

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



Informe sobre l'estat de la
implementació del V PAG -2025

Resultat i grau d'aplicació de les mesures del V PAG i I PIGML a
desembre de 2025

Direcció

Laura Duarte Campderrós

Realització

Maribel Ponferrada Arteaga

Alba Valero Masachs

Col·laboració

Martina Garcia Ferrer

UAB Universitat
Autònoma
de Barcelona

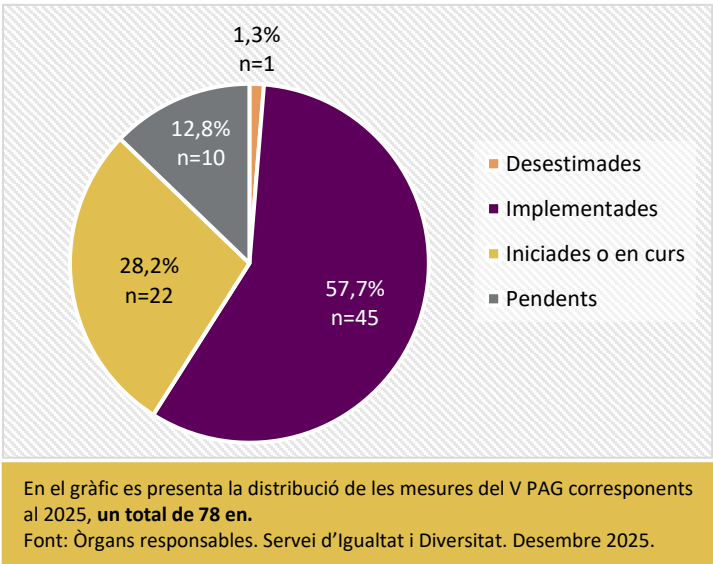
Servei
d'Igualtat i Diversitat

TAULA DE CONTINGUT

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del V PAG (incloent les del I PIGML)	3
Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del I PIGML	4
Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures del V PAG i el I PIGML per objectiu i eix	5
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	5
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	18
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	26
EIX 4. Participació i representació en la comunitat universitària paritària i amb perspectiva de gènere	30
EIX 5. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere	34
Reunió anual de la Comissió de seguiment del I PIGML.....	45

Grau d'aplicació del V PAG i el I PIGML. Mesures 2025

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del V PAG (incloent les del I PIGML)



Estat de les mesures a desembre de 2025

➔ Del total de 78 mesures, el 57,7% (45 accions) han estat implementades, el 28,2% (22 accions) s'han començat a executar, i el 12,8% (10 accions) estan pendents. Cal fer menció que una acció, que suposa un 1,3%, ha estat desestimada atesa la no viabilitat de la seva execució.

Estat de les mesures segons els eixos a desembre de 2025

➔ Els eixos de *Participació i representació en la comunitat universitària paritària i amb perspectiva de gènere*, i *Prevenió de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere* són els que presenten el major nombre de mesures implementades. Suposen, respectivament, el 66,7% i el 72,8% del total de les accions de cada eix, entre 9 i 15,1 punts per sobre del percentatge total de mesures implementades.

➔ Els eixos *Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere*, i *Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi* es caracteritzen perquè el percentatge de mesures iniciades o en curs se situa per sobre de la proporció total, 10,9 i 9,3 punts respectivament.

➔ L'eix *Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca* destaca per tenir el major percentatge de mesures pendents d'executar, un 25% (12,2 punts per sobre de la proporció total).

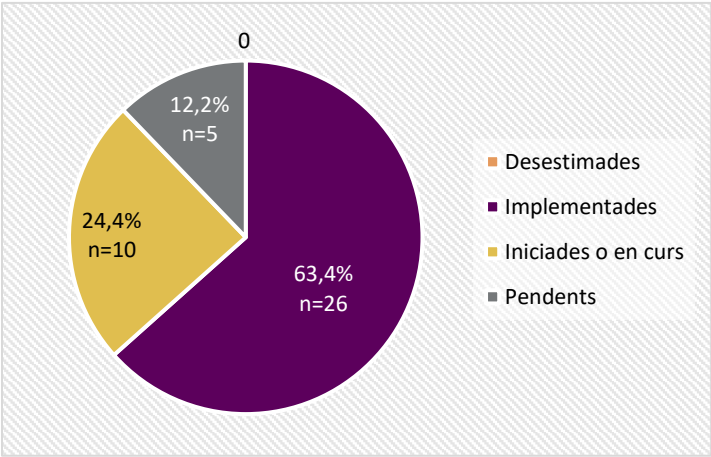
Taula 1. Mesures del V PAG per eix o àmbit d'actuació i segons l'estat de la seva aplicació a desembre de 2025.

EIXOS	ESTAT					
		Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Total
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	n	0	12	9	2	23
	%f	0	52,2	39,1	8,7	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	n	0	7	6	3	16
	%f	0	43,8	37,5	18,7	100,0
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	n	0	4	2	2	8
	%f	0	50	25	25,0	100,0
EIX 4. Participació i representació en la comunitat universitària paritària i amb perspectiva de gènere	n	1	6	2	0	9
	%f	11,1	66,7	22,2	0	100,0
EIX 5. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere	n	0	16	3	3	22
	%f	0	72,8	13,6	13,6	100,0
Total	n	1	45	22	10	78
	%f	1,3	57,7	28,2	12,8	100,0

Nota: En la taula es presenta la distribució de les mesures del V Pla corresponents al 2025, un total de 78.

Font: Òrgan responsable. Servei d'Igualtat i Diversitat, 2025.

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del I PIGML



En el gràfic es presenta la distribució de les mesures del I PIGML corresponents al 2025, **41 en total**.
Font: Òrgan responsable. Servei d'Igualtat i Diversitat. Desembre 2025.

