en inclusió en la plantilla.
3. Percentatge inferior de contractes temporals en la plantilla de cadascuna de les empreses.
4. Disposar d'un pla d'igualtat de gènere.
5. Percentatge superior de dones ocupades en la plantilla de cadascuna de les empreses.
6. Disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
7. El sorteig, en cas que l'aplicació dels anteriors criteris no hagi donat lloc a un desempat.

Font: Vicegerència d'Economia

2. ESTABLIR COM A CRITERI DE PRIORITZACIÓ EN ELS CONCURSOS D'EMPRESSES DISPOSAR D'UN PROTOCOL PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE (ADDENDA IV PAG MESURA 8.2.2)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment a la mesura, es modifica el punt 14 del document "Resolució d'empats de les clàusules dels concursos de contractació" i s'acorda començar-ho a implementar des de la propera licitació en endavant:

La modificació del punt 14 consisteix en incloure el següent text:

"En cas que dues o més ofertes hagin obtingut la mateixa puntuació total, l'empat es resol mitjançant l'aplicació per ordre dels criteris socials següents, referits al moment de finalitzar el termini de presentació de propostes:

1. Disposar d'un pla d'igualtat per a les persones amb discapacitat.
2. Percentatge superior de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social en la plantilla de cadascuna de les empreses; en cas d'igualtat ha de prevaldre el nombre més alt de treballadors fixos amb discapacitat en plantilla, o el nombre més alt de persones treballadores en inclusió en la plantilla.
3. Percentatge inferior de contractes temporals en la plantilla de cadascuna de les empreses.
4. Disposar d'un pla d'igualtat de gènere.
5. Percentatge superior de dones ocupades en la plantilla de cadascuna de les empreses.
6. Disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
7. El sorteig, en cas que l'aplicació dels anteriors criteris no hagi donat lloc a un desempat.

Font: Vicegerència d'Economia

MESURA 1.3.5. MILLORAR LA GOVERNANÇA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LA UNIVERSITAT

1. NOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT (...) EN CADA VICEGERÈNCIA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

$$\left(\frac{\text{Nombre de vicegerències amb responsables de polítiques d'igualtat}}{\text{Nombre de vicegerències}} \right) \times 100$$

ÒRGAN EXECUTOR:

Gerència / Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Una de les prioritats polítiques de l'Equip de Govern és garantir que durant els anys de vigència dels plans d'acció s'executin el màxim de mesures possibles, tenint en consideració els recursos i la viabilitat d'aquestes accions. Per donar compliment a aquest objectiu i per indicació de la Secretària General, l'Observatori ha dissenyat una nova estratègia per impulsar l'execució dels plans d'acció que garanteixi la seva aplicació efectiva. Aquesta estratègia contempla determinats instruments i metodologia. Entre els instruments, s'ha creat la Comissió Tècnica, formada per les persones representants dels diferents òrgans implicats en l'execució del pla, les vicegerències i els centres docents. Amb la creació de la Comissió tècnica, que es va constituir el juny de 2021, es disposa d'una persona responsable de les polítiques d'igualtat per cada vicegerència.

Font: Observatori per a la Igualtat

1. NOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN CADA CENTRE DOCENT I DE RECERCA (...)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

$$\left(\frac{\text{Nombre de centres amb responsables de polítiques d'igualtat}}{\text{Nombre de centres}} \right) \times 100$$

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Tots els equips de direcció dels centres docents han nomenat una persona Responsables de polítiques d'igualtat. En relació als centres de recerca propis, el 2023 es va fer la petició a les direccions i coordinacions dels instituts de recerca propis els quals han nomenat una persona del seu equip com a responsables de polítiques d'igualtat.

<https://www.uab.cat/web/l-observatori/representants-de-politiques-d-igualtat-1345681959110.html>

Font: Observatori per a la Igualtat

2. IMPULSAR EL RECONeixEMENT PROFESSIONAL I ACADÈMIC DE LES PERSONES RESPONSABLES DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat

DESCRIPCIÓ:

La "Normativa en matèria de càrrecs acadèmics de gestió i de direcció de la UAB (Acord del Consell de Govern de 5 de març de 2014, modificat pels acords de 12 de juny de 2014, de 19 de març de 2015, de 10 de març de 2016, de 5 de desembre de 2018, de 4 de desembre de 2019, de 30 de gener de 2020, de 28 d'abril de 2021 i d'1 de desembre de 2021), estableix, a l'article 6 inclou a l'apartat I les responsables de polítiques d'igualtat al centre docent. A la Taula 2 del mateix document s'indica que tenen una reducció de 0-2 crèdits i de 0-1 punts de gestió.

Durant el 2023 es van nomenar les responsables de polítiques d'igualtat als centres de recerca de la UAB, però aquest càrrec encara no està contemplat en la citada normativa.

https://www.uab.cat/doc/Normativa_carrecs_academicos_gestio_direccio

Font: Observatori per a la Igualtat

3. CREAR LA FIGURA DEL DELEGAT O DELEGADA D'IGUALTAT DE L'ALUMNAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

L'acció ha estat implementada per l'Observatori per a la Igualtat i la Unitat de Dinamització Comunitària. Els objectius d'aquesta mesura són: 1) crear una xarxa d'alumnat format i sensibilitzat amb la perspectiva de gènere i LGTBI perquè pugui incorporar aquesta perspectiva als espais de representació de l'alumnat; 2) generar sinèrgies i col·laboració amb els espais i entitats de la UAB on s'aborda la temàtica del gènere i LGTBI; i 3) establir un o una referent pròxim entre l'alumnat en temàtiques de gènere i LGTBI.

Amb aquestes finalitats, s'han definit les tasques i espais de treball de la persona delegada d'igualtat. Són les següents:

- a) Donar a conèixer el Pla d'Igualtat de gènere de la UAB vigent, així com els mecanismes de què disposa la UAB per actuar davant de situacions masclistes i LGBTI-fòbiques.
- b) Formar part i participar a les sessions del grup de treball de persones delegades d'igualtat on es realitzarà el seguiment i la formació
- c) Formar part i participar del Consell d'Estudiants dels centres docents
- d) Es proposarà que formin part de les Comissions d'Igualtat dels centres docents
- e) Triar, d'entre els membres del grup de treball, 2 persones per participar al Consell d'Estudiants de la UAB, així com en les comissions o grups consultius en el procés d'elaboració dels Plans d'Igualtat de Gènere de la UAB.

La Unitat de Dinamització Comunitària ha estat l'entitat encarregada de planificar i organitzar les eleccions, així com implementar la figura als espais de representació estudiantil i fer el seguiment de la seva participació en cada espai.

L'Observatori per a la igualtat ha assumit la formació i la dotació dels recursos per a que les persones delegades puguin desenvolupar les funcions específiques sobre la temàtica de gènere, així com la incorporació d'aquesta figura a les comissions d'igualtat dels centres i en d'altres espais de la universitat on s'abordin aquestes qüestions. Des de l'Observatori per a la Igualtat i la Unitat de Dinamització comunitària s'elabora una programació de càpsules formatives adreçades a les persones delegades d'igualtat que estiguin desenvolupant el seu càrrec durant el curs vigent. El programa de formació es el següent:

- Sessió inicial: Observatori per a la Igualtat i Unitat de Dinamització Comunitària.
- Situem la violència sexual en l'oci nocturn: eines per organitzar un Punt Lila: Observatori per a la Igualtat i Noctàmbul@s.
- Espais de representació on participen les persones delegades d'igualtat: Unitat de Dinamització Comunitària.
- Serveis i circuits a la UAB contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques: Observatori per a la Igualtat.
- Com fer una bona acollida?: Unitat Psicogènere.
- Eines per a la inclusió a l'aula: Servei per a la inclusió a la UAB.

<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/delegats-i-delegades-d-igualtat/formacio-1345870811319.html>

El curs 2020-2021 es van designar les primeres persones delegades d'igualtat per cada grau o centre docent. El curs 2021-2022 es van nomenar un total de 24 delegades i delegats d'igualtat corresponents als diferents centres docents excepte de l'Escola d'Enginyeria i de la Facultat d'Economia i Empresa. El curs 2022-2023 han estat elegides un total de 28 persones, 26 dones i 2 homes. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/delegats-i-delegades-d-igualtat/delegats-i-delegades-d-igualtat-1345851772873.html>

Font: Unitat de Dinamització Comunitària i Observatori per a la Igualtat

4. IMPULSAR LA CREACIÓ DE COMISSIONS D'IGUALTAT ALS CENTRES DOCENTS I DE RECERCA AMB LA PARTICIPACIÓ DE PAS, PDI I ALUMNAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres docents i de recerca

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment a aquesta mesures tots els centres docents de la UAB han creat la Comissió d'igualtat. Per encàrrec del Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat, l'Observatori per a la Igualtat ha elaborat un model de normativa sobre la creació, composició i funcions de la Comissió d'Igualtat de les Juntes de Facultats i Escoles fonamentat en la normativa general que regula aquests processos i els acords establerts en la reunió extraordinària amb les persones Responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents que es va celebrar el 27 de gener de 2020. Cada facultat i escola ha adaptat aquesta normativa la qual, finalment, ha estat aprovada per la seva Junta.

Font: Observatori per a la Igualtat

5. CREAR UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT DELEGADA DEL CONSELL DE GOVERN

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat

DESCRIPCIÓ:

El 23 d'octubre de 2019 es va aprovar en Consell de Govern la creació de la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de Govern, des del 2021 Comissió d'Igualtat i de Responsabilitat Social Universitària (Acord del Consell de Govern de 2 de juny de 2021 i modificat per l'acord de 16 de març de 2023).

https://www.uab.cat/doc/normativa_comissions_conselldegovern

Font: *Secretària General*

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

MESURA 2.1.1. GARANTIR QUE LA NORMATIVA I ELS PROCESSOS DE LA UNIVERSITAT RELATIUS A L'AVALUACIÓ DEL CURRÍCULUM VITAE I A LA CONTRACTACIÓ NO CONTINGUIN ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

1. REVISAR LA NORMATIVA QUE AFECTA LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PAS PER DETECTAR POSSIBLES ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA (ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.3)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

En l'actualitat s'ha finalitzat el procés de revisió de tota la normativa de selecció per adequar-la a la nova legislació. Aquesta revisió s'ha dut a terme considerant la igualtat de gènere i la discapacitat. Es farà un comunicat a tota la comunitat un cop finalitzi el procés de negociació i s'aprovi la nova normativa revisada. D'altra banda, cal mencionar que en la normativa de nova creació referent a la selecció es té en consideració el gènere i la discapacitat. De la mateixa manera, el nou conveni col·lectiu del Personal Tècnic, de Gestió de l'Administració i Serveis laboral de les 7 universitats públiques preveu incorporar la perspectiva de gènere. Aquest nou conveni es començarà a negociar a partir del gener de 2024.

Font: *Vicegerència de Persones*

2. REVISAR LA NORMATIVA QUE AFECTA LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PDI PER DETECTAR POSSIBLES ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA (ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.3.)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La normativa del PDI referent als processos de selecció s'ha revisat i actualitzat segons la nova legislació. En aquesta revisió s'ha tingut en consideració la normativa vinculada a la igualtat de gènere i la no discriminació.

Font: *Vicegerència de Persones.*

3. DISSENYAR MECANISMES PER GARANTIR LA INFORMACIÓ I TRANSPARÈNCIA EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PDI I PAS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

El 2022 s'ha millorat la transparència i difusió a partir de la nova web de la UAB. S'ha reestructurat tota la informació relativa als processos de selecció del personal treballador publicada a través del portal seu electrònic (o tauler) i a través de la web.

Font: *Vicegerència de Persones*

4. OFERIR FORMACIÓ AL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT PER EVITAR TOTA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL (ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.4)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

S'ha realitzat una formació específica adreçada a les persones tècniques que participen en els processos de selecció del PAS, "Igualtat d'oportunitats i no discriminació als processos de selecció laboral del PAS: Gènere i discapacitat". El curs, que ha estat dissenyat per l'Observatori per a la Igualtat conjuntament amb la Unitat de Formació, té com a principal objectiu proporcionar els coneixements i les habilitats per evitar els biaixos de gènere i les discriminacions per raó de discapacitat en els processos de selecció (accés i mobilitat) laboral de la universitat. El curs es va estructurar en cinc sessions amb una durada total de 13 hores i va comptar amb dues persones formadores, Bet Puigjaner i David Gutierrez, tot dos professors de la Facultat de Dret de la UAB. En quan a la participació, van realitzar el curs un total de 7 persones, 6 dones i 1 homes. Es va dur a terme el mes de novembre de 2022.

Font: *Unitat de Formació i Desenvolupament*

5. INCLOURE RECOMANACIONS PER EVITAR LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN LA GUIA DE BONES PRÀCTIQUES I DE DRETS I DEURES EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ (ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.8)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

S'ha elaborat un document Guia de Bones pràctiques i responsabilitats i funcions de tots els membres dels tribunals de selecció. Es fa arribar a totes les persones que participen en els tribunals dels processos de selecció. A més, el personal tècnic de la Unitat de Selecció ha realitzat el curs "Igualtat d'oportunitats i no discriminació als processos de selecció laboral del PAS: Gènere i discapacitat".

A juliol de 2023 encara s'està treballant en el *Manual d'acollida* adreçat a les persones que s'incorporen com a personal treballador a la UAB, atès que és un dels objectius del Pla Estratègic de la UAB.

Font: *Vicegerència de Persones*

MESURA 2.1.2. INCENTIVAR L'ELECCIÓ DE CANDIDATURES DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN ELS PROCESSOS DE CONTRACTACIÓ

1. EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE BEQUES PIF, EN IGUALTAT DE MÈRITS ESTABLIR COM A CRITERI DE DESEMPAT LA SELECCIÓ DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN AQUEST COL·LECTIU, RESPECTE A LA COMPOSICIÓ DEL DEPARTAMENT I LA CATEGORIA LABORAL (ADDENDA IV PAG MESURA 6.1.1)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%- Desestimat**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Segons la normativa que regeix el procés de selecció de beques PIF, els criteris i barems són molt específics i majoritàriament responen al perfil de cada plaça. Per aquest motiu s'observa que és poc probable que es donin situacions d'empat entre dues persones o més. Per aquesta raó, es valora i decideix desestimar aquesta mesura per la seva inviabilitat en l'aplicació.

Font: Àrea de Gestió de Persones. Unitat de Personal Acadèmic

2. EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PDI, EN IGUALTAT DE MÈRITS ESTABLIR COM A CRITERI DE DESEMPAT LA SELECCIÓ DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN EL DEPARTAMENT I EN RELACIÓ AMB LA CATEGORIA (EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PDI I DEL PAS, EN IGUALTAT DE MÈRITS, ESTABLIR COM A CRITERI DE DESEMPAT LA SELECCIÓ DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN L'ÀMBIT I EN RELACIÓ AMB LA CATEGORIA, ADDENDA IV PAG MESURA 6.1.2)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La normativa estableix tots els criteris d'assignació de places i mèrits rellevants. No obstant, el setembre de 2018 s'aproven els nous models de prioritització de les places de professorat catedràtic i agregat que incorpora la no comptabilització dels períodes de maternitat i paternitat, i preveu la reserva de places a dones i a persones amb discapacitat.

<https://www.uab.cat/doc/criteris-prioritzacio-CU-CC-APROVAT-CdG2022>

https://www.uab.cat/doc/Criteris_prioritzacio_places_agregat_CG270916

En relació al PAS, s'aplica la normativa que regula els processos de selecció i en l'actualitat, aquest criteri no està inclòs. Es planteja incloure-ho al Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes.

Font: Vicegerència de Persones

3. INCENTIVAR LES ENTITATS CONVOCANTS PERQUÈ INCLOGUIN ELEMENTS PER MILLORAR LA POSICIÓ DE LES CANDIDATES EN ELS CRITERIS DE BAREMACIÓ DE LES CONVOCATÒRIES PER A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONAL INVESTIGADOR

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La majoria d'entitats convocants són externes per tant la UAB no té capacitat d'intervenció. Per aquest motiu es decideix desestimar la mesura.

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 2.1.3. INCORPORAR A LA NORMATIVA DE CONCURSOS D'ACCÉS A PLACES EL CRITERI DE NO COMPTABILITZAR ELS PERÍODES D'INACTIVITAT IMPUTABLES A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS

1. ESTABLIR EN LA NORMATIVA QUE REGULA ELS PROCESSOS D'ACCÉS A LES PLACES DOCENTS LA NO-COMPTABILITZACIÓ DELS PERÍODES D'INACTIVITAT IMPUTABLES A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

El setembre de 2018 es van aprovar els nous models de prioritització de les places de professorat catedràtic i agregat que incorporen la no comptabilització dels períodes de maternitat i paternitat.

Font: Vicegerència de Persones

2. VALORAR LA POSSIBILITAT DE COMPTABILITZAR COM A TEMPS EFECTIU ELS PERÍODES D'INACTIVITAT IMPUTABLES A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS EN EL CONCURS DE MÈRITS DE LES CONVOCATÒRIES DEL PAS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

En aquest àmbit s'aplica la normativa que regula els processos de selecció i en l'actualitat, aquest criteri no està inclòs, per tant no comptabilitzen les excedències per motius familiars, tot i que si es comptabilitzen els permisos per naixement i adopció i les reduccions de jornada.