Estat de les mesures a desembre de 2025

➔ Del total de 41 mesures, el 63,4% (26 accions) han estat implementades, el 24,4% (10 accions) s'han començat a executar, i el 12,2% (5 accions) estan pendents. Cap mesura ha estat desestimada.

Estat de les mesures segons els eixos a desembre de 2025

➔ Els eixos de *Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere* i *Prevenió de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere* són els que presenten el major nombre de mesures implementades, especialment el segon, amb un 71,4% (8 punts per sobre del percentatge total de mesures implementades). En el cas del primer eix, les mesures implementades suposen un 66,7%, 3,3 punts per sobre del total. A més, aquest eix no té cap mesura pendent, sinó que les restants estan iniciades o en curs.

➔ L'eix *Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi* destaca per tenir el major percentatge de mesures iniciades, un 35,7% (11,3 punts per sobre de la proporció total).

Taula 2. Mesures del I PIGML per eix o àmbit d'actuació i segons l'estat de la seva aplicació a desembre de 2025.

EIXOS	ESTAT					
		Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Total
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	n	0	4	2	0	6
	%f	0	66,7	33,3	0	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	n	0	7	5	2	14
	%f	0	50	35,7	14,3	100,0
EIX 5. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere	n	0	15	3	3	21
	%f	0	71,4	14,3	14,3	100,0
Total	n	0	26	10	5	41
	%f	0	63,4	24,4	12,2	100,0

Nota: En la taula es presenta la distribució de les mesures del I PIGML corresponents al 2025, un **total de 41**.
Font: Òrgan responsable. Servei d'Igualtat i Diversitat, 2025.

Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures del V PAG i el I PIGML per objectiu i eix

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

OBJECTIU 1.1. VISIBILITZAR EL SEXISME I LES DESIGUALTATS PER RAÓ DE GÈNERE

MESURA 1.1.1. 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: 100% - Implementada

Indicador del grau:

No s'incorpora (0%); si incorpora en la memòria de curs o en l'apartat UAB en xifres (50%); S'incorpora en la seva totalitat (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de dades desagregades per sexe / nombre de dades susceptibles de ser presentades desagregades per sexe)*100, per la memòria de curs i en l'apartat UAB en xifres i per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Àrea de Comunicació i Promoció conjuntament amb l'Oficina de Govern de les Dades

DESCRIPCIÓ:

Les estadístiques sobre el personal i l'alumnat es presenten desagregades per sexe tant a la memòria del curs com a l'apartat "UAB en xifres". Aquest últim ha millorat la seva presentació i no cal accedir a la base de dades per tenir les dades desagregades, sinó que es presenten directament al web.

La memòria del curs 2024-2025 es presenta a través de dos enllaços:

- La vídeo memòria de la UAB 2024/2025. En aquest vídeo quan apareixen mencionades dades sobre persones de la UAB es fa sense desagregar les dades per sexe per tal de fer el vídeo més àgil i fàcil de visualitzar.
<https://www.youtube.com/watch?v=penT4CSWLzM>
- Vincle a "Dades del curs 2024-2025" de UAB en xifres, on totes les dades apareixen desagregades per sexe.

El Gabinet del Rectorat informa que la memòria escrita del 2024-2025 es publicarà al llarg del primer trimestre del 2026 i, pel que fa a les dades, se seguirà el mateix criteri de desagregació per sexe que, d'acord amb la mesura 1.1.1 del V Pla, es va aplicar a la Memòria del 2023-2024. Així mateix es fa la proposta d'adreçar la mesura també als Deganats i direccions d'escola per tal que aquest tipus de dades apareguin desagregades per sexe també als webs dels centres docents. Es va fer arribar la petició a través de les responsables de polítiques d'igualtat en la reunió amb el Servei d'Igualtat i Diversitat el 25 d'abril de 2025.

S'han consultat les pàgines web dels diferents centres docents i en els apartats específics de cada facultat, a novembre de 2025, a cap Facultat o Escola apareixen desagregades per sexe. No obstant, cal aclarir que les dades de les facultats i escoles es poden trobar desagregades al web general de UAB en xifres.

El Servei d'Igualtat i Diversitat ha detectat els següents aspectes a millorar pel que fa a les seccions sobre dades de les facultats i escoles:

- En moltes ocasions les dades penjades a la pàgina web no estan actualitzades. Són els casos de les Facultats de Ciències, Ciències de la Comunicació, Ciències de l'Educació, Ciències Polítiques i Sociologia, Dret, Economia i Empresa, Filosofia i Lletres, Traducció i Interpretació, Veterinària i l'Escola d'Enginyeria.
- La pàgina "en xifres" de la Facultat de Ciències no és accessible des del web principal, així com la de la Facultat de Veterinària.
- La Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia no aporta dades sobre l'alumnat ni el personal docent en el seu apartat "en xifres".

D'altra banda, la informació rebuda per part de les facultats, escoles i centres de recerca és la següent:

- Escola d'Enginyeria: no desagreguen les dades i no es veu possible presentar-les desagregades.
- Facultat de Biociències: estan oberts a aplicar la mesura si es donen directrius específiques.
- Facultat d'Economia i Empresa: aporten un informe amb les dades sol·licitades i d'altres però no figura al web.
- Facultat de Medicina: han traslladat la necessitat d'aplicar la mesura i ja s'ha comentat en reunions.
- Facultat de Traducció i d'Interpretació: normalitzen que la informació no s'hagi actualitzat des de 2018 i remeten a UAB en xifres.
- Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP): aporten les dades desagregades, però no figuren al web.
- Facultat de Ciències, Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, Facultat de Filosofia i Lletres, Facultat de Psicologia i de Logopèdia, Facultat de Veterinària, Institut de Biotecnologia i de Biomedicina (IBB), Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals (ICTA), Institut d'Història de la Ciència (IHC): informen que no tenen dades

La Facultat de Dret i la de Ciències de l'Educació, així com L'IET i el Parc de Recerca no aporten informació.