Font: Vicegerència de Persones i Observatori per a la Igualtat

3. INCIDIR, A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA DEL CIC, LES AGÈNCIES D'AVALUACIÓ PER TAL QUE TINGUIN EN COMPTE ELS PERMISOS PER A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS EN L'AVALUACIÓ DELS MÈRITS DE RECERCA (ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.9)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Secretària General / Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Les agències d'avaluació són externes per tant la UAB no té capacitat d'intervenció. Per aquest motiu es decideix desestimar la mesura.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.2.1. ANALITZAR ELS OBSTACLES EN L'ACCÉS, LA PERMANÈNCIA I LA PROMOCIÓ DE LES DONES EN ELS CONTEXTOS DE TREBALL I ESTUDI

1. FER UN ESTUDI DELS OBSTACLES EN L'ACCÉS, LA PERMANÈNCIA I LA PROMOCIÓ O ÈXIT DE LES DONES EN ELS CONTEXTOS DE TREBALL I D'ESTUDI (ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.6)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem a través de realitzar uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció o èxit de les dones en els contextos de treball, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Descripció dels factors o condicionants subjectius i estructurals per una trajectòria erràtica diferenciant entre dones i homes: no promoció, ritmes lents i abandonament
2. Descripció dels factors o condicionants subjectius i estructurals per una trajectòria exitosa i de ritmes ràpids diferenciant entre dones i homes. Els factors o condicionants considerats serien: conciliació, aspiracions i expectatives, edat d'accés, categoria d'inici, formació, processos de selecció, etc.

Pe que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació es proposa realitzar una enquesta al personal treballador i dur a terme grups de discussió al PDI i PAS amb trajectòries exitoses i amb trajectòries erràtiques, i considerant una cohort determinada

Font: Observatori per a la Igualtat

2. ANALITZAR LA INCIDÈNCIA DE LA CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL SOBRE ELS MODELS DE CARRERA PROFESSIONAL A LA UNIVERSITAT (ELABORAR UN INFORME SOBRE L'IMPACTE I LES DESIGUALTATS DEL MODEL ACTUAL DE CARRERA ACADÈMICA EN EL PDI DE LA UAB, ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.7)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem a través de realitzar uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'anàlisi de la incidència de la conciliació laboral, familiar i personal sobre els models de carrera professional a la universitat i l'estudi sobre l'impacte de les desigualtats del model actual de carrera acadèmica en el PDI de la UAB, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Descripció del model actual de carrera acadèmica
2. Determinar els efectes en termes de projectes vitals, malestar i de salut d'aquest model distingit entre dones i homes
3. Revisió d'altres models possibles (europeus i internacionals)

Les tècniques de recollida de dades o font d'obtenció d'informació proposades són el buidatge de la normativa que regula la carrera acadèmica, la revisió dels de carrera acadèmica d'altres països i universitats (amb una selecció de mostra a partir de determinats criteris) i entrevistes o grups de discussió al PDI.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. INCENTIVAR, A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA DEL CIC, LES AGÈNCIES D'AVUACIÓ PERQUÈ INTRODUUEIXIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL MODEL DE CARRERA ACADÈMICA ACTUAL (INCIDIR, A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA DEL CIC, EN LES AGÈNCIES D'AVUACIÓ PERQUÈ INTRODUUEIXIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL MODEL DE CARRERA ACADÈMICA ACTUAL, ADDENDA IV PAG MESURA 1.1.10)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Les agències d'avaluació són externes per tant la UAB no té capacitat d'intervenció. Per aquest motiu es decideix desestimar la mesura.

Font: Observatori per a la Igualtat

4. OBRIR UN ESPAI AL WEB DE L'OBSERVATORI PER PODER-HI MANIFESTAR EL MALESTAR I LES QUEIXES EN RELACIÓ AMB LES DISCRIMINACIONS DE GÈNERE QUE ES DONEN EN ELS ENTORNS D'ESTUDI I TREBALL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura s'ha desestimat perquè la UAB ha habilitat el *Canal ètic* com a sistema intern d'informació que permetrà a la comunitat de la UAB disposar d'un instrument per denunciar o informar, de manera anònima o nominal, de situacions, accions o omissions que suposin infraccions legals o contràries al codi ètic de la UAB. Per tant, les situacions o casos de malestar i discriminacions de gènere estarien inclosos en aquests supòsit. L'Observatori per a la Igualtat serà l'entitat que rebrà les denúncies o queixes relacionades amb la igualtat de gènere i altres eixos de desigualtat per tal de donar una resposta aquestes situacions o casos.

<https://www.uab.cat/web/participacio-i-bon-govern/etica-i-integritat/bustia-etica-1345886071169.html>

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.2.2. PROMOURE UN MODEL D'ORGANITZACIÓ QUE GARANTEIXI L'APLICACIÓ EFECTIVA DE LA NORMATIVA RELATIVA A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

1. DISSENYAR UN PLA DE CONCILIACIÓ PER AL PERSONAL D'ACORD AMB ELS AGENTS SOCIALS (ADDENDA IV PAG MESURA 5.1.1)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La UAB es regeix pel *Pla Concilia d'Universitats*. Durant aquest període, s'han dut a terme acords puntuals per millorar la flexibilitat laboral i s'han dut a terme mesures de gestió horària negociades amb els agents socials, les quals provenen en la seva majoria del Pla Concilia. Atès que ja existeix un pla de conciliació, no es veu necessari realitzar un pla en aquesta matèria específic per a la UAB, per tant, es considera desestimar la mesura.

Font: Vicegerència de Persones

2. DISSENYAR UN PLA DE CONCILIACIÓ PER A L'ALUMNAT D'ACORD AMB ELS SEUS REPRESENTANTS**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat / Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori és constituïrà i coordinarà un grup de treball per l'elaboració d'una proposta d'adaptació de la normativa o de creació d'un procediment d'actuació i d'adaptació curricular per l'alumnat víctima de violència masclista o que tingui al seu càrrec la cura de persones dependents. El grup de treball estarà format per responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents, alumnat i personal tècnic de l'Observatori i la Vicegerència d'Ordenació Acadèmica.

A juliol de 2023 l'Observatori ha realitzat un document intern on es recull la normativa vigent en aquesta matèria així com iniciatives d'altres entitats que poden ser útils com a punt de partida. També ha preparat un cronograma de sessions de treball així com la dinàmica i metodologia que seguirà el grup.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica i Observatori per a la Igualtat

3. INCENTIVAR ELS CENTRES DOCENTS PERQUÈ CONSIDERIN LES NECESSITATS DERIVADES DE LES RESPONSABILITATS DE CURA DE PERSONES DEPENDENTS EN L'ASSIGNACIÓ DELS HORARIS DE DOCÈNCIA AL PDI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

No s'ha implementat a nivell d'incentivació però els departaments ja incorporen aquest criteri en l'assignació dels horaris de docència al PDI. Es proposa reconvertir aquesta mesura i que sigui un decàleg de bones pràctiques.

Font: Vicegerència de Persones

4. CREAR ESPAIS FÍSICS DE SUPORT AL PERSONAL I A L'ALUMNAT AMB FILLS A CÀRREC SEU (CREAR ESPAIS FÍSICS DE SUPORT AL PERSONAL I A L'ALUMNAT AMB FILLS A CÀRREC SEU (SALES DE LACTÀNCIA A CADA EDIFICI, ETC., ADDENDA IV PAG MESURA 5.1.3)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat ha presentat a la convocatòria de 2024 dels ajuts del Consell Social de la UAB el projecte de creació d'un espai de lactància ubicat a la Plaça Cívica i adreçat a la comunitat UAB. Es preveu iniciar les gestions per l'obtenció de l'espai i l'adequació d'aquest el gener de 2024.

També cal mencionar que la Facultat de Ciències han creat espais al seu centre de Lactància i cura de menors.

Font: Observatori per a la Igualtat

5. PRIORITZAR, QUAN HI HAGI RECURSOS, COBRIR LES REDUCCIONS, BAIXES, PERMISOS I EXCEDÈNCIES PER CURA DE PERSONES DEPENDENTS DEL PERSONAL DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

No s'aplica la priorització (0%)

S'ha aplicat la priorització (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Les baixes per maternitat o paternitat, permisos i excedències per cura de persones es cobreixen, deixant un decalatge de 15 dies un cop es notifica la baixa. Les reduccions per cura de fills o filles es cobreixen quan en un departament o servei coincideixen dos.

Font: Vicegerència de Persones

6. IMPULSAR QUE LA NORMATIVA ACADÈMICA INCORPORI LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS PER PART DE L'ALUMNAT COM A CRITERI DE MODIFICACIÓ DE LA MATRÍCULA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

L'actual normativa acadèmica permet l'anul·lació i modificació de matrícula per "circumstàncies excepcionals", essent autoritzada pel Deganat o la direcció del centre. (Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona. Aprovada per acord del Consell de Govern de 7 de juliol de 2022, i modificada per acord de Consell de Govern d'1 de febrer de 2023, articles 196 i 197).

Alguns centres docents han introduït els aspectes de cura de persones dependents com a criteris per canvis de grups de docència i en la matriculació d'assignatures:

- Resolució de 6 de febrer de 2023, per la qual s'estableixen els criteris emprats per la resolució de les sol·licituds d'aprovació de matrícula de l'Escola d'Enginyeria, article 2.c.

Resolució de 6 de febrer de 2023, per la qual s'estableixen els criteris emprats per la resolució de les sol·licituds d'aprovació de matrícula

- Procediment i criteris aprovats per la Junta Permanent de Facultat el dia 29 de març de 2023 de la Facultat de Ciències de l'Educació, article 1.3.d) pel que fa a l'assignació de torns.

Procediment i criteris aprovats per la Junta Permanent de Facultat el dia 29 de març de 2023

S'incorporarà aquest aspecte en la proposta d'adaptació de la normativa acadèmica o de creació d'un nou procediment d'actuació i d'adaptació curricular per l'alumnat víctima de violència masclista o que tingui al seu càrrec la cura de persones dependents (veure objectiu 2).

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.2.3. DIFONDRE LA NORMATIVA I LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR A LA UNIVERSITAT

1. CREAR UN APARTAT SOBRE CONCILIACIÓ AL WEB PRINCIPAL DE LA UNIVERSITAT (ADDENDA IV PAG MESURA 5.2.1)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 75%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Des de la Vicegerència de Persones es contactarà amb el Cap de Gestió horària per realitzar l'estructuració de la informació sobre conciliació la qual està prevista que finalitzi al llarg del 2023.

Font: Vicegerència de Persones

2. DISSENYAR UN PLA DE DIFUSIÓ ESPECÍFIC PER A CADA COL·LECTIU (ADDENDA IV PAG MESURA 5.2.2)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Un cop s'hagin ordenat i estructurat els continguts sobre conciliació, es dissenyarà el pla de difusió conjuntament amb l'Àrea de Comunicació i Promoció. Es decidirà també quina serà la forma de presentar i visibilitzar aquests continguts al web considerant les particularitats de cada col·lectius.

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 2.3.1. ANALITZAR LA SEGREGACIÓ DE GÈNERE EN ELS ESTUDIS**1. ELABORAR UN INFORME, ESPECÍFIC PER A LA UAB, SOBRE LA SEGREGACIÓ DE GÈNERE EN ELS ESTUDIS I LES SEVES IMPLICACIONS****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. PUBLICAR ELS RESULTATS DE L'INFORME**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%****Indicador:**

No publicat (0%);
Publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.3.2. DISSENYAR ACCIONS PER ABORDAR LA SEGREGACIÓ EN ELS ESTUDIS I ELS SEUS EFECTES

1. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACCIONS TUTORIALS DEL PLA D'ACCIÓ TUTORIAL (PAT)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%***Indicador:*

No s'incorpora (0%)

Se incorpora (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

ICE

DESCRIPCIÓ:

Es revisa l'ús no sexista del llenguatge de tota la documentació, es recullen les dades desagregades per sexe i s'analitza la informació per determinar si s'observen desigualtats i diferències per sexe o gènere. No s'han detectat ni diferències ni desigualtats de gènere.

Font: ICE

2. DUR A TERME ACCIONS PER PROMOURE UN CONTEXT AMIGABLE EN ELS ENTORNS SEGREGATS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%***Indicador:*

Pendent (0%); accions definides (25%); accions realitzades (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres docents

DESCRIPCIÓ:

El centres docents informen de les accions que s'han dut a terme vinculades amb l'aspecte que contempla la mesura. Son les següents

Escola d'Enginyeria

Es va portar a terme un treball final de grau on es realitzaven una sèrie d'enquestes a la Facultat de Ciències i a l'Escola d'Enginyeria relacionades amb la temàtica de gènere. De forma general, els resultats varen concloure que l'Escola presenta un entorn amigable. També es va fer un canvi en la senyalització dels lavabos per visibilitzar els que estan equipats per la neteja de la copa menstrual.

Facultat de Biociències

S'ha modificat la senyalització dels lavabos per indicar quins són sense gènere (C3/007 i C1/008) i quins estan equipats per la copa menstrual (C1/001.1, C3/005, C5/007, C5/006, C3/004, C1/004, C2/001.1 i C2/004). També s'ha habilitat una sala de lactància a l'Edifici que es promociona a la web i a les pantalles del Centre (C0/009).

Facultat de Ciències

S'han dut a terme accions puntuals, tot mencionant que totes les activitats del 11F tenen aquest objectiu. Destaca el projecte Enxarxades del Grau de Matemàtiques que ha organitzat activitats conjuntes de professores i alumnes (dinars, xerrades informals) i una activitat amb l'ICE per tal de promoure la presència de dones a les STEM. Els percentatges per sexe d'alumnat apareix més desequilibri als graus de Matemàtiques i de Física.

Facultat de Ciències de l'Educació

No s'han dissenyat accions per abordar la segregació dels estudis. La facultat és un espai feminitzat i es treballa per crear entorns segurs, espais d'higiene i lavabos mixtes i adequats per la neteja de les copes menstruals. També es treballa perquè aquests serveis estiguin degudament senyalitzats.

Facultat de Filosofia i Lletres

En les reformes de plans d'estudis amb entorns amb tendència a la segregació (majoria d'alumnat homes), com Geografia i Història, es monitoritza la variable gènere en l'alumnat i s'intenta atreure a l'alumnat femení ressaltant els aspectes d'aquestes titulacions que es considera poden ser més atractius per aquest col·lectiu en particular, dones interessades en la transformació social i l'entorn.

Facultat de Psicologia

Es tracta d'una Facultat i d'uns estudis, Psicologia i Logopèdia, associats a la cura i per tant força feminitzats. Està previst dur a terme accions específiques en les Jornades de Portes Obertes orientades a motivar, fomentar i construir un imaginari de la Psicologia atractiu també per als nois. D'altra banda, la Facultat ha adaptat les accions per promoure un context amigable en altres entorns segregats com per exemple el servei de lavabos, creant lavabos mixtes i senyalitzant-los.

Facultat de Traducció i d'Interpretació

Des de el curs 2021-2022 s'han dut a terme sessions per presentar els millors TFG amb perspectiva de gènere dels graus de Traducció i d'Interpretació i d'Estudis d'Àsia Oriental. D'altra banda, durant el curs 2022-2023 s'ha dut a terme la modificació del nom de les aules per incrementar fins al 60% les aules amb nom de dones traductores i acadèmiques, i referents a tots els graus de la facultat.

Font: Escola d'Enginyeria, Facultat de Biociències, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Psicologia i Facultat de Traducció i d'Interpretació

MESURA 2.3.3. EVITAR REPRODUIR ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN LA PROMOCIÓ DE LES TITULACIONS TOT INCLOENT-HI REFERENTS DEL SEXE INFRAREPRESENTAT

1. REVISAR QUE EL MATERIAL DE PROMOCIÓ DE LES TITULACIONS SEGREGADES NO CONTINGUI IMATGES ESTEREOTIPADES PER SEXE I INCORPORI ALTRES REFERENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Àrea de Comunicació i de Promoció

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Àrea de Comunicació i Promoció s'han revisat els PDF dels materials de promoció dels graus considerant els següents aspectes: 1) que hi hagi sempre una dona i un home; 2) que s'incorpori també certa diversitat fenotípica. Les i els models que participen en el material de promoció dels graus formen part de l'alumnat de la UAB. En les futures edicions es vol incorporar persones amb expressió de gènere no binari.

La Unitat de Promoció té una cura especial a fer servir un llenguatge inclusiu i no sexista i a evitar reproduir estereotips de gènere en els materials de promoció dels estudis de la UAB. A més, s'intenta donar prioritat al sexe infrarepresentat.

Font: Àrea de Comunicació i de Promoció i Cap del Gabinet del Rectorat

2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CAMPUS ÍTACA I EL PROGRAMA ARGÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Fundació Autònoma Solidària

DESCRIPCIÓ:

Es realitza la recollida de dades per sexe o gènere i s'han incorporat en la variable gènere la categoria *no binari*. Resta pendent dur a terme formació en perspectiva de gènere al professorat del Campus Ítaca.

Font: Fundació Autònoma Solidària

2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CAMPUS ÍTACA I EL PROGRAMA ARGÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

ICE

DESCRIPCIÓ:

En totes les activitats que s'organitzen en el marc del Programa Argó es considera sempre la igualtat de gènere. Per exemple, en el perfil del professorat de la UAB que fa tallers i conferències, i en tots els actes oficials es busca l'equilibri en la participació de dones i homes (Actes de lliurament del Premi Argó de Batxillerat i de Cicles Formatius i Presentació de Graus en les Estades d'Estiu). D'altra banda, totes les dades referents al programa es recullen i presenten desagregades per sexe (nombre de professorat UAB, nombre d'alumnat de secundària que participa en els assessoraments, cursos d'estiu, estades d'estiu i Premi Argó).

Font: ICE

EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

MESURA 3.1.1. IMPULSAR LA INCORPORACIÓ DE LA COMPETÈNCIA GENERAL DE LA UAB DE GÈNERE EN TOTES LES MEMÒRIES DE GRAU**1. PROGRAMAR LA REVISIÓ DE TOTES LES MEMÒRIES DELS PLANS D'ESTUDIS DE GRAU****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Revisió no programada (0%)
Revisió programada (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Oficina de Qualitat docent es programa anualment la revisió dels plans d'estudi dels graus per tal de detectar si incorporen la competència i el resultat d'aprenentatge de gènere. Aquesta revisió respon a l'aplicació de la mesura però també, i especialment, a l'obligatorietat que incorpora el nou RD/822, incloure un resultat d'aprenentatge tipus competència relatiu al gènere o igualtat (les competències passen a denominar-se "resultats d'aprenentatge de tipus competència"). Per tant, durant els propers anys tots els graus hauran d'incorporar aquest resultat d'aprenentatge. En un any s'ha passat d'un 28% a un 68% (52 graus d'un total de 76 inclouen el resultat d'aprenentatge de gènere).

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica i Oficina de Qualitat Docent

2. DIFONDRE LES GUIES D'EXEMPLES SOBRE COM INCORPORAR LES COMPETÈNCIES GENERALS DE LA UAB**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Nombre d'accions realitzades per difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la UAB (

- 0, 0%
- 1 o més d'1, 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent

DESCRIPCIÓ:

S'ha fet difusió a la intranet, extranet i a la Comissió d'Afers Acadèmics, i s'han afegit a la web de Qualitat Docent els següents documents:

- Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives, per àmbits de coneixement i disciplines. Enginyeries i Arquitectura, Ciències de la Vida, Ciències Socials i Jurídiques, Ciències i Arts i Humanitats.
- Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària. Totes les àrees de coneixement.

<https://www.uab.cat/web/estudis/qualitat-docent/verificacio-de-titulacions/proces-1345665535450.html>

Des de la Secretaria General s'ha impulsat la incorporació d'una pregunta sobre perspectiva de gènere a l'enquesta a l'alumnat sobre l'avaluació de la qualitat docent. Aquesta pregunta permetrà avaluar l'abast i l'impacte de l'aplicació d'aquest objectiu.

Finalment, a la secció "Gènere en la docència i la recerca" de la web de l'Observatori per a la Igualtat s'ha incorporat l'enllaç a la "Guia per treballar i avaluar les competències de la UAB" que inclou la competència de gènere: "Actuar en l'àmbit del coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere"

<https://www.uab.cat/web/l-observatori/perspectiva-de-genere-en-la-docencia-i-la-recerca-1345703853830.html>

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica, Secretaria General i Observatori per a la Igualtat

3. INCLOURE EN L'APLICACIÓ INFORMÀTICA DE LES GUIES DOCENTS INFORMACIÓ RELATIVA A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent

DESCRIPCIÓ:

S'han inclòs a l'aplicació de les Guies Docents quatre ítems sobre la perspectiva de gènere amb el següent text:

"El IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere a la UAB (2019-2023) (IV PAG) inclou com a eix d'actuació la promoció de la perspectiva de gènere en la docència. Les mesures d'aquest eix responen a la necessitat d'incloure mecanismes que ens permetin superar les desigualtats i construir societats i institucions més justes.

Introduir la perspectiva de gènere en la docència implica revisar els biaixos androcèntrics de les nostres disciplines, qüestionar els supòsits de gènere i estereotips de gènere ocults, incloure el coneixement produït per les dones científiques i expertes, i les perspectives crítiques que destapen conceptualitzacions androcèntriques i posen de manifest les causes i mecanismes socials i culturals que sustenten les desigualtats de gènere.

Per tal de fer el seguiment de les actuacions dutes a terme, al primer apartat de Dades Bàsiques de l'assignatura de la guia docent trobareu unes preguntes breus que ens ajudaran a avaluar el grau d'introducció de la perspectiva de gènere als plans d'estudis, i que esperem que també us ajudin a reflexionar sobre la possible incorporació de noves mesures a les vostres assignatures "

Els ítems sobre la perspectiva de gènere es detallen a continuació i van adreçats a tot el professorat que omple les guies docents:

- a) Ús no sexista del llenguatge a la guia docent (SI / NO)
- b) Ús no sexista del llenguatge als materials de l'assignatura (SI / NO)
- c) Visibilització de la contribució de dones a la disciplina (SI / NO)
- d) Incorporació de metodologies i activitats formatives amb perspectiva de gènere (SI / NO)

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL SISTEMA INTERN DE GARANTIA DE QUALITAT DE LA UAB I DELS CENTRES DOCENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

El Sistema intern de garantia de qualitat fa referència a tots els processos de la UAB motiu pel qual des de la Vicegerència no es veu viable l'aplicació de la mesura. Conjuntament amb l'Observatori, es decideix desestimar aquesta acció perquè es considera que l'instrument per introduir la perspectiva de gènere als diferents processos és a través del pla d'acció per a la igualtat de gènere. Tanmateix, des de Vicegerència hi ha el compromís de revisar l'ús del llenguatge perquè no sigui sexista i de, sempre que sigui possible, presentar els indicadors desagregats per sexe.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

MESURA 3.1.2. FER SEGUIMENT DE LA INCORPORACIÓ DE LA COMPETÈNCIA GENERAL DE LA UAB DE GÈNERE EN ELS PLANS D'ESTUDIS DE GRAU

1. FER SEGUIMENT DEL PLA DE REVISIÓ DELS PLANS D'ESTUDIS DE GRAU

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Oficina de Qualitat docent es programa anualment la revisió dels plans d'estudi dels graus per tal de detectar si incorporen la competència i el resultat d'aprenentatge de gènere. Aquesta revisió respon a l'aplicació de la mesura però també, i especialment, a l'obligatorietat que incorpora el nou RD/822, incloure un resultat d'aprenentatge tipus competència relatiu al gènere o igualtat (les competències passen a denominar-se "resultats d'aprenentatge de tipus competència"). Per tant, durant els propers anys tots els graus hauran d'incorporar aquest resultat d'aprenentatge. En un any s'ha passat d'un 28% a un 68% (52 graus d'un total de 76 inclouen la competència o resultat d'aprenentatge de gènere, o el resultat d'aprenentatge tipus competència de gènere)

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica i Oficina de Qualitat Docent

2. PUBLICAR EL GRAU D'INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE ALS PLANS D'ESTUDIS A TRAVÉS DEL BUIDATGE DE L'APLICACIÓ INFORMÀTICA DE LES GUIES DOCENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:
Pendent (0%);
Publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Es proposa incloure la mesura al V Pla d'acció per a igualtat de gènere, atès que no ha estat fins el curs 2023-2024 que s'han inclòs en l'aplicació de les Guies docents els ítems relatius a la perspectiva de gènere.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

3. ANALITZAR LA PERCEPCIÓ DE L'ALUMNAT SOBRE EL GRAU D'INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS ESTUDIS A TRAVÉS DELS SEUS ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ EN ELS CENTRES DOCENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar

Indicador:
Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG. Així mateix, l'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura per que suposa una inversió de recursos importants pel resultat que genera i el baix impacte que té la seva aplicació. S'han mantingut altres mesures per avaluar el grau d'introducció de la perspectiva de gènere que requereixen menys recursos i són més efectives.

Font: Observatori per a la Igualtat

4. FER UNA ENQUESTA A L'ALUMNAT PER VALORAR ASPECTES SOBRE LA IGUALTAT A L'AULA I EN LA PRÀCTICA DOCENT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar

Indicador:
Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG. Així mateix, l'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura per que ja es disposa d'una enquesta que es realitza en el marc d'elaboració dels plans d'acció que s'adreça a tota la comunitat UAB i que inclou aquests aspectes.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.1.3. OFERIR RECURSOS I FORMACIÓ DE SUPORT AL PROFESSORAT PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIQ EN LA DOCÈNCIA**1. MANTENIR COM A LÍNIA PRIORITÀRIA LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA EN LA CONVOCATÒRIA D'AJUTS PER A PROJECTES D'INNOVACIÓ I MILLORA DE LA QUALITAT DOCENT DE LA UAB**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Durant el període de vigència del IV PAG es va incorporar dins la Modalitat B de la convocatòria d'ajuts (Projectes de Millora de la Qualitat Docent) una partida específica per un projecte d'innovació i de millora de la qualitat docent de la perspectiva de gènere. La línia es manté dins de la convocatòria i serà convocada en el curs 2023-2024.

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

2. CREAR UNA XARXA INTERDISCIPLINÀRIA PER FACILITAR L'INTERCANVI DE METODOLOGIES, PRÀCTIQUES I ESTRATÈGIES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIAGRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. ELABORAR UN BANC DE RECURSOS (WEB) DE BIBLIOGRAFIA I MATERIAL DOCENT PRODUÏT PER DONES SEGONS DISCIPLINES I ÀMBIT DE CONEIXEMENTGRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG. Així mateix, l'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura atès que ja s'incorpora la perspectiva de gènere als plans d'estudi i a les guies docents a través de la competència general de gènere, s'han creat les Guies de la Xarxa Vives sobre perspectiva de gènere en la docència i en l'actualitat existeixen diversos recursos per al personal docent i investigador.

Font: Observatori per a la Igualtat

4. OFERIR FORMACIÓ AL PDI SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIQ EN EL CONTINGUT DE LA DOCÈNCIA I LES METODOLOGIES DOCENTSGRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (50%); ofert (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Formació i Desenvolupament de la UAB ha ofert els següents cursos sobre perspectiva de gènere en la recerca i la docència, atès que els dos àmbits estan interconnectats en la docència:

Taula 4. Nombre de cursos i persones assistents per sexe (2019-2022)

Nom del curs	Total edicions	Participants		
		Dones	Homes	Total
Perspectiva de gènere a l'àmbit de la salut	1	10	5	15
Introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació	0	0	0	0
Sexe o gènere: com podem aplicar la perspectiva de gènere a les classes de biociències?	1	14	9	23
Bases per a la introducció de la competència de gènere als estudis de traducció i interpretació	1	13	7	20
Com fer efectiva la perspectiva de gènere en la docència de manera transversal	1	13	3	16
Total	4	50	24	74

Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per la Unitat de Formació i Desenvolupament.

El curs "Introducció a la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació de la recerca" es va oferir però per manca de places no es va poder impartir en la primera edició. S'ha tornat a programar per l'últim trimestre del 2023 i s'ha pogut impartir. El curs "Sexe o gènere? Com podem aplicar la perspectiva de gènere a les classes de Biociències" ha estat organitzat per la Facultat de Biociències, i els cursos "Bases per a la introducció de la competència de Gènere als estudis de Traducció i d'Interpretació" i "Com fer efectiva la perspectiva de gènere en la docència de manera transversal" per la Facultat de Traducció. El curs "Perspectiva de gènere a l'àmbit de la Salut" ha estat impulsat i dissenyat per l'Observatori per a la Igualtat.

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament i Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.1. OFERIR RECURSOS I FORMACIÓ AL PDI PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA I INCENTIVAR ELS ESTUDIS DE GÈNERE

1. CREACIÓ D'UNA XARXA INTERDISCIPLINÀRIA PER FACILITAR L'INTERCANVI DE METODOLOGIES, PRÀCTIQUES I ESTRATÈGIES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. IMPULSAR QUE LES DONES S'INCORPORIN EN LA GUIA D'EXPERTS I D'EXPERTES DE LA UAB PER PROMOURE LA PARITAT EN ELS EQUIPS I PROJECTES DE RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

A través del Consell Assessor de l'Observatori i de les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents s'ha difós aquesta eina i s'ha convidat a les dones a formar part de la *Guia d'experts i expertes de la UAB*, com a mitja per visibilitzar el seu treball i crear referents entre la població femenina.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. OFERIR FORMACIÓ AL PDI I A L'ALUMNAT DE DOCTORAT SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIQ EN LA RECERCA SEGONS ÀMBIT DE CONEIXEMENT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); ofert (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Recerca i Escola de Doctorat

DESCRIPCIÓ:

En relació al PDI, la Unitat de formació va oferir l'any 2022 el curs "Perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut", impulsat per l'Observatori i amb la professora de la Universitat d'Alacant María Teresa Ruiz Cantero com a formadora. El curs, de 4 hores de durada, es va adreçar especialment al personal docent i investigador de les Facultats de Medicina, Psicologia i Veterinària. Van participar un total de 15 professores i professors procedent de diverses àrees.

Respecte a l'alumnat de doctorat, des de l'any 2018 fins a l'actualitat, s'ofereixen dues edicions anuals (maig i desembre) del curs "Perspectiva de Gènere en recerca". El curs té una durada de 6 hores i compte com a formadors amb la Dra. Maribel Ponferrada, tècnica de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB (cursos 2019, 2020 i 2021), i el Dr. Enrico Mora, professor de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia de la UAB, (cursos 2022 i 2023).

Font: Observatori per a la Igualtat

4. CREAR UNA CONVOCATÒRIA INTERNA D'AJUT A PROJECTES DE RECERCA QUE PROPOSIN MESURES PER ELIMINAR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE A LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); creada (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos. L'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura per la impossibilitat d'obtenció dels recursos necessaris per la creació de l'ajut i la seva gestió.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.2. FOMENTAR LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA

1. CONVOCAR ANUALMENT ELS PREMIS ALS MILLORS TFG AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (75%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La convocatòria parteix del conveni que va signar l'ICD amb la Facultat de Dret de la UAB per convocar un premi al millor treball de cada una de les titulacions que imparteix la Facultat pel curs 2014-2015. A partir del curs 2015-2016, l'Observatori posa en marxa aquesta iniciativa però fent-ho extensible a totes les facultats de la UAB. A partir del curs 2018-2019, la convocatòria rep una subvenció de 1.000€ per part de l'ICD. L'Observatori assumeix l'organització de la convocatòria amb objectiu de sensibilitzar l'alumnat sobre la igualtat de gènere i la no discriminació a partir de fomentar el seu interès en la recerca, i alhora promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i el gènere com a motiu d'interès en la recerca i l'estudi a la Universitat Autònoma de Barcelona.

La convocatòria està oberta a l'alumnat propi de grau de qualsevol Facultat de la UAB que compleixi els següents requisits: 1) haver obtingut una nota mínima de 8,5; 2) el treball ha d'aplicar la perspectiva de gènere en l'abordament del fenomen objecte de la seva investigació.

La selecció dels treballs es realitza a través de les comissions de les facultats i escoles participants. Aquestes comissions estan constituïdes per les persones responsables de cada centre docent, les i els coordinadors de grau i una o dos persones expertes de gènere i designades per l'Observatori per a la Igualtat.

El premi consisteix en un diploma emès per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB per a cadascuna de les persones autores dels treballs guardonats per a cada grau i un obsequi finançat per l'Institut Català de les Dones. Així mateix, l'Observatori per a la Igualtat de la UAB publica els treballs a la seva web i en fa difusió,

Els premis s'entreguen en un acte dins el Campus de la UAB, que es realitza durant el mes de març. Des de la seva creació fins al 2023 s'han celebrat un total de 7 edicions. Durant el període de vigència del IV PAG s'han realitzat 4 edicions amb els resultats següents:

- Curs 2018-2019 (4a edició): es van atorgar 32 premis a TFG de 10 facultats.
- Curs 2019-2020 (5a Edició): es van atorgar 32 premis a TFG de 12 facultats.
- Curs 2020-2021 (6a Edició): es van atorgar 35 premis a TFG de 12 facultats.
- Curs 2021-2022 (7a Edició): es van atorgar 34 premis a TFG de 10 facultats.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. CREAR UN PREMI ALS MILLORS TFM AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (50%); creat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la priorització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. CREAR UN PREMI A LA MILLOR TESI DOCTORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (50%); creat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la priorització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.3.1. DIFONDRE LA DOCÈNCIA I LA RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIQ

1. CREAR UN BANC DE BONES PRÀCTIQUES DE DOCÈNCIA I RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIQ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%- Desestimar

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG. Així mateix, l'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura per la impossibilitat d'obtenir els recursos necessaris per crear i gestionar aquest banc, i també perquè es considera la possibilitat d'incloure aquesta acció dins de les tasques i funcions de la *Xarxa Interdisciplinària sobre perspectiva de gènere en la docència i recerca* (objectiu operatiu del IV PAG).

Font: Observatori per a la Igualtat

2. FER DIFUSIÓ DEL GRAU D'ESTUDIS DE GÈNERE, DEL MÍNOR D'ESTUDIS DE GÈNERE, DEL MÀSTER INTERUNIVERSITARI D'ESTUDIS DE DONES, GÈNERE I CIUTADANIA, I DEL DOCTORAT INTERUNIVERSITARI EN ESTUDIS DE GÈNERE: CULTURA, SOCIETATS I POLÍTQUES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat fa difusió a través de la seva web. Concretament, en la subsecció "Al Grau, màster i postgrau UAB" de la secció "Formació en gènere", es presenta la informació relativa al Grau d'Estudis Socioculturals de Gènere, el Màster interuniversitària d'estudis de dones, gènere i ciutadania, el Doctorat interuniversitari en estudis de gènere: cultura, societat i polítiques, i el Mínor d'estudis de gènere. <https://www.uab.cat/web/l-observatori/alumnat-de-grau/al-grau-master-i-postgrau-uab-1345685927547.html>.

A més, també es fa difusió des de les xarxes socials de l'Observatori per a la Igualtat.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. ORGANITZAR UNA PRIMERA JORNADA PER PRESENTAR INICIATIVES I BONES PRÀCTIQUES EN LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIQ EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejada (50%); organitzada (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.).