Font: Gabinet del Rectorat, Servei d'Igualtat i Diversitat, Escola d'Enginyeria, Facultat de Biociències, Facultat de Ciències, Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia; Facultat d'Economia i Empresa, Facultat de Filosofia i Lletres, Facultat de Medicina, Facultat de Psicologia i de Logopèdia, Facultat de Traducció i d'Interpretació, Facultat de Veterinària, IBB, ICTA, IGOP, IHC.

MESURA 1.1.2. ACTUALITZAR I PUBLICAR PERIÒDICAMENT ELS INDICADORS PER MESURAR LA POSICIÓ DE LES DONES A LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **75% - Iniciada o en curs.***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- (Nombre d'indicadors actualitzats / Nombre d'indicadors totals) * 100, per any
- Publicació de les dades (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Govern de les Dades amb el suport del Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

L'Oficina de Govern de les dades (OGD), amb el suport del Servei d'Igualtat i Diversitat (SIDI), ha elaborat un dossier de dades amb els indicadors per mesurar la posició de les dones a la UAB que serà actualitzat anualment i accessible per a determinats col·lectius de la UAB. Resta pendent una reunió entre l'OGD i el SIDI per validar la informació i publicar-la.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.1.3. ELABORACIÓ I PUBLICACIÓ D'ESTADÍSTICS DESAGREGATS PER SEXE DE LA PARTICIPACIÓ EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **50% - Iniciada o en curs***Indicador del grau:*

Se l'elaboren i publiquen (0%); s'elaboren i publiquen pel elCens o l'elDirectori (50%); s'elaboren i publiquen pels dos grups (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de dades desagregades per sexe / nombre de dades susceptibles de ser presentades desagregades per sexe)*100, respecte a elCens i a elDirectori, i per any
- Publicació de les dades (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Dinamització Comunitària elabora i presenta les dades desagregades per sexe a l'apartat "El cens en xifres". Les dades indiquen que un 58% dels delegats i delegades inscrites al cens son dones i un 42% homes (curs 2024-2025. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio/elcens/elcens-en-xifres/curs-24/25-1345956742105.html>)

Respecte al Directori (teixit associatiu) no es mostren les dades desagregades per sexe respecte al curs 2024-2025, malgrat el curs anterior, 2023-2024, sí es presentaven les dades mostrant que les dones representen el grup majoritari, 56,04% (1.493 dones) front el 28,98% dels homes i el 3,49% de persones no binàries (93), cal tenir en compte que un 11,49% de persones no responen respecte al gènere (306).

<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio/eldirectorieldirectoriel-en-xifres/curs-24/25-1345961011683.html>

Des de l'any 2025 la Unitat de Dinamització ha notificat que deixa de recollir les dades de participació per gènere atès que l'alumnat manifestava el seu malestar per preguntar per un tipus de dada considera privada. Es planteja des del Servei i en coordinació amb la Unitat de Dinamització Comunitària, buscar altres vies per tal de recollir i publicar aquesta informació.

Font: Elaboració Servei d'Igualtat i Diversitat amb les dades de la Unitat de Dinamització Comunitària

OBJECTIU 1.2. SENSIBILITZAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

MESURA 1.2.1. 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% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'organitza (0%); S'organitza (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de jornades realitzades
- Nombre d'actes de reconeixement

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'aprovació del V PAG el 25 de setembre de 2024 s'ha realitzat la XX Jornada Institucional amb motiu del Dia Internacional de les Dones treballadores, que es va celebrar el dia 10 de març de 2025 a la Sala d'Actes del Rectorat i que va ser retransmesa en directe. L'acte, presidit pel rector Javier Lafuente, va incloure la presentació de les polítiques d'igualtat de la UAB i un reconeixement especial al Servei de Biblioteques pel seu compromís amb la defensa dels drets de les dones. La jornada va comptar amb la conferència de Núria Ferran Ferrer sobre el paper de les biblioteques en la construcció d'una societat inclusiva i va finalitzar amb una actuació del Cor de Cambra de la UAB, interpretant peces emblemàtiques com Bread and Roses i Cant de lluita del grup Roba Estesa.

<https://www.uab.cat/web/sala-de-premsa/detall-noticia/commemoracio-del-8-m-a-la-uab-dia-internacional-de-les-dones-treballadores--1345829508832.html?detid=1345854830740>

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.2.2. ELABORAR UN PROGRAMA AMB TOTS ELS ACTES ORGANITZATS ENTORN DEL 8M QUE SE CELEBRIN A LA UNIVERSITAT I FER-NE DIFUSIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada*Indicador del grau:*

No s'elabora (0%); S'elabora (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de programes elaborats (1 a l'any, 100%)
- Nombre de publicacions a les xarxes

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Es van recollir els actes organitzats entorn el 8M a la UAB i es van presentar en la notícia de l'acte institucional. També es va elaborar un programa que va ser difós a les xarxes socials i al web del Servei d'Igualtat i Diversitat, abans Observatori per a la Igualtat.

<https://www.uab.cat/web/sala-de-premsa/detall-noticia/commemoracio-del-8-m-a-la-uab-dia-internacional-de-les-dones-treballadores--1345829508832.html?detid=1345854830740>

Es va fer un total de 27 publicacions a les xarxes socials del Servei d'Igualtat i Diversitat: 2 publicacions i 19 històries a Instagram i 6 publicacions a Bluesky. Des de la creació del Servei d'Igualtat i Diversitat, el 2024, es deixa d'utilitzar i per tant no s'ha actualitzat el perfil de Facebook i únicament es publica a Instagram i Bluesky.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.2.3. CELEBRAR JORNADES COMMEMORATIVES EN L'ÀMBIT LGTBI+

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada*Indicador del grau:*

No se celebra (0%); Se celebra (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de jornades realitzades per any (1 o més, 100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

L'acte amb motiu del Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia a la UAB (17M) es va celebrar el 14 de maig del 2025 a les 13:00 h a la Sala Cinema de la UAB. La jornada va començar amb la benvinguda institucional a càrrec d'Esther Zapater Duque, secretària general de la UAB, seguida de la ponència de Bàrbara Lirios Monllor, professora de Filosofia del Dret i membre del Grup Antígona i de l'Observatori contra la LGBTI-fòbia, que va abordar les resistències LGTBIQ+ i les eines jurídiques per protegir la diversitat sexual i de gènere. També es va presentar el llibre *La viralitat del mal* del col·lectiu Proyecto Una, analitzant el creixement dels discursos d'odi a internet i la seva relació amb les grans plataformes digitals. L'acte va concloure amb un espai de preguntes i debat, seguit de la cloenda institucional.

Paral·lelament, es va instal·lar una exposició amb roll-ups que recollien documentació històrica aportada al Arxiu General de la UAB l'any 2009 per l'associació *Joves per l'Alliberament Lèsbic i Gai* (JALG), reforçant la memòria del moviment LGBTI dins la universitat. Aquesta exposició va itinerar per totes les biblioteques del campus de la UAB.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.2.4. ENGEGAR CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE I DRETS LGTBI+

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada*Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de campanyes realitzades per any (1 o més, 100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB va impulsar el 2025 diverses campanyes i accions per sensibilitzar la comunitat universitària sobre la igualtat de gènere i els drets LGBTI, en el marc del V Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere i del I Pla d'Igualtat en matèria laboral (2024-2030).

El 2025 s'han donat continuïtat a la campanya “La UAB respon davant les violències masclistes”, que difon el protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i ofereix informació sobre el servei d'atenció psicològica del Servei d'Igualtat i Diversitat. Amb la creació del nou Servei, s'ha actualitzat el contingut del material informatiu i de sensibilització disponible en aquesta àmbit: tríptics, cartells de les aules i adhesius per les portes dels lavabos sobre el protocol i els recursos disponibles. A més, s'ha fet també la distribució corresponent. Aquesta acció ha estat finançada amb als fons del “Pacto de Estado contra la Violencia de Género” del Ministeri d'Igualtat.

A més, durant l'últim trimestre de l'any 2025 s'han tornat a organitzar des del Servei d'Igualtat i Diversitat activitats de formació i d'acollida adreçades específicament als homes. Amb el títol “Els homes que volem ser”, l'objectiu d'aquesta activitat és oferir als homes de la comunitat un espai de reflexió grupal i d'atenció individualitzada per treballar entorn de la seva masculinitat i per viure-la de forma més saludable. És per tant un instrument de prevenció de la violència masclista que actua sobre els aspectes nocius de la masculinitat, així com una eina de transformació de les relacions de gènere al campus. S'ofereix el servei de manera gratuïta a través de l'entitat Fil a l'Agulla, especialistes en treball de les masculinitats, i aquest 2025 s'han pogut dur a terme dues sessions de reflexió grupal els dies 21 d'octubre i 18 de novembre, i 5 atencions individuals a homes. Aquesta activitat també ha estat finançada amb el “Pacto de Estado contra la Violencia de Género”.

Pel que fa a la diversitat sexual i de gènere, es va renovar el tríptic sobre el Protocol de canvi de nom sentit de la UAB per millorar la difusió i prevenció de la LGBTIfòbia entre la comunitat UAB. El tríptic es pot trobar al web del Servei d'Igualtat i Diversitat i també s'ha fet difusió en paper i per xarxes socials. Es pot descarregar a: <https://www.uab.cat/doc/doctripticnomsentit>

Es continua utilitzant en la difusió per xarxes el lema de la campanya “Per una UAB diversa, LGBTI-fòbia enllac”, coincidint amb el 17 de maig, amb materials gràfics i infografies per visibilitzar la realitat LGBTI i promoure espais segurs. També es van encarregar materials de difusió com pòsters amb els logos del Servei d'Igualtat i Diversitat i bolígrafs i polseres amb la bandera LGBTIQ.

A més, es van organitzar cursos i tallers com “Creant entorns universitaris inclusius amb la diversitat afectivo-sexual i de gènere” i “Lideratge i abordatge de les violències masclistes”, així com formacions sobre comunicació amb perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.2.5. FER FORMACIÓ PER A L'ATENCIÓ I LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT DE GÈNERE A L'AULA I ALS ENTORNS DE TREBALL**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de cursos realitzats per any (1 o més, 100%)

- Nombre de persones que han realitzat els cursos per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament Professional conjuntament amb el Servei d'Igualtat i Diversitat

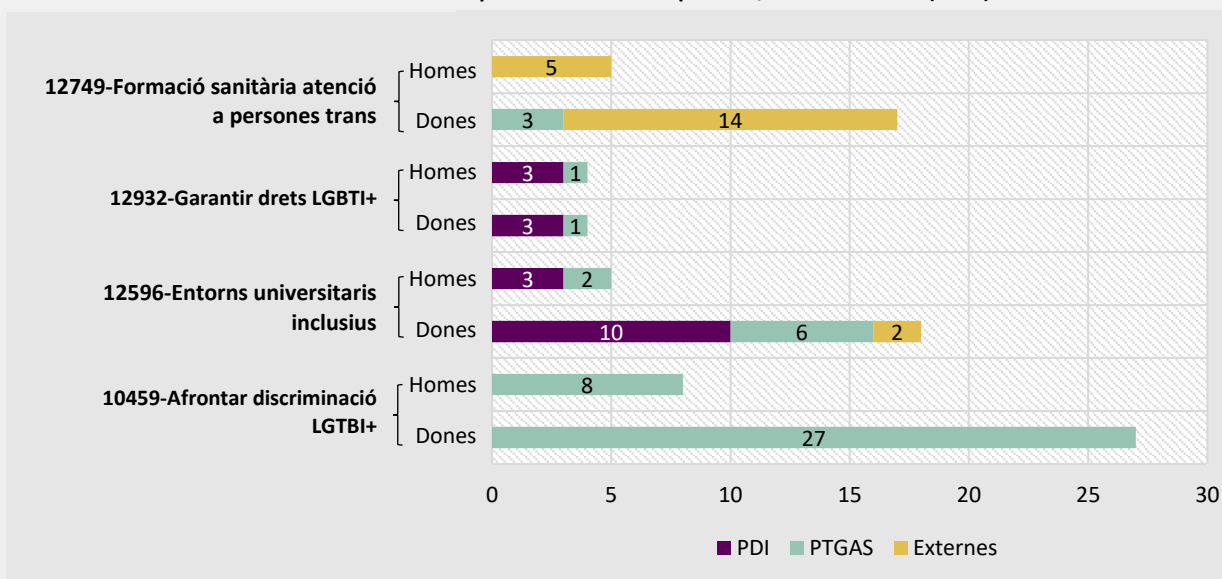
DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Formació i Desenvolupament Professional en coordinació amb el Servei d'Igualtat i Diversitat, ofereix cursos sobre drets de les persones LGBTI+, i inclouen continguts relacionats amb la diversitat de gènere a l'aula i als entorns de treball.