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.3.2. DISSENYAR MATERIALS DIVULGATIUS SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

1. DISSENYAR UNA ESTRATÈGIA COMUNICATIVA I DE DIFUSIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. ELABORAR MATERIALS DIVULGATIUS SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTI EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%***Indicador:***

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.3.3. POTENCIAR EL RECONeixEMENT ACADÈMIC DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA
1. INSTAR ELS ORGANISMES COMPETENTS QUE INCORPORIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CRITERIS D'AVUACIÓ
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar***Indicador:***

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Es decideix desestimar la mesura atès que la UAB no té capacitat d'incidir sobre els criteris d'avaluació definits per organismes externs.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica i Observatori per a la Igualtat

2. RECOMANAR AL PROFESSORAT QUE INCLOGUI LES INICIATIVES DUTES A TERME PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I RECERCA EN ELS INFORMES PER SOL·LICITAR TRAMS DE DOCÈNCIA I RECERCA
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar***Indicador:***

Pendent (0%); plantejat (25%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Vicegerència tramita els trams però no pot implementar la mesura, la recomanació s'hauria de fer des del Vicerectorat de Personal Acadèmic. Així mateix, donat el poc impacte de la mesura, és proposa desestimar-la.

Font: Vicegerència de Persones

3. INCLOURE UN PREMI DE BONES PRÀCTIQUES EN LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA EN LA CONVOCATÒRIA DEL PREMI A L'EXCEL·LÈNCIA DOCENT
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar***Indicador:***

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Des de la Vicegerència d'Ordenació Acadèmica es considera inadequat incloure en la convocatòria del Premi a l'excel·lència docent un premi de bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència atès que no hi han línies d'especialització en la convocatòria. Per aquest motiu es proposa desestimar l'objectiu operatiu.

Es considera més adequat impulsar les candidatures de la UAB a la Menció Encarna Sanahuja Yll en l'excel·lència en la inclusió de la perspectiva de gènere en la pràctica docent.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària**MESURA 4.1.1. FOMENTAR LA PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I DE REPRESENTACIÓ****1. VETLLAR PER L'APLICACIÓ DE LA NORMATIVA DE LA UAB SOBRE LA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN L'EQUIP DE GOVERN, ELS EQUIPS DE DEGANAT DE FACULTATS I LA DIRECCIÓ D'ESCOLES****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Coordinació Institucional

DESCRIPCIÓ:

La normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes en l'equip de govern, els equips de deganat de facultats i la direcció d'escoles s'aplica i així ho demostren les dades desagregades per sexe sobre la composició d'aquests òrgans. En els darrers anys s'ha observat una participació paritària, o proporcional a la general, de dones i homes en l'equip de govern i els equips de deganat i direcció d'escoles. També cal considerar l'actual dificultat per aconseguir persones que es presentin com a candidates. Per aquest motiu, es decideix desestimar aquesta mesura.

Font: Oficina de Coordinació Institucional

2. AMPLIAR LA NORMATIVA DE LA UAB SOBRE LA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES ALS EQUIPS DE DIRECCIÓ DELS DEPARTAMENTS I ELS INSTITUTS DE RECERCA**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Coordinació Institucional

DESCRIPCIÓ:

La "Normativa de la Universitat Autònoma de Barcelona en matèria de representació equilibrada de dones i homes i sobre l'Observatori per a la igualtat (Acord del Consell de Govern de 25 d'abril de 2012 i modificat per acord de 4 de desembre de 2019)" ha introduït al Títol I. l'aplicació de la normativa de representació equilibrada als equips de direcció dels departaments i als instituts universitaris d'investigació propis.

Article 2. Àmbits d'aplicació

[...]

c) Els equips de direcció dels departaments i dels instituts universitaris d'investigació propis formats de conformitat amb el què disposi els seus reglaments i atenent a les característiques de cada àmbit.

https://www.uab.cat/doc/Mod_nor_representacio_equilibrada_dones_homes_CG041219

Font: Observatori per a la Igualtat

3. PROMOURE QUE ELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL ESTABLEIXIN MESURES I ACTUACIONS PER GARANTIR LA PARITAT AL COMITÈ D'EMPRESA I A LES JUNTES DE PERSONAL DE PAS I PDI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Agents Socials

DESCRIPCIÓ:

A gener de 2023 i en terme generals, la totalitat dels òrgans de representació del personal treballador presenten una composició equilibrada en relació al sexe. A continuació es presenta la informació que han facilitat els diferents òrgans en relació a aquest aspecte.

Comitè d'empresa del PAS laboral

- Al Comitè d'empresa del PAS, constituït per 23 persones, les dones representen el 52% (12) i els homes el 48% (11).
- En relació als càrrecs, el president del Comitè és un home i la secretària una dona; les posicions de delegats de prevenció estan ocupades per dones.
- Pel que fa a la comissió delegada del Comitè d'empresa, la comissió que assumeix la negociació amb la gerència, la composició també es equilibra: 3 dones i 3 homes.

Junta de Personal del PAS funcionari

- La Junta de Personal del PAS està formada per un total de 23 membres dels quals el 60% són dones (14) i el 40% homes (9). La JPF no disposa d'un pla de mesures per a garantir la paritat atès que històricament la composició per sexe sempre ha estat paritària

Comitè d'Empresa del PDI laboral

- El Comitè d'Empresa del PDI laboral consta de 27 membres dels quals el 55,5 % són homes (15) i el 44,5% dones (12).

Junta del PDI funcionari

- La Junta del PDI funcionari, amb 21 membres, presenta una composició equitativa, les dones representen el 48% (10) i els homes el 52% (11).

La composició segons el sexe d'aquests òrgans depèn de la composició de les llistes de persones candidates de les diferents forces sindicals així com del nombre de persones delegades que cada força aporta segons els seus resultats electorals. Per tant, els sindicats que no tinguin cap política de llistes paritàries podrien aportar més candidats masculins i conseqüentment més homes al comitè, juntes i als seus càrrecs. Per aquest motiu, cal dissenyar des dels sindicats mecanismes per aconseguir llistes paritàries i per assegurar que aquesta paritat es reflectirà en els òrgans de representació del personal treballador. Es proposa continuar amb aquesta mesura i incloure una nova encaminada a promoure la paritat a les seccions sindicals.

Font: Comitè d'Empresa del PAS, Junta de Personal del PAS i Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal

4. PROMOURE LA PARITAT EN ELS ROLS DE REPRESENTACIÓ ESTUDIANTIL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

Des de la Unitat de Dinamització Comunitària es visibilitza la presència de les dones en els rols de representació estudiantil. Segons les dades de la distribució de l'alumnat delegat de grup i del Consell d'Estudiants de la UAB, la composició és paritària, les dones representen el 64% i el 61% respectivament.

Font: Observatori per a la Igualtat amb dades del web de la Unitat de Dinamització comunitària

MESURA 4.1.2. CREAR INSTRUMENTS PER ENFORTIR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ELS ÒRGANS DE GOVERN (CONSELL DE GOVERN, EQUIP DE GOVERN, DEGANATS, DIRECCIONS DE DEPARTAMENT)

1. GARANTIR LA TRANSPARÈNCIA EN ELS CRITERIS D'ELECCIÓ, LES COMPETÈNCIES, LES TASQUES, EL FUNCIONAMENT I ELS ACORDS DELS ÒRGANS DE GOVERN (A) I DE REPRESENTACIÓ (B) (PAS, PDI I ALUMNAT).

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% UAB (PAS i PDI); 50% Centres docents (PAS i PDI); 100% Unitat de Dinamització (Alumnat)

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Secretària general / Oficina de Coordinació Institucional / Centres docents / Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

La UAB disposa del Butlletí de Comunicació Interna elaborat per l'Àrea de Comunicació i Promoció. El butlletí és mensual i s'envia a través de correu electrònic a tota la comunitat UAB. El butlletí ofereix informació de la normativa i acords aprovats, i d'altra informació relativa als òrgans de govern, així com de les convocatòries de selecció de personal o altres novetats referents a la gestió i direcció de la universitat.

La pròpia web de la UAB disposa de la secció “Personal UAB” on s’informa de l’actualitat que afecta al personal treballador així com les novetats en serveis i convocatòries. La intranet de la UAB també disposa d’una secció amb “Notícies destacades” i “Actualitat” on s’informa de les novetats laborals que afecten a tot el personal treballador.

Font: Observatori per a la igualtat

Centres docents

Escola d’Enginyeria

S’han revisat els processos comprovant que l’Escola ja compleix aquesta mesura. En l’actualitat, l’equip de direcció de l’Escola està format per 3 homes i 4 dones.

Facultat de Biociències

El processos en aquest àmbit han estat revisats i s’ha valorat que la Facultat de Biociències ja compleix aquest aspecte. En l’actualitat, l’equip de Deganat està format per 2 homes i 3 dones; els Departaments estan dirigits per 2 homes i 2 dones; les coordinacions de grau estan ocupades per 4 homes i 3 dones, i les coordinacions de màster (propis) per 4 dones i 5 homes.

Facultat de Ciències

Es va fer públic a la web tots els reglaments i persones membres de totes les comissions i juntes a l’aula moodle de l’alumnat.

Facultat de Ciències de l’Educació

Les dones participen en els òrgans de govern de la Facultat, aquests són paritaris.

Facultat de Filosofia i Lletres

Les tasques de gestió s’ofereixen a les persones capacitades per a realitzar-les, tant dones com homes, intentant que ambdós sexes estiguin representats. Es vetlla per la paritat en els tribunals de places (tot i que aquesta mesura sobrecarrega en alguns casos a les dones de disciplines on hi ha poca presència femenina i de la categoria requerida).

Facultat de Psicologia

A la pàgina web de la Facultat es comparteixen totes les actes, acords i documentació de totes les Comissions i Òrgans de govern, que mostren la promoció de la paritat, així com tota la documentació relativa als processos d’elecció de representats en aquests.

Pel que fa als Departaments es comparteixen també totes les actes, acords i documentació de les comissions a través de les secretaries: comissions de concursos de professorat associat, composició dels Equips de direcció, Coordinacions de doctorat i Màsters, etc.

També s’ha treballat per tal de potenciar la participació de les dones en els tribunals d’avaluació de dins i de fora del departament (places del departament, places d’altres universitats, etc.).

S’ha creat la Comissió d’Igualtat de la facultat, el 27 d’octubre de 2020, amb una composició el més àmplia i representativa possible, amb la finalitat de fer extensiva la cultura i polítiques d’igualtat i diversitat a tota la comunitat de la facultat. La citada comissió està conformada per 13 persones: 4 delegades professores del departament; 2 delegades membres del PAS; 3 delegades d’estudiants de Graus; 2 delegades d’estudiants de Post-grau (dels primers cursos, incorporant en el darrer curs delegats d’estudiants i delegats de departaments homes). La comissió d’igualtat ha dut a terme 10 reunions plenàries i diverses reunions en subgrups de treball, ha organitzat actes de formació i sensibilització des del 2020 fins el 2023. La comissió ha informat a les juntes permanents de la Facultat a través de la delegada de deganat i a través de la presidenta de la comissió. D’altra banda, la Comissió ha estat en comunicació constant amb el decanat davant les situacions de malestars relacionats amb possibles situacions d’assetjament, abusos, o violències.

Facultat de Traducció i d’Interpretació

La presència de les dones a la Facultat és molt alta i s’observa una representació equilibrada de dones i homes als òrgans de govern motiu pel qual s’ha considerat que no és necessari implementar mecanismes per garantir la paritat al deganat i departament. El deganat està constituït per tres dones i un home, les coordinacions de grau estan ocupades per tres dones i un home, i les de màster també per tres dones i un home, l’equip del departament està format per dues dones i dos homes. En relació a l’alumnat, la majoria de delegades de curs són dones i les posicions de delegades d’igualtat estan ocupades per dues noies i un noi. Al PAS la representació també és majoritàriament femenina.

No es disposa d’informació per la resta de centres docents.

Font: Escola d’Enginyeria, Facultat de Biociències, Facultat de Ciències de l’Educació, Facultat de Psicologia i Facultat de Traducció i d’Interpretació

Unitat de Dinamització Comunitària

Els mecanismes per garantir la transparència en el cas de la participació de l’alumnat als òrgans de govern i de representació són els següents:

- Consell d’Estudiants (CEUAB): En el cas del plenari cada Facultat aporta 4 persones estudiants que són escollides entre tot l’alumnat del centre en una sessió oberta. El plenari tria la comissió executiva. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/ceuab-consell-d-estudiants-de-la-uab-1345776879786.html>
- Persones delegades de grup acadèmic: es fa convocatòria anual i es fa difusió a través del web de Dinamització Comunitària i les seves xarxes socials. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eleccions-persones-delegades-de-grup-academic/eleccions-grups-de-primer-1345868123993.html>
- Persones delegades d’igualtat: es fa convocatòria anual i es fa difusió a través del web de Dinamització Comunitària i les xarxes socials de l’Observatori per a la Igualtat i Dinamització comunitària. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/delegats-i-delegades-d-igualtat/eleccions-2022-1345851772922.html>

Font: Unitat de Dinamització comunitària

2. PROMOURE LA COMUNICACIÓ FORMAL EN LA GESTIÓ I LA DIRECCIÓ EN TOTS ELS ÀMBITS DE LA UNIVERSITAT (CANVIS, DECISIONS, NOVETATS, ETC.)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Coordinació institucional

DESCRIPCIÓ:

La UAB disposa del Butlletí de Comunicació Interna elaborat per l'Àrea de Comunicació i Promoció. El butlletí és mensual i s'envia a través de correu electrònic a tota la comunitat UAB. El butlletí ofereix informació de la normativa i acords aprovats, i d'altra informació relativa als òrgans de govern, així com de les convocatòries de selecció de personal o altres novetat referents a la gestió i direcció de la universitat.

Font: Observatori per a la Igualtat

3. OFERIR ASSESSORAMENT PER AL DESENVOLUPAMENT DELS CÀRRECS DE GESTIÓ (OFERIR FORMACIÓ I ASSESSORAMENT PER AL DESENVOLUPAMENT DELS CÀRRECS DE GESTIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE, ADDENDA IV PAG MESURA 3.1.3)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

En l'actualitat no s'ofereix formació específica en perspectiva de gènere per al desenvolupament dels càrrecs de gestió i les posicions de comandament.

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 4.1.3. FOMENTAR EL LIDERATGE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. OFERIR FORMACIÓ PER PROMOURE EL LIDERATGE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA RECERCA, LA DOCÈNCIA I LA GESTIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

No s'ha dissenyat cap curs específic sobre lideratge amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca, la docència i la gestió.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. IMPULSAR UN PROGRAMA DE MENTORIA PER INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES EN LES POSICIONS DE LIDERATGE (ADDENDA IV PAG MESURA 6.1.4)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Pel que fa al PTGAS no s'ha dut a terme cap programa de Mentoria. En els propers anys es preveu implementar el Programa Talent per identificar persones qualificades, formar-les i preparar-les per ocupar posicions de responsabilitat.

En relació al PDI tampoc s'ha aplicat un programa de mentoria per incrementar el nombre de dones en les posicions de lideratge. No obstant, en relació a aquest col·lectiu, en els darrers anys s'ha observat un increment en la participació de les dones als càrrecs de gestió acadèmica. Aquest augment ha comportat un composició paritària en aquests òrgans, en general i en relació als càrrecs de gestió acadèmica, a desembre de 2022 les dones representen el 44,1%.

Font: Vicegerència de Persones i Observatori per a la Igualtat

MESURA 4.2.1. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACTIVITATS DE DINAMITZACIÓ DE L'ALUMNAT I ELS COL·LECTIUS DE LA UNIVERSITAT**1. CONSOLIDAR LA POLÍTICA D'IGUALTAT COM A CRITERI PER ATORGAR ELS AJUTS ECONÒMICS A LES ACTIVITATS ORGANITZADES PER L'ALUMNAT I ELS COL·LECTIUS****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

Des del curs 2013-2014 la Unitat de Dinamització Comunitària ha introduït un indicador sobre perspectiva de gènere en l'atorgament dels ajuts a les activitats organitzades per estudiants, i des del curs 2017-2018 s'ha explicitat en les convocatòries tant dels ajuts econòmics a associacions com en els ajuts a les activitats del Consell d'Estudiants.

Convocatòria d'ajuts econòmics a associacions. Criteri 2. Promoció de la igualtat d'oportunitats. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/ajuts-economic/activitats-de-consells-d-estudiants-1345780081849.html> [consulta 15/03/2019]

Convocatòria d'ajuts de les activitats del Consell d'Estudiants. Criteri 2. Promoció de la igualtat d'oportunitats. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/ajuts-economic/activitats-de-consells-d-estudiants-1345780081849.html> [consulta 15/03/2019]

Font: Unitat de Dinamització comunitària

2. PROMOURE L'ORGANITZACIÓ, PER PART DE L'ALUMNAT, D'ACTIVITATS VINCULADES A LA IGUALTAT DE GÈNERE**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

Des de la Unitat de Dinamització Comunitària s'impulsa la formació en igualtat de gènere a l'alumnat que participa en el teixit associatiu i en els òrgans de representació (persones delegades i consell d'estudiants) per dotar d'eines i promoure l'organització d'activitats en matèria d'igualtat.

Font: Unitat de Dinamització comunitària

3. CONSOLIDAR ACCIONS FORMATIVES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBT EN LA PRÀCTICA HABITUAL DELS ROLS DE REPRESENTACIÓ ESTUDIANTIL I DELS COL·LECTIUS INSCRITS A ELDIRECTORI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Dinamització Comunitària incorpora càpsules sobre la igualtat de gènere en diversos programes de formació adreçats a l'alumnat. Aquestes accions de sensibilització són dissenyades i impartides per l'Observatori per a la Igualtat i altres entitats. Durant el període de vigència del quart pla d'acció s'han realitzat les següents sessions:

Formacions a les persones delegades d'igualtat:

- Sessió inicial del cicle formatiu de les persones delegades d'igualtat. Impartit per l'Observatori per a la Igualtat. 2 sessions de formació per curs des del curs 2021-2022.
- *"Situem la violència sexual en l'oci nocturn: eines per organitzar un Punt Lila"*. Formació adreçada a les persones delegades d'igualtat. Impartit per Observatori Noctàmbul@es. 2 sessions de formació per curs des del curs 2021-2022.
- *"Serveis i circuits a la UAB contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques"*. 4ta sessió del cicle formatiu de les persones delegades d'igualtat. Impartit per l'Observatori per a la Igualtat. 2 sessions de formació per curs des del curs 2021-2022.
- *"Com fer una bona acollida?"*. Formació adreçada a les persones delegades d'igualtat. Impartit per la Unitat Psicogènere. 2 sessions de formació per curs des del curs 2021-2022.

<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/delegats-i-delegades-d-igualtat/formacio-1345870811319.html> [consulta 14/9/2023]

Formació al teixit associatiu i consells d'estudiants:

- *"Eines per prevenir el sexisme i les violències de gènere dins els col·lectius"*. Una sessió per curs. Impartit per l'Observatori per a la Igualtat.
- *"Els altres homes, els altres col·lectius. El nostre col·lectiu reproduceix el masclisme?"* Sessió de formació adreçada als col·lectius que volen adaptar la Guia d'actuació davant el sexisme i les violències de gènere als col·lectius de la UAB. Impartit per l'Observatori per a la Igualtat. 1 sessió de formació per curs des del curs 2022-2023.
- *"Els altres homes, els altres col·lectius. El nostre col·lectiu reproduceix el masclisme?"*. Formació adreçada a tots els col·lectius del Directori per a promoure el caràcter transformador de l'associacionisme i la capacitat d'esdevenir espais amb una cultura no androcèntrica. Es presenta la Guia d'actuació davant el sexisme i les violències de gènere als col·lectius de la UAB. Impartit per l'Observatori per a la Igualtat. 1 sessió de formació per curs des del curs 2022-2023.

<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/formacio-1345836976181.html> [consulta 14/9/2023]

Formació a persones delegades de grup acadèmic

- *"Qüestions de gènere a l'aula"*. Mecanismes de reproducció de la desigualtat de gènere a la docència i eines per a la revisió del sexisme i lgbtífobia. Dues edicions per curs acadèmic des del 2014-2015 fins l'actualitat, i dins el programa de formació de delegats i delegades de grup acadèmic. Impartit per l'Observatori per a la Igualtat.

<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/formacio-1345873288651.html> [consulta 14/9/2023]

Formació a Mentors/a i Alumnat internacional dels programes de mobilitat acadèmica

- *"Sensibilització en igualtat de gènere. Conceptes bàsics sobre les desigualtats de gènere a les universitats i eines clau per identificar i derivar els casos de violència sexual entre alumnat internacional"*. Dos edicions cada curs des del 2017-2018 fins al curs 2021-2022, i dins del programa formatiu i d'acompanyament a estudiants internacionals en programes de mobilitat acadèmica (Mentor/a). Impartit per l'Observatori per a la Igualtat.
- *"Protocol against sexual harassment and harassment on grounds of sex, sexual orientation, gender identity or gender expression and male chauvinist violence by the UAB"*. Dos edicions cada curs des del 2017-2018 fins al curs 2021-2022 del programa de formació en el marc del Internacional Students Welcome Days (IWD). Dins del IWD l'Observatori participa també a través d'un estand en la Fira de col·lectius i serveis (fins 2022). Impartit per l'Observatori per a la Igualtat.

Font: Observatori per a la Igualtat i Unitat de Dinamització Comunitària

4. CREAR UN ESPAI DINS L'ASSEMBLEA D'ELDIRECTORI PER ABORDAR ASPECTES VINCULATS AMB LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ, LES PRÀCTIQUES I EL FUNCIONAMENT DELS COL·LECTIUS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

No és possible implementar aquesta mesura per manca de recursos. Per aquest motiu, es valora i es decideix desestimar l'acció. D'altra banda, es considera que les formacions i l'acompanyament en el marc del procés d'adaptació i aprovació de la guia per introduir la perspectiva de gènere en les activitats, organització i pràctiques dels col·lectius, comporten un major impacte que aquesta mesura (objectiu operatiu 4 de la mesura 5.1.1).

Font: Unitat de Dinamització comunitària

5. REFORÇAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ I LES ACTIVITATS DE LA FESTA MAJOR DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ

En l'edició de 2019 de la Festa Major de la UAB s'incorpora la perspectiva de gènere a través de les següents accions:

- Estand de l'Observatori per a la Igualtat al personal de seguretat i les persones amb material informatiu i de sensibilització en relació a les violències de gènere
- Punt Lila i aplicació del protocol *Pautes d'abordament i intervenció contra les agressions sexistes a la Festa Major de la UAB*
- Formació a càrrec de l'Observatori per a la Igualtat adreçada als cossos de seguretat, als regidors dels escenaris i amb els col·lecteu que gestionen les parades d'estudiants

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

6. PROMOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ DE LES ACTIVITATS SOCIOCULTURALS DESENVOLUPADES AL CAMPUS**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització comunitària

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Dinamització Comunitària introdueix la perspectiva de gènere i la igualtat en les accions que organitza a través de la participació de l'Observatori per a la Igualtat en les següents activitats:

- Lliga de Debat Universitari. Participació de l'Observatori com a jurat. Des del curs 2013-2014 fins l'actualitat.
- Lliga de Secundària i Batxillerat. Participació de l'Observatori com a jurat. Des del curs 2015-2016 fins l'actualitat.
- Batalla de Galls i Gallines, edició 2018-2019. Participació de l'Observatori com a jurat. S'estableix com a criteri d'expulsió, els comentaris sexistes, racistes, homòfobs, classistes i feixistes.
- International *Welcome Days*, fins febrer 2022.
- La Comunitària, des del curs 2022-202, Punt informatiu i estant de l'Observatori amb la realització d'activitats de sensibilització en matèria d'igualtat.

D'altra banda, l'Observatori dur a terme l'assessorament, a través de la Unitat de Dinamització Comunitària, als grups d'estudiants inscrits en *eDirectori* que vulguin habilitar un Punt Lila a les seves activitats. La Unitat de Dinamització Comunitària coordina el préstec del material per el punt lila: faldó identificatiu del punt lila, armbilles liles i fulletons informatius cedits per l'Observatori, i 1 carpa de 3 x 3: <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/equipaments-i-recursos-per-a-col-lectius/punt-lila-1345895442157.html> [consulta 15/9/2023]

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

MESURA 4.2.2. IMPULSAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LES ACTIVITATS CULTURALS I DE PARTICIPACIÓ**1. INCLOURE PRODUCCIONS ARTÍSTIQUES SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI EN L'AGENDA CULTURAL****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Cultura en Viu

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Cultura en Viu de la UAB ha programat o donat suport, durant el període de vigència del IV PAG, a les següent activitats artístiques i culturals en temàtica d'igualtat o LGBTI:

1. Participació al jurat del concurs Furia Fest organitzat per l'Observatori de la UAB
2. Suport a la "Jornada Ciència i Emprenedoria en femení" del Parc de Recerca
3. Pre-estrena de la pel·lícula "She Said (Al descubierto)" sobre el tema del *MeToo*
4. Exposició "Descartadas" sobre la realitat de les dones grans al Salvador
5. Espectacle "Solitud a Stromboli" la influència no reconeguda que l'escriptora catalana va exercir sobre el cineasta italià
6. Actuacions dansa i cor a l'activitat "La Dionisiaca" del Dept. Filosofia
7. Concert Quartet Moana (programa "Dones Compositores")
8. Suport concert artista "Anari" amb el Minor d'estudis bascos
9. Activitat literària "Converses a la UAB" amb Mari Luz Esteban i Mireia Sallarès amb el Minor d'estudis bascos i gallecs
10. Suport concert artista MAIO amb l'Observatori per la Igualtat
11. Exposició sobre l'artista "Nazario"

Font: Cultura en Viu

2. PROGRAMAR ACTIVITATS I PRODUCCIONS ARTÍSTIQUES CREADES PER DONES FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Cultura en Viu

DESCRIPCIÓ:

Des de la Unitat de Cultura en Viu de la UAB, i durant el període de vigència del IV PAG, han produït o donat suport a 35 (de 85, un 41 %) activitats artístiques creades per dones.

Font: Cultura en Viu

3. INCLOURE EN LA CONVOCATÒRIA DEL PREMI AUTÒNOMA ACTUA UN CRITERI DE PRIORITZACIÓ I/O UNA MENCIÓ ESPECÍFICA PER ALS GRUPS PARITARIS O FORMATS PER DONES**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Cultura en Viu

DESCRIPCIÓ:

Des de l'edició del curs 2019-2020 de la convocatòria del Premi Autònoma Actua, s'ha inclòs una menció específica pels grups amb una composició per sexe equilibrada o amb major presència de dones. Amb la finalitat de potenciar la participació de les dones artistes a la convocatòria, així com impulsar la seva presència a la programació, es va introduir a la convocatòria la *Menció FM en femení*. D'aquesta manera es pretenia garantir que una proporció paritària de dones obtinguin el premi, reservant una part dels mateixos, i sempre garantint el mateix nivell de qualitat artística exigida.

No obstant, aquest Premi actualment no s'organitza i no es preveu la seva activació en els propers cursos.

https://www.uab.cat/doc/Bases_PremiAutonomaActua_FMUABVirtual_2021.pdf

Font: Cultura en Viu

4. EXPLICITAR EN LA NORMATIVA DE LA LLIGA DE DEBAT UNIVERSITÀRIA DE LA UAB LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Dinamització Comunitària organitza dues lligues de debat, la universitària i la secundària i batxillerat. En totes dues activitats incorpora en les seves bases la paritat en la composició dels equips i la perspectiva de gènere a través de la participació de l'Observatori per a la Igualtat en el tribunal de valoració. Concretament, en la lliga de debat universitària, a les bases publicades al web de la Unitat de Dinamització Comunitària s'explicita que els equips "hauran d'estar formats per un mínim de 2 estudiants i un màxim de 6. La composició haurà de ser paritària". (<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/suma-t-al-debat/lliga-de-debat-universitaria-1345661849852.html>). En relació a la lliga de debat de secundària i batxillerat per iniciativa de la UAB, la Xarxa Vives va incorporar a les bases que s'ha de garantir "la diversitat de gènere a la composició de l'equip" (<https://www.vives.org/programes/estudiants/lliga-debat-secundaria-batxillerat/>).

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

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

MESURA 5.1.1. PREVENIR I ABORDAR SITUACIONS SEXISTES I DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE EN TOTES LES ACTIVITATS QUE ES DESENVOLUPEN A LA UNIVERSITAT**1. DESENVOLUPAR MECANISMES DE CONTROL I ACTUACIÓ DAVANT PRÀCTIQUES SEXISTES EN LA DOCÈNCIA, RECERCA, GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

El dia 2 de desembre de 2022 la secretària general va dur a terme una presentació a les responsables de polítiques d'igualtat dels centres sobre el procés de revisió i modificació del *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. A la presentació es va informar sobre la incorporació de nous principis, l'actualització del marc normatiu i dels conceptes, els elements introduïts per a l'agilització del procés d'activació del protocol i la incorporació del seguiment del compliment de les resolucions.

S'ha creat el document "*Política de la Facultat de [...] vers situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions*" com a document marc per a ser adaptat i aprovat a les Juntes de cada centre docent. Aquest document proporciona les definicions sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com exemples de conductes recollides del Protocol-Guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Generalitat i per últim els procediments a iniciar a cada centre docent en cas d'incompliment de la política contra la conducta sexual inapropiada, la discriminació i l'assetjament. Aquest document es troba, a juliol de 2023, en provés de revisió del Gabinet Jurídic.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. DISSENYAR ESTRATÈGIES DE SENSIBILITZACIÓ PER PROMOURE PRÀCTIQUES LLIURES DE SEXISME I VIOLÈNCIES DE GÈNERE EN ELS ÀMBITS DE LA DOCÈNCIA, RECERCA, GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:**Campanyes**

S'han realitzat 6 campanyes de sensibilització en matèria de violències masclistes i LGBTI-fòbiques en el període 2019-2023. Aquestes campanyes han estat finançades amb fons del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género*:

- *Responem davant les violències masclistes*: campanya marc de difusió del Protocol i altres eines per fer front a l'assetjament i la violència masclista i LGBTI-fòbica a la UAB. S'han dut a terme accions de difusió mitjançant cartells, vídeos i cicles de xerrades.
- *Responsabilitza't contra les violències masclistes*: campanya adreçada als homes de la comunitat UAB que vulguin treballar la seva masculinitat per a construir relacions més sanes.
- *Lligues o assetges*: campanya associada al Punt Lila de la FMUAB, destinada a problematitzar actituds d'assetjament sexual en entorns festius i a Visibilitzar el Punt Lila.

- *Només sí és sí*: campanya associada al Punt Lila de la FMUAB 2019 i el Punt Lila informatiu de La Comunitària de les edicions del 2022 i 2023, destinada a problematitzar actituds d'assetjament sexual en entorns festius i a Visibilitzar el Punt Lila.
- *A les xarxes, feminismes*: campanya associada al Punt Lila virtual de la FMUAB 2020, que té per objectiu sensibilitzar sobre les violències masclistes digitals i donar eines per fer-ne front.
- *Per una UAB diversa, LGBTI-fòbia enllloc*: campanya marc de les polítiques LGBTI de la UAB, en el marc del 17 de maig, dia internacional contra la LGBTI-fòbia.

Jornades i actes

S'han realitzat 16 actes i jornades de sensibilització en el període de vigència del quart pla. D'aquestes 16, 3 van ser de temàtica LGBTI.

- 2019
 - Projectió i col·loqui del documental "Lesbofòbia"
 - Acte commemoratiu en el marc del 25N
 - Taller "Gestió de les agressions per reparar el dany"
 - Taller "Autodefensa per a dones"
 - Jornada "Els homes davant les violències sexuals"
- 2020
 - Conferència online "La violencia sexual como proyecto político: el caso Alcasser y la construcción del terror sexual"
 - Conferència online "Ahora contamos nosotras"
 - Cicle de converses a Instagram
 - Acte commemoratiu del 25N online
- 2021
 - Jornada "Masculinitat i reacció patriarcal"
 - "Realitats i polítiques LGTBI a la Universitat" en el marc del 17M
 - Acte commemoratiu amb motiu del 25N "La violència després de la violència: una mirada a la violència institucional"
- 2022
 - Acte commemoratiu amb motiu del 25N
 - Conferència "Noves perspectives sobre la violència masclista des del feminisme no-identitari"
 - Fúria Fest, festival de música contra les violències masclistes
- 2023
 - Jornada "Matrimonis forçats"
 - Concert MAIO en el marc del 17M
 - Fúria Fest, festival de música contra les violències masclistes

Formació

S'han dut a terme diverses edicions de les següent activitats amb reconeixement de crèdits de lliure elecció, adreçades a l'alumnat, i en la temàtica de la prevenció del sexisme i les violències masclistes:

- Violències sexuals a la universitat: identificar i acompanyar. 6 edicions entre 2019 i 2023. Finançat amb el Pacto de Estado contra la violència de gènere.
- Eines per col·laborar al Punt Lila: 5 edicions entre 2019 i 2023. Finançat amb el Pacto de Estado contra la violència de gènere.
- Mutilacions genitals femenines: identitat, salut i drets humans: 1 edició, curs 2022.
- Eines per comunicar amb perspectiva de gènere: 5 edicions entre 2019 i 2023.
- Masculinitats i joves: què podem fer els nois davant les violències masclistes?: 1 edició l'any 2023.

En total han estat formades entre 2019 i 2023, en aquests cursos, 425 alumnes (351 dones i 99 homes).