Durant l'any 2025 s'han fet 4 cursos, amb una assistència total de 88 persones (66 dones i 22 homes). D'aquestes, 19 eren del PDI (13 dones i 6 homes), 48 del PTGAS (37 dones i 11 homes) i 21 personal extern (16 dones i 5 homes).

Edició i matèria	PDI	PTGAS	Externes	Total
10459-Com afrontar la discriminació LGTBI+	0	35	0	35
12596-Creant entorns universitaris inclusius amb la diversitat afectivo-sexual i de gènere	13	8	2	23
12932-Estratègies per a garantir els drets de les persones LGBTI+ i prevenir la discriminació	6	2	0	8
12749-Formació sanitària per a l'atenció a les persones trans	0	3	19	22
Total	19	48	21	88

Gràfic 1. Nombre de persones assistents per curs, col·lectiu i sexe (2025)



Font: Servei d'Igualtat i Diversitat amb dades de la Unitat de Formació i Desenvolupament

OBJECTIU 1.3. MILLORAR LA GESTIÓ DE LA IGUALTAT A LA UNIVERSITAT

MESURA 1.3.1. 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 (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% - Iniciada

Indicador del grau:

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Increment del nombre de persones que formen el servei
- Estabilitat laboral de les persones que formen el servei

ÒRGAN EXECUTOR:

Gerència

DESCRIPCIÓ:

L'1 de març de 2024, donant compliment a la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març del Sistema Universitari que estableix que les universitats han de comptar entre les seves estructures bàsiques amb una Unitat d'Igualtat i de Diversitat (art.43) i un servei d'atenció a la discapacitat (art. 43), es crea el Servei d'Igualtat i Diversitat (SIDI) a la UAB. Posteriorment, el 25 de setembre, s'aprova per Consell de Govern el Reglament del Servei.

La creació del SIDI el 2024 va comportar la dotació de 5 noves places: la de Cap del Servei, la de tècnic o tècnica d'inclusió (3 places) i la de psicòleg o psicòloga especialista en l'àmbit de les violències masclistes i LGBTIfòbiques. A finals del 2025 es va dotar d'una nova plaça d'administratiu i a desembre de 2025 l'estructura del servei és la següent :

- Direcció: cap de servei
- Àmbit d'Assessorament Psicopedagògic i inclusió: responsable tècnica i 5 tècnics/ques.
- Àmbit de sensibilització i promoció de plans: 3 tècniques
- Suport administratiu: 2 administratius/ves

En l'actualitat aquesta estructura està sent analitzada en quan a la dotació i l'adequació de les categories.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.3.2. AVALUAR ANUALMENT L'APLICACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE EN MATÈRIA LABORAL (I PIGML)	
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada <i>Indicador del grau:</i> No es realitza l'avaluació (0%); Es realitza l'avaluació (100%) <i>Indicadors de resultat o impacte:</i> - (Nombre d'avaluacions realitzades durant el període de vigència del pla / Nombre d'anys de vigència del pla)*100 - Nombre d'informes realitzats - Grau d'implementació del pla d'igualtat per anys i per àmbits	ÒRGAN EXECUTOR: Servei d'Igualtat i Diversitat conjuntament amb la Comissió de seguiment del pla d'igualtat

DESCRIPCIÓ:

A desembre de 2025 el Servei d'Igualtat i Diversitat ha analitzat la informació rebuda per part dels òrgans executors i corresponent a l'aplicació de les mesures del V PAG planificades pel 2025. Des del SIDi s'ha elaborat un informe amb els resultats d'aquesta avaluació.

Taula resum:

EIXOS	ESTAT					
		Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Total
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	n	0	5	0	1	6
	%f	0%	83,3%	0%	16,7%	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	n	0	7	1	6	14
	%f	0%	50%	7,1%	42,9%	100,0
EIX 5. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere	n	0	13	3	5	21
	%f	0%	61,9%	14,3%	23,8%	100,0
Total	n	0	25	4	12	41
	%f	0%	61%	9,7%	29,3%	100,0

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 1.4. FOMENTAR L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LES EMPRESES CONCESSIONÀRIES DE LA UAB	
MESURA 1.4.1. ESTABLIR COM A CRITERI DE PRIORITZACIÓ EN ELS CONCURSOS DE CONTRACTACIÓ DE SERVEIS D'EMPRESES DISPOSAR D'UN PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE (I PIGML)	
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada <i>Indicador del grau:</i> Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (100%) <i>Indicador de resultat o impacte:</i> - Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos - (Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un pla d'igualtat / Nombre de contractació de serveis)*100	ÒRGAN EXECUTOR: Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment a la mesura, es va modificar el punt 14 del document "Resolució d'empats de les clàusules dels concursos de contractació":

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.”