Font: Observatori per a la Igualtat

3. FER ACCIONS PER PREVENIR I ABORDAR LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE A LA FESTA MAJOR DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

S'han realitzat accions de sensibilització i abordatge de les violències masclistes a la FMUAB de 2019, 2020 (virtual) i 2021 finançades amb els fons 2019, 2020 i 2021 del Pacto de Estado contra la Violència Masclista. A continuació especifiquem quines:

- **Punt Lila:** és un espai organitzat per l'Observatori, amb el suport de la Unitat de Dinamització Comunitària, i habilitat per atendre les situacions de violències masclistes, sexuals i LGBTI-fòbiques en el context de la FM.UAB Concretament, les seves funcions són les següents: 1) informar a la comunitat universitària sobre l'existència del protocol i els recursos que la UAB posa a la seva disposició en matèria de violència de gènere; 2) facilitar un espai preparat per a què les persones que hagin patit una agressió puguin rebre atenció psicològica i puguin adreçar-se per activar el protocol; 3) definir l'espai de la FMUAB com a lliure d'agressions masclistes.
El Punt Lila, compta amb dues tècniques especialistes en l'atenció i abordatge de les situacions de violència de gènere i està disponible durant tota la diada. A més, també col·laboren amb el Punt Lila estudiants de la universitat com a parelles itinerants (brigades), informant dels protocols i recursos de la UAB per abordar les situacions de violències masclistes, i fent la primera atenció i acompanyament a la persona agredida en els possibles casos d'agressió o assetjament.
En el marc de la Festa Majora virtual, el 2020, es va habilitar un Punt Lila també virtual per atendre aquelles possibles situacions de ciberassetjament que es poguessin donar en els diferents espais en línia. És va crear un canal Whatsapp per l'atenció i un procediment d'actuació específic. També en aquesta edició van disposar de brigades.
- **Taller "Eines per a col·laborar amb el Punt Lila de la FAMUAB":** és la formació que s'ofereix i reben les estudiants que volen col·laborar amb el Punt Lila com a parelles itinerants. Aquesta formació consta de tres sessions: 1) situar les violències de gènere en l'oci nocturn, conduïda per l'Observatori Noctàmbul@s; 2) Eines i instruments per abordar les situacions de violència de gènere en l'oci nocturn, a càrrec de la psicòloga del Punt Lila i la tècnica de l'Observatori per a la Igualtat; 3) eines per registrar les atencions i organització dels itineraris, sessió a càrrec d'una tècnica de l'Observatori per a la Igualtat.
- **Campanyes i activitats de sensibilització:** "Lligues o assetges?" i "A les xarxes, FEMINISMES", són les campanyes informatives del punt lila que sovint han anat lligades a activitats que s'han realitzat a l'estand de l'Observatori a la FMUAB entorn a les relacions abusives i el consentiment.
- **Fúria Fest, responem contra les violències masclistes:** el 5 de novembre 2020 es va celebrar virtualment la primera edició del primer festival contra les violències masclistes de la UAB, en el marc de la Festa Major de la UAB. El Festival, coordinat per l'Observatori per a la Igualtat en col·laboració amb la Unitat de Dinamització Comunitària, té com objectiu fomentar i donar a conèixer propostes musicals feministes amb participació de la comunitat UAB, així com configurar un espai que impulsi les artistes feministes i els seus discursos contra-hegemònics entorn les violències masclistes.
El Festival consta de dues parts: un concurs adreçat a grups amb una composició majoritàriament femenina o LGTBIQ i amb un repertori feminista, i la celebració del festival amb l'actuació dels grups premiats i d'un grup musical reconegut. S'han realitzat un total de 2 edicions

<https://www.uab.cat/web/l-observatori/violencia-per-rao-de-genere-1345685900703.html>

Font: Observatori per a la Igualtat

4. DONAR SUPORT A L'ADAPTACIÓ DE LA GUIA D'ACTUACIÓ DAVANT DEL SEXISME I LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE ALS COL·LECTIUS INSCRITS A EL DIRECTORI DE LA UNIVERSITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des del curs 2017-2018 l'Observatori per a la Igualtat i en col·laboració amb Dinamització Comunitària posa a disposició dels col·lectius una guia per introduir la perspectiva de gènere en les seves activitats, organització i pràctiques, i per actuar davant les situacions sexistes i les violències de gènere que es puguin donar en el si del col·lectiu. Cada col·lectiu ha d'adaptar i aprovar la guia, i per aquest procés compta amb el suport i assessorament de l'Observatori i de Dinamització. En l'actualitat hi ha diversos col·lectius que ja han realitzat el procés d'adopció de la guia, un total de 6. Accés al document: <https://www.uab.cat/doc/guia-colectius>.

Font: Observatori per a la Igualtat i Unitat de Dinamització Comunitària

5. ELABORAR UNA GUIA D'ACTUACIÓ DAVANT DEL SEXISME I LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE PER ALS CONSELLS D'ESTUDIANTS DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat i amb la col·laboració de la Unitat de Dinamització Comunitària, el 2021 es va elaborar un document de treball amb la voluntat de dissenyar conjuntament amb els Consells d'Estudiants una guia per actuar davant les situacions sexistes i les violències masclistes que es puguin donar en el si d'aquests òrgans.

Aquest document, que es va presentar als Consells d'Estudiants en una reunió celebrada el 25 de febrer de 2021, és una proposta per tal de pensar i elaborar de manera col·lectiva el text base que servirà de model per a cada consell d'estudiants.

Es preveu l'elaboració d'una diagnosi sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els consells d'estudiants (en les diferents estructures, espais i pràctiques). Aquesta diagnosi es realitzarà mitjançant un qüestionari i grups de discussió. El 2022 l'Observatori va dissenyar un primer qüestionari per recollir la informació bàsica en quan a presència i participació de les dones, l'ús del llenguatge o la igualtat de gènere (així com altres eixos) com a temàtica a abordar i considerar en el si dels Consells d'Estudiants.

Es preveu continuar amb el procés i finalitzar-lo al 2024.

Font: Observatori per a la Igualtat

6. ELABORAR UNA GUIA PER A L'AUTODIAGNOSI SOBRE SEXISME I VIOLÈNCIES DE GÈNERE PER ALS CENTRES DOCENTS I DE RECERCA**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG. Així mateix, l'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura per què en el marc de la realització dels nous plans d'acció per a la igualtat de gènere ja es dur a terme una diagnosi i es proposem mesures per el conjunt d'entitats i òrgans de la Universitat.

Font: Observatori per a la Igualtat

7. ELABORAR UNA GUIA PER ABORDAR ELS CASOS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN CONGRESSOS ACADÈMICS QUE ES DUGUIN A TERME EN ESPAIS DE LA UNIVERSITAT**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimar****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG. Així mateix, l'equip de l'Observatori ha valorat i decidit desestimar la mesura per què en l'actualitat ja existeixen recursos que poden ser adaptats i utilitzats en el marc d'un congrés acadèmic, com és per exemple el Punt Lila. A més, l'Observatori ofereix també assessorament per l'adaptació d'aquests recursos.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 5.1.2. DIFONDRE ELS PROTOCOLS I RECURSOS EXISTENTS EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE A LA UNIVERSITAT**1. DESENVOLUPAR UNA ESTRATÈGIA DE COMUNICACIÓ (DESENVOLUPAR UNA ESTRATÈGIA DE COMUNICACIÓ ESPECÍFICA SOBRE VIOLÈNCIES DE GÈNERE, ADDENDA IV PAG MESURA 7.1.1)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

El Pla de Comunicació elaborat per l'Observatori per a la Igualtat incorpora accions de difusió específiques en matèria de violències de gènere i violències masclistes a la UAB. Aquestes accions s'han definit a partir de les directrius de difusió establertes al capítol II del *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista de UAB*. Com a aplicació del pla de comunicació, durant els anys 2019, 2020, 2022 i 2023, s'han dut a terme les següents accions en aquesta àmbit:

- Campanya “Responem davant les violències masclistes” adreçada a la tota la comunitat UAB amb l'objectiu de difondre el protocol i els recursos de suport psicològic i acompanyament per a les persones de la comunitat víctimes de violències masclistes. La campanya ha estat difosa durant el període 2019-2023 per xarxes socials, la web i a través de cartelleria a totes les aules i adhesius als lavabos del Campus.
- Campanya “Jo em responsabilitzo”, adreçada als homes de la comunitat UAB amb l'objectiu de sensibilitzar entorn la responsabilitat dels homes en el canvi de les relacions de gènere i l'erradicació de les violències masclistes.
- Difusió del protocol i dels recursos en l'àmbit de les violències masclistes a través de falques publicitàries a UABRàdio. Aquesta publicitat ha anat acompanyada d'exemples de situacions de violència masclista amb l'objectiu de facilitar la identificació d'aquestes situacions.
- Jornades i actes de sensibilització:
 - ✓ Jornades commemoratives del Dia internacional contra les violències masclistes (anys 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023)
 - ✓ Jornada “La masculinitat i la reacció patriarcal” amb Mònica Cornejo, Steven Forti, Adrian Pascale, Proyecto Una, Judit Pellicer i l'actuació d'Oye Polo. 2021.
 - ✓ Conferència “Noves perspectives sobre la violència masclista des del feminisme no-identitari”. Laura Macaya. 2022.
 - ✓ Jornada sobre els matrimonis forçats, amb la participació de Noelia Igareda, Laia Rosich, Sònia Parella i David Moya. 2023.
- S'ha realitzat difusió de totes aquestes activitats a través de les xarxes, socials, la web i el correu electrònic
- Quatre edicions del Festival contra les violències masclistes Fúria Fest (anys 2020, 2021, 2022 i 2023) en el marc de la FM UAB i, posteriorment La Comunitària.
- Habilitació del Punt Lila per sensibilitzar i atendre les situacions de violència masclista a la FM UAB i, posteriorment, a La Comunitària. Campanyes informatives del Punt Lila i difusió d'aquest a través de les xarxes socials i la web (2019, 2020, 2021, 2022 i 2023)
- Activitats per sensibilitzar entorn les relacions abusives a la FM UAB i, posteriorment, a La Comunitària (2019, 2020, 2021, 2022 i 2023).

Aquestes actuacions han estat finançades amb els fons 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023 del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, Ministerio de Igualdad.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. FER FORMACIÓ ADREÇADA A ALUMNAT, PROFESSORAT I PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (ADDENDA IV PAG MESURA 7.1.2)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de la Unitat de Formació amb col·laboració amb l'Observatori per a la Igualtat, entre 2019 i 2022 es van programar i realitzar en el marc del programa de formació al personal treballador de la UAB, un total de 27 edicions dels següents cursos en matèria prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques:

- Prevenció i detecció de situacions de violències sexuals, assetjament, raó de gènere o orientació (PAS i PDI)*.
- Estratègies per a garantir els drets de les persones LGBTI i contra la discriminació (PAS i PDI)
- Creant entorns universitaris inclusius amb la diversitat afectivo-sexual i de gènere (PAS i PDI)
- Estratègies d'intervenció per promoure la diversitat sexual i de gènere i lluitar contra l'LGBTIfòbia (PDI)
- Com afrontar la discriminació LGBTI+ (PAS)

A través d'aquests cursos, s'han format un total de 278 persones (235 dones i 43 homes).

En relació a l'alumnat, des de l'Observatori s'han dut a terme diverses activitats amb reconeixement de crèdits ECTS sobre la temàtica del sexisme i les violències masclistes:

- Violències sexuals a la universitat: identificar i acompanyar. 6 edicions entre 2019 i 2023*.
- Eines per col·laborar al Punt Lila: 5 edicions entre 2019 i 2023*.
- Mutilacions genitals femenines: identitat, salut i drets humans: 1 edició, curs 2022.
- Eines per comunicar amb perspectiva de gènere: 5 edicions entre 2019 i 2023.
- Masculinitats i joves: què podem fer els nois davant les violències masclistes?: 1 edició l'any 2023.

En total han estat formades entre 2019 i 2023, en aquest cursos, 425 alumnes (351 dones i 99 homes).

(*) Aquests cursos han estat finançats amb els fons Pacte d'Estat contra la violència de gènere

Font: Observatori per a la Igualtat

3. INFORMAR ELS REPRESENTANTS DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT (INFORMAR A LES PERSONES REPRESENTANTS DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DELS PROTOCOLS I RECURSOS EXISTENTS EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE, ADDENDA IV PAG MESURA 7.1.3)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ

Es realitzen reunions anuals amb les persones responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca per abordar les qüestions vinculades amb l'aplicació del pla d'acció per a la igualtat de gènere i les violències masclistes. No obstant, el dia 27 d'abril de 2023 es va dur a terme una reunió extraordinària per informar de les accions realitzat per la UAB i l'Observatori davant els casos de violència masclista, i recordar els protocols, circuits i recursos existents en aquest àmbit. D'altra banda, la Unitat de Formació ha organitzat un curs amb col·laboració amb l'Observatori en relació a aquestes qüestions i adreçat a les persones responsables de polítiques d'igualtat així com a aquell professorat que ocupa càrrecs de gestió acadèmica.

Font: Observatori per a la Igualtat

4. INCLOURE A LA GUIA DEL DELEGAT O DELEGADA DE GRUP ACADÈMIC INFORMACIÓ SOBRE ELS PROTOCOLS I RECURSOS EXISTENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat participa en la formació a les persones delegades de grup acadèmic organitzada per la Unitat de Dinamització Comunitària. A través d'aquesta formació s'informa a l'alumnat delegat del protocol, circuit d'actuació i recursos existents a la UAB en matèria de violències de gènere i violències masclistes.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 5.1.3. GARANTIR L'ACOMPANYAMENT I EL SUPORT A LES PERSONES AFECTADES

1. REGISTRAR LES PETICIONS D'INFORMACIÓ I LES SOL·LICITUDS D'ACTIVACIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA PREVISTA EN EL PROTOCOL (ADDENDA IV PAG MESURA 7.2.1)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la igualtat ha elaborat un formulari per registrar totes les atencions que realitza en matèria de violència de gènere i LGBTI. Aquest registre conté la informació necessària per dur a terme les gestions o actuacions corresponents i per fer el seguiment durant tot el procés. També inclou un camp per les situacions on s'ha sol·licitat l'activació de la Comissió Tècnica Assessora així com informació sobre les derivacions altres entitats de la UAB, les actuació i gestions realitzades. L'Observatori es coordina amb la Unitat Psicogènere, amb el Gabinet Jurídic i amb les persones responsables de polítiques d'igualtat per tal d'obtenir la informació de tots els casos que s'atenen a la UAB.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. FER L'ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES (ADDENDA IV PAG MESURA 7.2.2)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat posa a disposició de la comunitat UAB un servei d'atenció i informació per fer front a les situacions d'assetjament i les violències masclistes i LGBTI-fòbiques que es puguin donar en el Campus, i ofereix acompanyament en el procés d'activació de la Comissió Tècnica Assessora.

A través de la Unitat Psicogènere, ofereix també un servei d'acollida, assessorament i seguiment psicològic per a persones que han viscut o viuen relacions abusives i violències de gènere. Aquest servei és gratuït per a les persones que formen part de la comunitat UAB (alumnat, personal d'administració i serveis, i personal docent i investigador).

Font: Observatori per a la Igualtat

3. COORDINAR ELS SERVEIS I LES UNITATS QUE INTERVENEN EN L'ABORDATGE DELS CASOS (ADDENDA IV PAG MESURA 7.2.3)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat ha definit i establert la coordinació i circuit en l'atenció de les violències masclistes. Aquesta coordinació estableix els següents punts:

a) La Universitat disposa de diversos serveis i unitats que poden atendre casos d'assetjament o violència masclista. Aquestes entitat i les seves funcions en aquest àmbit són les següents:

- Observatori per a la Igualtat de la UAB: l'acollida, acompanyament en l'activació de la Comissió Tècnica Assessora i gestió d'aquelles casos que no cobreix el protocol o la persona víctima no vol iniciar aquest procés.
- Responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca: acollida i acompanyament de les persones víctimes de violència masclista. Actuacions en coordinació amb l'Observatori i la Secretària General en els casos on no s'ha activa la Comissió Tècnica Assessora
- Servei de Seguretat i Vigilància: acompanyament en el procés de denúncia
- Servei Assistencial de Salut (SAS): atenció mèdica
- Unitat de Psicogènere: atenció psicològica

b) El circuit d'actuació s'inicia amb la primera acollida per part de la persona responsable de polítiques d'igualtat o de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB des d'on s'ofereixen tots els serveis de la Universitat i es recomana fer una primera visita a la Unitat de Psicogènere. Per tant, si la persona s'adreça en primera instància al Servei de Seguretat i Vigilància o al Servei Assistencial de Salut es derivarà a l'Observatori per a la Igualtat que actuarà com a "front office". En cas que la persona es dirigeixi en primera instància a la Unitat de Psicogènere no es farà derivació a l'Observatori però si que es facilitarà tota la informació del cas per tal de tenir-ne constància i, si s'escau, fer l'acompanyament per l'activació del protocol.

c) En qualsevol dels dos casos, que la persona s'adreci en primer instància a l'Observatori o a la Unitat de Psicogènere, si es detecta una situació de risc (per exemple, ordre allunyament) es comunicarà en la brevetat possible al Servei de Seguretat i Vigilància abans de posar en contacta la persona afectada amb el mateix servei.

d) En cas que la persona s'adreci en primera instància al Servei de Seguretat i Vigilància amb la voluntat d'interposar denúncia, es prioritzarà l'acompanyament a comissaria i, posteriorment, es derivarà a l'Observatori.

e) En cas que la persona s'adreci en primera instància al Servei Assistencial de Salut en situació d'urgència es faran les gestions pel trasllat immediat a l'Hospital.

f) En cas que la persona (PDI o PAS) s'adreci en primera instància al Servei Assistencial de Salut i manifesti resistència per anar a l'Observatori, s'oferirà el servei d'atenció psicològica especialitzada de la Unitat de Psicogènere i, si s'escau, es facilitarà una trobada en les mateixes instal·lacions del SAS.

g) Durant els períodes de vacances en que els serveis i unitats de la universitat no estan actius, el Servei de Seguretat i Vigilància derivarà els casos al CIARD de Cerdanyola del Vallès.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 5.1.4. VISIBILITZAR LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

1. ELABORAR I PUBLICAR ANUALMENT UNA MEMÒRIA SOBRE LES ACTUACIONS DUTES A TERME EN EL MARC DEL PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA: PETICIONS D'INFORMACIÓ, DENÚNCIES, ACTUACIONS I RESOLUCIONS. (ADDENDA IV PAG 7.3.1.)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des del 2019 i en compliment d'aquesta mesura, l'Observatori per a la Igualtat elabora l'*Informe anual de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB sobre l'aplicació del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. Aquest informe es presenta al Claustre i s'estructura en quatre apartats:

1. Introducció, es presenta breument el protocol d'actuació de la UAB
2. Mesures preventives, s'anomenen les accions de sensibilització i preventives que s'han dut a terme en un any
3. Procediment d'actuació en cas de denúncia, es mencionen els casos d'activació del protocol en un any i com s'han resolt aquests casos
4. Mesures de suport i acompanyament, es presenten les dades dels casos atesos per l'Observatori per a la Igualtat i la Unitat Psicogènere (dades desagregades pel sexe i col·lectiu de la persona atesa i la persona acusada, i per tipus d'agressió o discriminació)

A continuació es llisten els enllaços als informes elaborats i presentats al Claustre:

- 2019: https://www.uab.cat/doc/Informe_anual_Observatori_Igualtat_17desembre2019

- 2020: (es va presentar al 2021 però són dades de l'any 2020) https://www.uab.cat/doc/Informe_Observatori_Igualtat_2021

- 2021: https://www.uab.cat/doc/Informe_Observatori_Igualtat_2021_2

- 2022: https://www.uab.cat/doc/Informe_anual_observatori_igualtat_2022

Font: *Observatori per a la Igualtat*

2. ELABORAR I PUBLICAR ANUALMENT UN INFORME DE LES ACTUACIONS DUTES A TERME PEL PUNT LILA DE LA FESTA MAJOR DE LA UAB**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat elabora cada any una memòria que inclou les atencions que s'han realitzat en el Punt Lila així com les activitats i accions que s'han dut a terme en matèria de violència de gènere en el marc de la FM UAB. Es preveu publicar aquesta informació en la web de l'Observatori. No obstant, des del 2022 la UAB ha deixat d'organitzar la Festa Major i en el seu lloc ha posat en marxa La Comunitària, una jornada cultura i lúdica per donar a conèixer les associacions, entitats i serveis de la UAB a tota la comunitat. En el marc d'aquesta jornada, l'Observatori continua habilitant un Punt Lila tot i que aquest té com a finalitat sensibilitzar en relació a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i donar a conèixer els serveis i eines de la UAB per actuar davant aquestes situacions. Per aquest motiu, es decideix no incorporar aquesta mesura en el proper pla d'acció.