Quan l'empresa licitadora omple el DEUC (Document Únic de contractació) es dona per validat que inclou el Pla d'igualtat. No obstant, no es disposa de les dades sobre el nombre d'empreses que han concursat i que disposen d'un pla d'igualtat.

Font: Vicegerència d'Economia (2023) i Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.4.2. ESTABLIR COM A CRITERI DE PRIORITZACIÓ EN ELS CONCURSOS DE CONTRACTACIÓ DE SERVEIS D'EMPRESES EL FET DE 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 (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%- Implementada**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos
- (Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un pla / Nombre de contractació de serveis)*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”: 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.

El protocol d'assetjament sexual és considerat únicament quan hi ha un empat tècnic i encara no s'ha donat el cas des de l'inici de la mesura, el 2023.

Font: Vicegerència d'Economia

OBJECTIU 1.5. FER UN ÚS NO SEXISTA I INCLUSIU DEL LLENGUATGE EN QUALSEVOL FORMA I MITJÀ DE COMUNICACIÓ DE LA UNIVERSITAT

MESURA 1.5.1. UTILITZAR UN LLENGUATGE INCLUSIU EN LES CONVOCATÒRIES I RESOLUCIONS DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

No es fa un ús inclusiu del llenguatge (0%); Es fa un ús inclusiu del llenguatge (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- (Nombre de convocatòries de provisió de places on es fa un ús no sexista del llenguatge / Nombre de convocatòries de provisió de places)*100

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Selecció

- (Nombre de resolucions de provisió de places on es fa un ús no sexista del llenguatge / Nombre de resolucions de provisió de places)*100
- Nombre de persones que han realitzat el curs sobre comunicació no sexista per sexe i col·lectiu
- Nombre de persones que fan ús de la guia

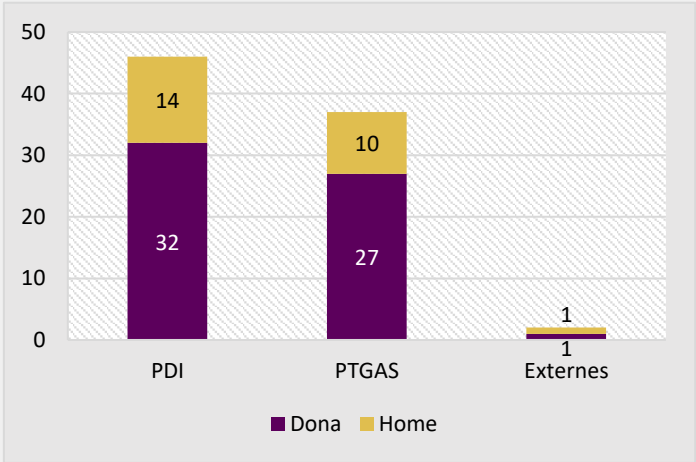
DESCRIPCIÓ:

A 4 de novembre, durant l'any 2025 s'han publicat 30 convocatòries i 28 resolucions fent ús no sexista del llenguatge.

Pel que fa a les convocatòries de personal de finançament específic (Capítol VI) des del SIDI es va detectar a novembre de 2025 que s'utilitzava el masculí genèric per algunes convocatòries de personal tècnic de suport a la recerca (convocatòries 2025PILIFRUA177, 2025DILIFRUA135). En una reunió amb Joan Farré el 18 de novembre s'acorda amb la Unitat de Gestió del PDI i Finançament específic que es modificarà per properes convocatòries seguint els criteris de l'ús no sexista del llenguatge.

En total, 85 persones del col·lectiu del personal treballador han realitzat el curs sobre comunicació no sexista al 2025 (60 dones i 25 homes).

Gràfic 2. Nombre de persones assistents al curs sobre comunicació no sexista al 2025, per col·lectiu i sexe



Pel que fa al nombre de persones que fan ús de la guia de llenguatge no sexista, l'arxiu que hi ha al Dipòsit Digital de Documents de la UAB ha estat consultat 270 vegades i se n'han fet 42 descàrregues. Com que són dades globals, no es pot saber quines d'aquestes consultes i descàrregues són del personal de la UAB. L'arxiu que està penjat al web del Servei d'Igualtat i Diversitat ha rebut 113 clics durant el 2025.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat, Unitat de Formació i Unitat de Web

MESURA 1.5.2. FER UN ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE EN ELS ESCRITS, COMUNICACIONS I DOCUMENTS DE L'ÀMBIT LABORAL DE LA UAB (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% - Iniciada o en curs

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de persones que han realitzat el curs sobre comunicació no sexista per sexe i col·lectiu
- Nombre de persones que fan ús de la guia (descàrregues)

ÒRGAN EXECUTOR:

Administració

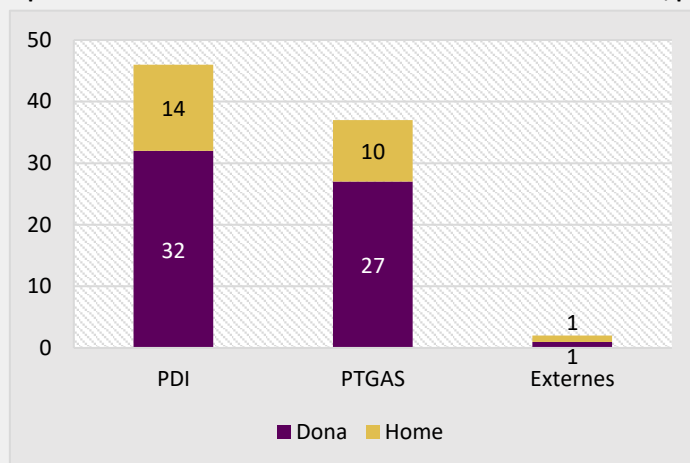
DESCRIPCIÓ:

Com es pot observar en el gràfic, en total, 85 persones han realitzat el curs sobre comunicació no sexista al 2025 (60 dones i 25 homes).

Pel que fa al nombre de persones que fan ús de la guia de llenguatge no sexista, l'arxiu que hi ha al Dipòsit Digital de Documents de la UAB ha estat consultat 270 vegades i se n'han fet 42 descàrregues. Com que són dades globals, no es pot saber quines d'aquestes consultes i descàrregues són del personal de la UAB. L'arxiu que està penjat al web del Servei d'Igualtat i Diversitat ha rebut 113 clics durant el 2025.

Adicionalment, es planteja establir una estratègia per a comunicar a tota l'Administració que cal vetllar per l'ús del llenguatge no sexista en tots els escrits, comunicacions i documents.

Des del Servei d'Igualtat i Diversitat, es realitzarà un estudi de l'ús de llenguatge no sexista per tal de detectar en quina proporció s'utilitzen alternatives al masculí genèric quan existeix la possibilitat. Serà cap al final del període d'aplicació d'aquest pla per tal de donar marge d'aplicació de la mesura.

Gràfic 2. Nombre de persones assistents al curs sobre comunicació no sexista al 2025, per col·lectiu i sexe

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat i Unitat de Formació

MESURA 1.5.3. FER UN ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU EN LA NORMATIVA, DOCUMENTS INSTITUCIONALS I EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% - Iniciada o en curs

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de persones que han realitzat el curs sobre comunicació no sexista per sexe i col·lectiu

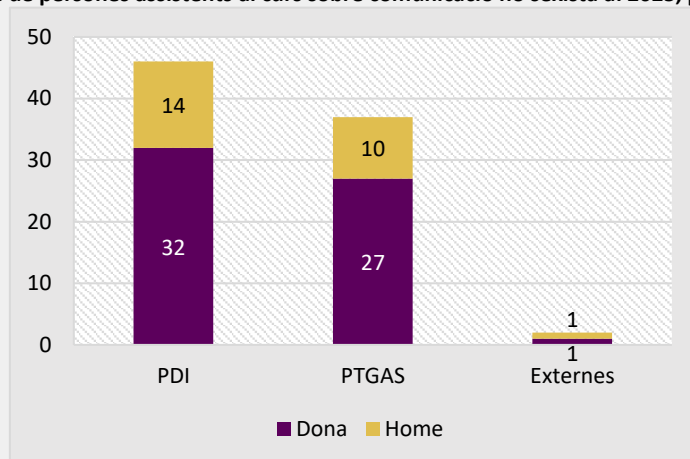
- Nombre de persones que fan ús de la guia (descàrregues)

ÒRGAN EXECUTOR:

Administració / Àrea de Comunicació i Promoció

DESCRIPCIÓ:

En total, 85 persones han realitzat el curs sobre comunicació no sexista al 2025 (60 dones i 25 homes).

Gràfic 2. Nombre de persones assistents al curs sobre comunicació no sexista al 2025, per col·lectiu i sexe

Pel que fa al nombre de persones que fan ús de la guia de llenguatge no sexista, l'arxiu que hi ha al Dipòsit Digital de Documents de la UAB ha estat consultat 270 vegades i se n'han fet 42 descàrregues. Com que són dades globals, no es pot saber quines d'aquestes consultes i descàrregues són del personal de la UAB.

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

Finalment, es planteja establir una estratègia per a comunicar a tota l'Administració que cal vetllar per l'ús del llenguatge no sexista en tots els escrits, comunicacions i documents.

Des del Servei d'Igualtat i Diversitat, es realitzarà un estudi de l'ús de llenguatge no sexista, per tal de detectar en quina proporció s'utilitzen alternatives al masculí genèric quan existeix la possibilitat. Serà cap al final del període d'aplicació d'aquest pla per tal de donar marge d'aplicació de la mesura.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat i Unitat de Formació

MESURA 1.5.5. DIFONDRE LA GUIA DE LLENGUATGE NO-BINARI DE LA XARXA VIVES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **0% - Pendent***Indicador del grau:*

No s'ha fet difusió (0%); S'ha fet difusió (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de publicacions fetes a les xarxes socials
- Publicació de la guia al web (si o no)
- Nombre de correus enviats

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

La Xarxa Vives va finalitzar al llarg del 2024 la "Guia interuniversitària per a la redacció de textos inclusius i no sexistes" que actualitza el document "Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris" i respon a l'evolució del debat sobre llenguatge inclusiu. La guia incorpora una visió d'inclusió però deixa sense resoldre el binarisme de gènere, integra recomanacions europees i proposa recursos per redactar textos que visibilitzin les dones, evitin usos discriminatoris i s'adaptin al context comunicatiu. Organitzada en sis apartats i tres annexos, combina estratègies, exemples i advertiments sobre els límits d'aplicació per ajudar a produir comunicacions coherents, precises i respectuoses. El document resta pendent de publicació per part de la Xarxa Vives i per tant no s'ha fet encara difusió des del Servei d'Igualtat i Diversitat. Així mateix, des del SIDI es planteja la necessitat d'abordar la incorporació del llenguatge no binari i la necessitat d'elaborar algun recurs en relació aquest aspecte.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 1.6. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA DIVERSITAT EN ELS DIFERENTS ÀMBITS I ESPAIS

MESURA 1.6.3. INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES EN ELS ACTES I JORNADES DE DOCÈNCIA I RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **50% - Iniciada o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de dones convidades als actes i jornades / Nombre total de persones convidades)*100 per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Gabinet del Rectorat, centres docents i de recerca propis

DESCRIPCIÓ:

Des del Gabinet del Rectorat s'informa que sempre s'aplica aquesta mesura i en jornades o quan es conviden a membres de l'equip de govern, es proposa la participació de dones expertes del camp. Es trameta aquesta necessitat també a altres agents organitzadors.