Font: *Observatori per a la Igualtat*

MESURA 5.2.1. FACILITAR INSTRUMENTS I RECURSOS PER A LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA**1. DISSENYAR UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER ABORDAR LES NECESSITATS ESPECÍFIQUES DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori és constituïrà i coordinarà un grup de treball per l'elaboració d'una proposta d'adaptació de la normativa o de creació d'un procediment d'actuació i d'adaptació curricular per l'alumnat víctima de violència masclista. El grup de treball estarà format per responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents, alumnat i personal tècnic de l'Observatori i la Vicegerència d'Ordenació Acadèmica.

A juliol de 2023 l'Observatori ha realitzat un document intern on es recull la normativa vigent en aquesta matèria així com iniciatives d'altres entitats que poden ser útils com a punt de partida. També ha preparat un cronograma de sessions de treball així com la dinàmica i metodologia que seguirà el grup.

Font: Observatori per a la Igualtat

2. ELABORAR UNA GUIA QUE REULLI ELS DRETS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIES MASCLISTES (ADDENDA IV PAG MESURA 7.1.4)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori ha elaborat la "Guia recull els drets de les dones en situació de violència de gènere que estudien o treballen a la universitat". A través de la revisió i el buidatge de la normativa vigent relativa a aquesta temàtica, s'ofereix a l'alumnat i personal treballador que ha patit o pateix una situació de violència masclista, informació d'interès en relació a aquest àmbit, concretament sobre: 1) que és considerada una situació de violència masclista, 2) com s'acredita la situació de violència masclista, 3) quins drets tenen les estudiants en situació de violència masclista, 4) quins drets tenen les treballadores en situació de violència masclista, i 5) altres drets i recursos.

La guia ha estat maquetada i publicada en format digital. Actualment està disponible al web de l'Observatori:

<https://www.uab.cat/doc/guia-drets-victimes-violencia-genere>

Font: Observatori per a la Igualtat

3. DIFONDRE EL CONVENI DE COL·LABORACIÓ PER FACILITAR EL CANVI D'ESTUDIS OFICIALS DE GRAU A LES ESTUDIANTS VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La UAB s'ha adscrit al Conveni de col·laboració per facilitar el canvi d'estudis oficials de grau a estudiants víctimes de violència masclista. L'Observatori informe d'aquests conveni, en que consisteix i quin és el procediment, a través de la web, concretament en la secció sobre violència de gènere.

<https://www.uab.cat/web/l-observatori/violencia-per-rao-de-genere-1345685900703.html>

Font: Observatori per a la Igualtat

Addenda al IV PAG

OBJECTIU 1.1. GARANTIR LA IGUALTAT DE CONDICIONS I LA NO DISCRIMINACIÓ (INDIRECTA) EN ELS PROCESSOS D'ACCÉS I PROMOCIÓ AL TREBALL**MESURA 1.1.1. ELABORAR UN ESTUDI DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, EN TOTES LES SEVES FASES, DE PAS I PDI PERMANENT I TEMPORAL, I DELS FACTORS QUE CONDICIONEN ELS RESULTATS PER TAL D'IDENTIFICAR ELS BIAIXOS DE GÈNERE****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%***Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

A desembre de 2022 s'ha concretat l'objectiu d'estudi i s'ha iniciat la cerca i construcció d'un marc teòric que permeti orientar l'estudi, construir un model d'anàlisi i dissenyar els instruments per a la recollida de les dades.

En relació a l'objecte d'estudi, s'han definit les següents qüestions:

1. Contenen elements de discriminació indirecta les diferents fases dels processos de selecció? (distingint per PDI i PAS, per règim jurídic i temporal o fixe)
2. Quins són els elements (processos, criteris, mèrits, etc.) que condicionen o determinen el resultat de les seleccions? (distingint per PDI i PAS, per règim jurídic i temporal o fixe)

Per abordar aquestes qüestions s'han considerat estudis que analitzen l'existència o no de biaixos de gènere en els resultats dels processos de selecció. Aquestes estudis estableixen un conjunt de factors que intervenen en els resultats de la selecció, es destaquen els següents: els estereotips de gènere, el gènere de la persona reclutadora i candidata, la identitat i expressió de gènere de la persona candidata, la quantitat d'informació a avaluar o la masculinització o feminització de les ocupacions.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.1.2. ANALITZAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DEL PAS EN ELS ENTORNS MASCULINITZATS**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%***Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem a través de realitzar uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació l'anàlisi dels processos de selecció del PAS en els entorns masculinitzats, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar si les diferents fases dels processos de selecció contenen elements de discriminació indirecta, distingint per tipus de col·lectiu (PAS i PDI), règim jurídic i segons si es temporal o fixe.
2. Determinar quins criteris i mèrits condicionen el resultat dels diferents processos de selecció, distingint per tipus de col·lectiu (PAS i PDI), règim jurídic i segons si es temporal o fixe.

S'inclouran dades referents a la relació entre el nombre de persones aspirants i les finalment guanyadores distingint per sexe. Aquesta dada serà especialment rellevant en l'anàlisi dels àmbits masculinitzats.

Pel que fa a les tècniques de recollida de dades o fonts d'obtenció de la informació es proposa fer el buidatge de la documentació que regula els processos, entrevistes amb la Unitat de selecció i obtenir les dades a través de l'Oficina de Govern de les Dades sobre el nombre de persones aspirants i el nombre de persones guanyadores per cada concurs del PAS i PDI durant els quatre anys anteriors (2019-2022).

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.1.5. INCORPORAR EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PAS LA PRIORITZACIÓ DE L'ANONIMITZACIÓ (A) I L'ELIMINACIÓ DE L'OBLIGATORIETAT DE PRESENTAR EL CURRÍCULUM QUAN AQUEST ÉS UN ELEMENT QUE NO ES CONSIDERA EN LA PUNTUACIÓ (B)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: (a) 100%; (b) 0% - Desestimar

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La totalitat de les proves són anònimes, per la seva correcció aquestes es codifiquen de manera que la persona avaluadora no disposa dels noms de les persones candidates. En relació a l'eliminació del currículum, només es demana en les convocatòries externes on aquest es considera necessari per tal de poder enfocar l'entrevista.

Així mateix, ens els estudis sobre els biaixos de gènere en els processos de selecció s'ha observat que els resultats són més objectius i per tant menys esbiaixats quan les persones reclutadores disposen de més dades i informació sobre les persones candidates (proves, tests, respostes entrevistes, currículum, etc...). Aquest fet és deu a que la valoració de les candidatures es base en les qualificacions relacionades amb el lloc de treball i no en si la persona s'ajusta o no al gènere que s'assigna al lloc de treball, és a dir, en els estereotips. Cole, M. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2004); Gerdes, E. P., & Garber, D. M. (1983). Per aquest motiu, es valora i decideix desestimar l'aspecte b) de la mesura.

Font: Vicegerència de Persones i Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 2.1. GARANTIR EL PRINCIPI D'IGUALTAT EN EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUTIU

MESURA 2.1.1. ESTUDIAR LA DISTRIBUCIÓ PER SEXE DE LES FUNCIONS DELS LLOCS DE TREBALL I DELS CÀRRECS DE GESTIÓ, I LA VALORACIÓ ECONÒMICA ASSIGNADA A AQUESTS FUNCIONS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre la distribució per sexe de les funcions dels llocs de treball i dels càrrecs de gestió, i la valoració econòmica assignada a aquests funcions, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Descripció de les funcions assignades a les diferents categories i càrrec de gestió així com el reconeixement econòmic associat a aquestes
2. Construcció d'una tipologia en la valoració i anàlisi de la relació d'aquesta amb el sexe
3. Determinar quines categories i càrrecs de gestió estan ocupats majoritàriament per dones i quines per homes Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació es proposa realitzar una enquesta al personal treballador i dur a terme grups de discussió al PDI i PAS amb trajectòries exitoses i amb trajectòries erràtiques, i considerant una cohort determinada

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació es proposa fer buidatge dels documents "Quadre de distribució de grups i complements de llocs de treball per famílies del PAS laboral dels àmbits centrals i territorials", "Retribucions del personal 2022 (excel)" i "Normativa en matèria de càrrecs acadèmics de gestió i direcció de la UAB", sol·licitar dades sobre la distribució del PAS en relació a les categories, nivells i complements i sexe, i del PDI segons els càrrecs de gestió acadèmica i realitzar entrevistes amb la Unitat d'Anàlisi d'Estructures

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.1.2. DEFINIR I PUBLICAR ELS CRITERIS D'ASSIGNACIÓ ALS GRUPS I COMPLEMENTES DEL PAS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

El mes de juny de 2021 es va publicar la informació dels perfils dels llocs de treball amb els criteris bàsics d'assignació i les funcions. Aquesta informació està disponible a través de la intranet, a l'àmbit laboral i estructures, on s'ha publicat el document "Quadre distribució del grups i complements de llocs de treball per famílies del PAS laboral dels àmbits centrals i territorials".

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 2.1.3. ANALITZAR LES DIFERÈNCIES PER SEXE DELS PERFILS I LES PLACES DE LLIURE DESIGNACIÓ**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre les diferències per sexe dels perfils i les places de lliure designació, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Distribució de les places cobertes pel sistema de lliure designació per sexe i considerant l'evolució d'aquesta distribució
2. Descripció de les places cobertes pel sistema de lliure designació de la UAB: categoria laboral, grup o escala, règim jurídic, funcions, etc..
3. Relació entre la descripció de les places i el sexe de les persones que ocupen finalment aquestes places

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar dades sobre la distribució per sexe de les places de lliure designació, realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones i fer buidatge de la normativa que regula aquests processos.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.1.4. ESTUDIAR LES RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES DEL PAS I DEL PDI PER SEXE I EDAT**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%****Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre les retribucions complementàries del PAS i del PDI per sexe i edat, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en la retribució del PDI i PAS
2. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en les retribucions del PAS i PDI, i per franges d'edat
3. Determinar quins són el motius de les diferències observades en la retribució de les dones i homes del PAS i PDI

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar l'actualització de les dades sobre la bretxa salarial que es van elaborar el 2021 i realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 3.1. CREAR UNA LA CULTURA ORGANITZATIVA DEL TREBALL BASADA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT

MESURA 3.1.1. INCORPORAR EN EL “MODEL DE DEDICACIÓ ACADÈMICA DEL PROFESSORAT DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA” SITUACIONS PERSONALS (CURA D'INFANTS O PERSONES DEPENDENTS, MALALTIA O DISCAPACITAT, ETC.) COM A CRITERIS DE PRIORITZACIÓ EN L'ELECCIÓ O ASSIGNACIÓ DELS HORARIS DE LES ASSIGNATURES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicerektorat de Personal Acadèmic

DESCRIPCIÓ:

En relació a aquesta mesura, no s'ha impulsat ni fet seguiment des de l'Observatori degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució del IV PAG.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.1.2. CREAR INSTRUMENTS PER GARANTIR QUE S'INFORMA I ES REALITZA L'AVUACIÓ DELS RISCOS A TOTES LES DONES EMBARASSADES I EN PERÍODE DE LACTÀNCIA O EN TRACTAMENTS DE FERTILITAT, I QUE ES FA EL SEGUIMENT DE L'APLICACIÓ DE LES MESURES CORRECTORES PERTINENTS, SEGONS ESTABLEIX LA LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORAL 31/1995 PRL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

En el moment que la persona embarassada, en període de lactància o en tractaments de fertilitat notifica la seva situació, s'actua d'ofici, el Servei de Prevenió realitza l'avaluació de riscos i estableix quines són les mesures que cal aplicar. La UAB disposa del Procediment Normalitzat de Treball (PNT) de “Protecció de la persona en situació d'embaràs o lactància natural davant dels riscos laborals” elaborat per l'Àrea de Prevenió i Assistència on es detalla tot el procés, incloent la fase de revisió i seguiment de cada cas.

Font: Vicegerència de Persones i Àrea de Prevenió i assistència

OBJECTIU 3.2. VISIBILITZAR EL SEXISME I LES DESIGUALTATS PER RAÓ DE GÈNERE

MESURA 3.2.1. ELABORAR UN ESTUDI DE LA BRETXA SALARIAL, D'ACORD AMB EL QUE PREVEU EL DECRET LLEI 901/2020, AMB I SENSE EQUIPARACIÓ I PER COMPLEMENTES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre la bretxa salarial la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en la retribució del PDI i PAS
2. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en les retribucions del PAS i PDI, i per franges d'edat
3. Determinar quins són el motius de les diferències observades en la retribució de les dones i homes del PAS i PDI
4. Determinar si existeixen diferències per sexe en les persones treballadores de la UAB que imparteixen formació interna (com a variable que influeix en la diferència salarial)

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar a l'Oficina de Govern de les Dades l'actualització de les dades sobre la bretxa salarial que es van elaborar el 2021 i realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.2. ESTUDI EN PROFUNDITAT PER DETERMINAR LES CAUSES DE LA BRETXA SALARIAL DEL PDI I DEL PAS (DIFERÈNCIA RETRIBUTIVA ENTRE ELS SEXES IGUAL O SUPERIOR AL 25%)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre les causes de la bretxa salarial del PDI i del PAS, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en la retribució del PDI i PAS.
2. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en les retribucions del PAS i PDI, i per franges d'edat.
3. Determinar quin són el motius de les diferències observades en la retribució de les dones i homes del PAS i PDI.

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar l'actualització de les dades sobre la bretxa salarial que es van elaborar el 2021 i realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.4. ESTUDIAR AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE L'ACCÉS, EL DESENVOLUPAMENT I EL RECONeixEMENT DE LA FORMACIÓ DEL PAS I EL PDI
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi amb perspectiva de gènere sobre l'accés, el desenvolupament i el reconeixement de la formació del PDI i del PAS, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar l'existència de diferències entre dones i homes en relació a l'accés i desenvolupament de la formació de personal treballador de la UAB: diferències per sexe en relació al nombre de cursos realitzats, al tipus de cursos, al nombre de cursos denegats, etc.. (indicadors ja definits, dades població).

2. Determinar si la formació és un factor que incideix en la promoció, i si és el cas, detectar quin tipus de formació incideix en la promoció (modalitat i contingut).

3. Determinar si existeixen diferències per sexe en l'accés i realització del tipus de formació que incideix en la promoció.

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar dades sobre l'accés i realització de formació del personal treballador de la UAB desagregades per sexe, i en relació a l'oferta formativa (modalitat, contingut, etc.), i realitzar una entrevista al personal tècnic de la Unitat de formació.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.5. FER UN ESTUDI DESCRIPTIU SOBRE LA INCIDÈNCIA DE LA DOBLE CÀRREGA (FAMILIAR I LABORAL) EN LA SALUT DEL PROFESSORAT I DIFERENCIANT PER SEXE (ESTRÈS, ANSIETAT, ETC.)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre la incidència de la doble càrrega (familiar i laboral) en la salut del professorat i diferenciant per sexe (estrès, ansietat, etc.) la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar l'existència de relació entre la doble càrrega i el malestar emocional (depressió, ansietat, etc.) del professorat amb responsabilitat familiar i distingint per sexe.
2. Determinar quins aspectes laborals poden contribuir al malestar emocional del professorat amb responsabilitats familiars i distingint per sexe.

Pel que fa a les tècniques de recollida de dades o font d'obtenció de la informació, es proposa fer el buidatge de la normativa que regula la carrera acadèmica, la revisió dels models de carrera acadèmica d'altres països i universitats (selecció de mostra a partir de determinats criteris) i entrevistes o grups de discussió al PDI.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.6. ESTUDI SOBRE LA INCIDÈNCIA DE LES BAIXES, REDUCCIONS DE JORNADA I PERMISOS VINCULATS A LA MATERNITAT I A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS, EN LA PROMOCIÓ DEL PAS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre la incidència de les baixes, reduccions de jornada i permisos vinculats a la maternitat i a la cura de persones dependents, en la promoció del PAS, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Descripció de la relació entre el nombre de baixes, excedències, reduccions de jornades i permisos gaudits per maternitat i paternitat o cura a persones dependents i el resultat de la trajectòria (en termes de promoció i no promoció).

Pel que fa a les tècniques de recollida de dades o font d'obtenció de la informació, es proposa recollir les dades de tota la població a través de l'Oficina de Govern de les Dades en relació a les baixes, reduccions de jornades i permisos per maternitat, paternitat o cura a persones dependents gaudits pel PAS, i de la categoria inicial i final a data desembre de 2022, anàlisi de cohort.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 4.1. PROMOURE UNA LA CULTURA ORGANITZATIVA I DEL TREBALL BASADA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT

MESURA 4.1.2. DISSENYAR I APLICAR ESTRATÈGIES DE PROMOCIÓ I RECONeixEMENT DE LA FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTIQ (A), I EN ESPECIAL EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT O EXPRESSIÓ GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL (B)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Es proposa aplicar aquesta mesura incorporant la formació acreditada en igualtat com a mèrit en qualsevol promoció, independentment de la plaça. Aquesta seria una competència genèrica dins de les transversals de les places i es podria assignar un pes que fos proporcional i adequat per no crear un greuge comparatiu al mesurar les altres competències. Es contactarà amb la Cap de la Unitat de Selecció per la inclusió d'aquesta competència.

Font: Vicegerència de Persones

OBJECTIU 5.1. PROMOURE QUE LA UNIVERSITAT SIGUI UN REFERENT PEL QUE FA A DRETS DE CONCILIACIÓ I A OBLIGACIONS EN LA CURA

MESURA 5.1.2. REVISAR ELS PERMISOS PER MATERNITAT I PATERNITAT, CONSIDERANT TAMBÉ LES FAMÍLIES MONOPARENTALS, PER FOMENTAR LA CORRESPONSABILITAT I GARANTIR ELS DRETS DELS INFANTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: Desestimar

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

S'ha revisat el 100% l'aplicació de la normativa vigent en relació als permisos de maternitat i paternitat. No obstant, pel que fa al gaudi dels permisos de maternitat i paternitat per part de les famílies monoparentals, no es podrà incorporar fins que no ho incorpori la Seguretat Social, atès que no es viable econòmicament assumir-ho des de la UAB. Per aquest motiu, es valora i decideix desestimar la mesura.

Font: Vicegerència de Persones

OBJECTIU 6.1. PROMOURE LA PARTICIPACIÓ I LA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS DIFERENTS NIVELLS, POSICIONS, ESPAIS I ÀMBITS

MESURA 6.1.3. REALITZAR CAMPANYES PER AFAVORIR LA PRESENCIA DE LES DONES EN LLOCS DE TREBALL I ENTORNS D'ESTUDIS MASCULINITZATS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Des de la Vicegerència de Persones es considera que la mesura no és viable. Des de l'Observatori es proposa modificar la mesura, realitzar campanyes de sensibilització entorn la segregació ocupacional tant en l'àmbit dels estudis com de professions que es desenvolupen en l'àmbit de l'administració de la universitat.

Font: Vicegerència de Persones

OBJECTIU 7.3. VISIBILITZAR I AVALUAR ELS RESULTATS DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL PER GARANTIR LA SEVA EFECTIVITAT I VALIDESA

MESURA 7.3.1. REVISAR I ADAPTAR EL PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ACORD AMB LA NORMATIVA VIGENT I LA NOVA REALITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

El 2022 es va posar en marxa un procés de revisió i modificació del protocol a través de la constitució d'un grup de treball format per diverses persones de la comunitat UAB. Aquesta revisió tenia com a finalitat, a més de l'adaptació a la nova normativa, millorar els processos, circuits i actuacions que us duen a terme a la davant els casos de violència de gènere i LGBTI-fòbia que es donen a la nostra universitat. Concretament, es van abordar els següents aspectes:

- 1) Accions de prevenció.
- 2) Mecanismes o procediments alternatius a l'activació de CTA (Comissió Tècnica Assessora). Inclusió al protocol dels procediments d'actuació segons la tipificació dels casos (lleus, greus o molt greus), crear altres mecanismes alternatius a l'activació de la CTA per aquelles situacions més lleus (pràctiques docents sexistes o LGBTI-fòbiques) així com determinar quins són els agents implicats i les possibles sancions.
- 3) Revisió de l'activació de la CTA i la CIRCA. Aquesta revisió té com a finalitat introduir mecanismes per agilitzar i evitar la revictimització en el processos d'investigació.
- 4) Incloure la metodologia de seguiment del compliment de les resolucions i aplicacions de les sancions.

El procés de revisió es va distribuir en 4 sessions que es van realitzar durant els mesos d'abril, maig, juny, juliol i setembre. En cadascuna de les sessions fixades es va abordar un aspecte dels mencionats anteriorment i es va reservar la primera sessió per la presentació del grup i per recollir les peticions d'altres aspectes a incloure o revisar, i la darrera per la revisió final del protocol modificat.

El grup de treball estava format per 20 persones representants dels següents òrgans o col·lectius:

- Secretària general
- 3 persones de l'Observatori per a la Igualtat
- 3 persones del Gabinet Jurídic
- 5 persones de les Comissions d'igualtat dels centres docents, CTA (Comissió Tècnica Assessora)
- 1 professora experta en violències de gènere
- 5 representants de l'alumnat de grau
- 2 representants de l'alumnat de doctorat

Després d'aquest procés s'incorporen les següents modificacions:

- 1) Actualització del marc normatiu: s'incorpora la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació, la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
- 2) Principis: s'afegeixen dos principis, el de responsabilitat i el *non bis in idem*.
- 3) Agilització del procés: es canvia el procediment per iniciar les actuacions i es designa una persona investigadora la qual haurà d'obrir el sobre amb la relació dels fets i valorar la denúncia en el termini màxim de deu dies hàbils, i elaborar una proposta d'actuacions a la CTA, qui tindrà potestat per decidir les actuacions necessàries.
- 4) Actualització de conceptes: a través de l'adequació de les definicions d'assetjament establertes per la Llei 17/2020 de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i l'ampliació, d'acord amb la mateixa llei, dels àmbits de la violència masclista, afegint la violència digital, la violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius, la violència vicària, la violència de segon ordre i la violència econòmica.
- 5) Composició de la CTA: la psicòloga experta deixa de ser membre i assistirà a la CTA quan sigui necessari.
- 6) Seguiment del compliment de la resolució: s'estableix que el procediment de seguiment s'haurà d'especificar a la resolució i que correspon a l'Observatori efectuar aquest seguiment.

Enllaç de la publicació del Protocol actualitzat: <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab>

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 7.3.2. REVISAR ELS CIRCUITS I CANALS D'ATENCIÓ I INFORMACIÓ PER DENUNCIAR ELS CASOS D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

L'Observatori per a la Igualtat ha definit i establert la coordinació i circuit en l'atenció de les violències masclistes. Aquesta coordinació estableix els següents punts:

a) La Universitat disposa de diversos serveis i unitats que poden atendre casos d'assetjament o violència masclista. Aquestes entitat i les seves funcions en aquest àmbit són les següents:

- Observatori per a la Igualtat de la UAB: l'acollida, acompanyament en l'activació de la Comissió Tècnica Assessora i gestió d'aquelles casos que no cobreix el protocol o la persona víctima no vol iniciar aquest procés.
- Responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca: acollida i acompanyament de les persones víctimes de violència masclista. Actuacions en coordinació amb l'Observatori i la Secretària General en els casos on no s'ha activa la Comissió Tècnica Assessora
- Servei de Seguretat i Vigilància: acompanyament en el procés de denúncia
- Servei Assistencial de Salut (SAS): atenció mèdica
- Unitat de Psicògenere: atenció psicològica

b) El circuit d'actuació s'inicia amb la primera acollida per part de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB des d'on s'ofereixen tots els serveis de la Universitat i es recomana fer una primera visita a la Unitat de Psicògenere. Per tant, si la persona s'adreça en primera instància al Servei de Seguretat i Vigilància o al Servei Assistencial de Salut es derivarà a l'Observatori per a la Igualtat que actuarà com a "front office". En cas que la persona es dirigeixi en primera instància a la Unitat de Psicògenere no es farà derivació a l'Observatori però sí que es facilitarà tota la informació del cas per tal de tenir-ne constància i, si s'escau, fer l'acompanyament per l'activació del protocol.

c) En qualsevol dels dos casos, que la persona s'adreci en primera instància a l'Observatori o a la Unitat de Psicògenere, si es detecta una situació de risc (per exemple, ordre allunyament) es comunicarà en la brevetat possible al Servei de Seguretat i Vigilància abans de posar en contacte la persona afectada amb el mateix servei.

d) En cas que la persona s'adreci en primera instància al Servei de Seguretat i Vigilància amb la voluntat d'interposar denúncia, es prioritzarà l'acompanyament a comissaria i, posteriorment, es derivarà a l'Observatori.

e) En cas que la persona s'adreci en primera instància al Servei Assistencial de Salut en situació d'urgència es faran les gestions pel trasllat immediat a l'Hospital.

f) En cas que la persona (PDI o PAS) s'adreci en primera instància al Servei Assistencial de Salut i manifesti resistència per anar a l'Observatori, s'oferirà el servei d'atenció psicològica especialitzada de la Unitat de Psicògenere i, si s'escau, es facilitarà una trobada en les mateixes instal·lacions del SAS.

g) Durant els períodes de vacances en que els serveis i unitats de la universitat no estan actius, el Servei de Seguretat i Vigilància derivarà els casos al CIARD de Cerdanyola del Vallès.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 8.1. GARANTIR EL COMPLIMENT DE LA NORMATIVA VIGENT EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

MESURA 8.1.1. DOTAR A LA UNITAT D'IGUALTAT DELS RECURSOS HUMANS I ECONÒMICS NECESSARIS PER TAL DE FER POSSIBLE LA REALITZACIÓ DE LA DIAGNOSI I L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT, AIXÍ COM L'IMPULS I EL SEGUIMENT DE LA IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%**Indicador:**

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Durant els anys 2022 i 2023 l'Observatori per a la Igualtat, seguint les indiccions de la Secretària General i la Gerència, ha estat redefinit les funcions assignades a aquesta unitat per donar compliment a la normativa vigent en matèria d'igualtat i diversitat a les universitats, així com necessitats derivades d'aquestes noves funcions. L'Observatori ha elaborat el document, "Memòria per l'adaptació de l'observatori per a la igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona a la LOSU". En aquest document s'estableix en termes generals que l'Observatori per a la Igualtat de la UAB és la unitat tècnica de suport en el disseny de les polítiques d'igualtat i no discriminació de la Universitat, i de coordinació, gestió, assessorament i avaluació de l'aplicació d'aquestes polítiques. L'Observatori per a la Igualtat, com a unitat administrativa i de gestió, té com a finalitat vetllar perquè la normativa i les polítiques universitàries en matèria d'igualtat i no discriminació s'apliquin a la Universitat, i coordinar, donar suport i assessorar a les persones de la comunitat i als òrgans implicats en la seva aplicació i compliment. Se li atribueixen també tasques de suport, assessorament i acompanyament a les persones amb necessitats específiques, a les víctimes de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, o que hagin patit alguna situació de discriminació per raó d'edat, ètnia o raça, religió, situació socioeconòmica, discapacitat, malaltia o condició de salut o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. De manera més detallada, es concreten les següents funcions i tasques estructures segons cinc àmbits:

1. Plans d'acció per a la igualtat i la no discriminació:

- a) Disseny i elaboració dels plans d'acció per a la igualtat i la no discriminació de la Universitat
- b) Realització dels estudis diagnòstics entorn les desigualtats a la Universitat en el marc de l'elaboració dels plans d'acció per a la igualtat i la no discriminació
- c) Disseny i elaboració d'estratègies per impulsar i donar seguiment a l'aplicació dels plans d'acció per a la igualtat i no discriminació de la Universitat
- d) Participació com a òrgan tècnic assessor en la Comissió negociadora per a l'elaboració dels plans d'igualtat de gènere en matèria laboral. Elaboració de les metodologies, instruments i documents marcs per a la seva negociació i aprovació en el si de la comissió, i coordinació de les sessions amb el grup de treball de la comissió negociadora.
- e) Coordinar el grup de treball per l'elaboració de la diagnosi i els plans d'igualtat de gènere en el marc de la comissió negociadora
- f) Gestionar i coordinar les reunions de les Comissions tècniques en el procés d'elaboració i seguiment dels plans d'acció per a la igualtat i no discriminació de la Universitat
- g) Gestionar i coordinar les reunions de les Responsables de Polítiques d'Igualtat dels Centres de la Universitat
- h) Avaluar el grau d'implementació dels plans d'acció per a la igualtat i la no discriminació de la Universitat

2. Suport i assessorament

- a) Suport i assessorament al conjunt de la Universitat en matèria d'igualtat i no discriminació
- b) Assessorar i donar suport a l'equip de govern en la definició de les línies polítiques en matèria d'igualtat i no discriminació
- c) Participar i col·laborar amb la política de l'equip de govern en matèria d'igualtat i no discriminació
- d) Participar en la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de Govern
- e) Acompanyar a les diferents àrees, unitats o serveis de la UAB que han d'executar les mesures dels plans d'acció per a la igualtat i la no discriminació, atenent els seus possibles dubtes i donant suport en la concreció de les accions recollides en els mencionats plans
- f) Recollir i atendre les demandes o peticions en matèria d'igualtat i no discriminació procedents d'altres òrgans o àrees de la Universitat, en especial en l'elaboració de l'informe d'impacte de gènere dels pressupostos, i d'altres entitats i universitats nacionals i internacionals

3. Violències, discriminacions i gestió de la diversitat: atenció i sensibilització

- a) Atendre i acompanyar a les persones de la nostra comunitat que pateixen o han patit una situació de violència de gènere, LGBTI-fòbica o discriminatòria per raó d'edat, ètnia o raça, religió, situació socioeconòmica, discapacitat, malaltia o condició de salut o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i informar dels procediments i mitjans que la Universitat posa a la seva disposició per fer front aquestes situacions
- b) Gestionar davant una situació de violència de gènere, LGBTI-fòbica, o discriminatòria per raó d'edat, ètnia o raça, religió, situació socioeconòmica, discapacitat, malaltia o condició de salut o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, les accions a realitzar i la coordinació amb els diferents òrgans o entitats de la UAB implicades
- c) Organitzar el Punt Lila de la Comunitat
- d) Organitzar jornades institucionals i activitats per commemorar els dies internacionals en matèria d'igualtat i no discriminació
- e) Realitzar accions de dinamització comunitària en matèria d'igualtat, no discriminació i diversitat
- f) Realitzar accions de sensibilització per la visibilització i prevenció (formació, campanyes i xerrades) en matèria de violències i discriminacions
- g) Elaboració de material, recursos i projectes específics en matèria de violències, discriminacions i diversitat adreçats a la comunitat UAB
- h) Elaboració de recursos, procediments o protocols d'actuació per la gestió de la diversitat a l'aula
- i) Dissenyar i impulsar formació adreçada al professorat per la gestió de la diversitat a l'aula
- j) Oferir suport i assessorament al professorat per la gestió de la diversitat i per l'acompanyament a l'alumnat amb necessitats específiques derivades de determinades condicions o circumstàncies personals o socials
- k) Elaborar les memòries anuals en relació als casos registrats, les activacions dels protocols, les actuacions dutes a terme i les accions de prevenció i sensibilització realitzades
- l) Participació en la Comissió Tècnica Assessora vinculada al Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista

ll) Participació en els grups de treball per la millora o creació d'instruments i procediments per actuar davants els casos de violències masclistes i altres discriminacions

m) Fer el seguiment de l'aplicació de les resolucions del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista

4. Sensibilització, formació i transversalització

a) Elaboració de material i recursos per a la introducció de la perspectiva de gènere i la no discriminació en la recerca, la docència i la gestió

b) Organització i execució de la Convocatòria dels premis als millors TFG, TFM i tesis amb perspectiva de gènere de la UAB

c) Impulsar i impartir formació en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació adreçada a l'alumnat i al personal treballador de la UAB (PAS i PDI)

d) Donar suport a través de la difusió i visibilització de les accions i activitats que es realitzen a la Universitat en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació

5. Representació institucional i participació a les xarxes universitàries

a) Participació a la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, Generalitat de Catalunya

b) Participació a la Comissió UNIDISCAT del Consell Interuniversitari de Catalunya, Generalitat de Catalunya

c) Participació al Grup de Treball Igualtat i Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats

d) Adhesió a la RUIGEU, Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària

e) Adhesió a Xarxa d'Universitat per la Diversitat (RUD)

f) Participació com a *partner* assessor a projectes europeus i jornades internacionals en matèria d'igualtat i no discriminació

Un cop definides les funcions i tasques, des de l'Àrea de Transformació Digital i Organització, i conjuntament amb l'Administració de Serveis i Projectes Específics i l'Observatori per a la Igualtat, es defineixen quins són els processos i quines són les necessitats organitzatives i de personal. En l'actualitat la Unitat d'Anàlisi d'Estructures està definit l'estructura de l'Observatori i els perfils de les persones que han de formar part d'aquesta. Es preveu finalitzar amb el procés a finals del 2023.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 8.3. FER UN ÚS NO SEXISTA I INCLUSIU DEL LLENGUATGE

MESURA 8.3.1. FER UN ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE EN LES CONVOCATÒRIES I RESOLUCIONS DELS PROCESSOS SELECCIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

No és fa un ús no sexista del llenguatge (0%);

És fa un ús no sexista del llenguatge (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Es duu a terme una revisió de l'ús no sexista del llenguatge en totes les convocatòries i resolucions dels processos de selecció.

Font: Vicegerència de Persones