La conferència d'inauguració del curs acadèmic 2025-2026 ha estat pronunciada per una dona, Txell Feixas, periodista, escriptora i Premi Nacional de Periodisme i Mitjans de Comunicació de la Generalitat de Catalunya (<https://www.uab.cat/ca/comunicacio/agenda/20251008/inauguracio-curs-2025-2026>).

El Gabinet del Rectorat proposa al març de 2025 que des del Servei d'Igualtat s'informi als degans i deganes i direccions d'escola d'aquesta mesura perquè es considera en les propostes de jornades de recerca des dels departaments. Es comunica a les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca propis en la reunió extraordinària del 25 d'abril de 2025 amb la secretària general i el Servei d'Igualtat i Diversitat.

A data de novembre de 2025 els centres docents i de recerca propis transmeten la següent informació al respecte:

- Facultat de Biociències: la mitjana de representació de dones en actes i jornades és d'un 46,23% l'any 2025.
- Facultat de Medicina: la mitjana de representació de dones en actes i jornades és d'un 80% aquest any.
- Facultat de Traducció i Interpretació: durant el curs 24-25, el 42,8% de les jornades i ponències van ser dictades per homes i el 57,1% per dones.
- IET: entre ponents i moderadores, les dones han estat representades en un 58,3%. S'informa de les "XIII Jornades IET: velles i noves professions davant les transicions digitals i verdes" on hi va haver un total de 6 persones ponents, 4 dones i 2 homes, i dues persones moderadores, 1 dona i 1 home.
- L'Escola d'Enginyeria i les Facultats de Ciències, Ciències de la Comunicació, Ciències Polítiques i de Sociologia, Filosofia i Lletres, Psicologia i de Logopèdia, Veterinària, i els centres de recerca IBB, ICTA i IHC s'informen que no tenen cap dada recollida sobre el gènere de les persones convidades a actes i jornades.

Les Facultats de Ciències de l'Educació, Dret i Economia i Empresa, l'IGOP i el Parc de Recerca no aporten informació.

Font: Gabinet del Rectorat, Escola d'Enginyeria, Facultats de Biociències, Ciències, Ciències de la Comunicació, Ciències Polítiques i de Sociologia, Medicina, Traducció i d'Interpretació, Filosofia i Lletres, Psicologia i de Logopèdia, Veterinària, i els centres de recerca IBB, ICTA i IHC i IET.

MESURA 1.6.4. INCREMENTAR EL NOMBRE DE DOCTORES HONORIS CAUSA PER LA UNIVERSITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **50% - Iniciada o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre honoris causa dones / Nombre total d'honoris causa)*100 per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Gabinet del Rectorat, centres docents

DESCRIPCIÓ:

En relació a aquesta mesura, s'informa que hi ha poc marge d'incidència per incrementar el nombre de doctores honoris causa perquè la proposta arriba dels Consells dels Departaments, posteriorment es aprovada pels Deganats, la Junta de Facultat, el Gabinet del Rector i finalment per el Consell de Govern. S'intenta compensar amb l'acte d'inauguració de curs, alternant homes i dones, i si cal proposant dues dones.

S'acorda amb la cap del Gabinet del Rectorat informar des del Servei d'Igualtat i Diversitat als deganats i direccions d'escola d'aquesta mesura perquè es tingui en compte a l'hora de fer les propostes de doctores honoris causa. Es va comunicar a totes les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i centres de recerca propis en la reunió extraordinària del 25 d'abril de 2025.

L'any 2025 s'han nomenat dues persones com a doctores honoris Causa, entre elles, una dona (50%), Ingrid E. Lundberg. Si considerem la totalitat d'honoris Causa atorgats des del 1976 al 2025, la proporció de dones és situa en un 15,5% (18 dones i 98 homes). Així mateix, cal mencionar que aquesta proporció ha millorat en els darrers anys i des de que es va aprovar el primer pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB.

Mencionar també la iniciativa del Servei de Biblioteques de la UAB que disposa d'una pàgina destinada al recompte de dones investides Doctores Honoris Causa en la història de la universitat (des que es va començar a fer) i en la qual es reivindica el seu paper i rellevància en la ciència.

La informació rebuda per part dels centres docents és la següent:

- Facultat de Traducció i d'Interpretació: al Consell de centre del 3/11/2025 es va proposar una doctora honoris causa. Històricament, hi ha dos doctors honoris Causa investits de la facultat, un home i una dona.
- L'Escola d'Enginyeria i la Facultat de Biociències informa que fa anys que no es proposa cap persona pel reconeixement de doctor o doctora honoris causa.
- Facultat de Medicina: proposada i investida Ingrid E. Lundberg aquest 2025
- Les facultats de Ciències, Ciències de la Comunicació, Ciències Polítiques i de Sociologia, Filosofia i Lletres, Psicologia i de Logopèdia i Veterinària no tenen cap dada recollida sobre aquest tema.
- Les facultats de Dret, Ciències de l'Educació i Economia i Empresa no aporten cap informació.

Font: Escola d'Enginyeria, Facultats de Traducció i d'Interpretació, Biociències, Ciències, Ciències de la Comunicació, Ciències Polítiques i de Sociologia, Filosofia i Lletres, Medicina, Psicologia i de Logopèdia, Veterinària.

MESURA 1.6.5. INCLOURE INFORMES D'IMPACTE PER RAÓ DE GÈNERE EN L'ELABORACIÓ DEL PRESSUPOST

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **25% - Iniciada o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre d'informes realitzats

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat (a partir del setembre de 2024 Servei d'Igualtat i Diversitat) es va realitzar una breu exploració dels principals estudis realitzats en aquest àmbit i dels diferents enfocats 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, 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 per a la Igualtat no disposava en aquell moment i es va decidir desestimar.

La Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari, estableix a l'article 57 punt 3 que en el procediment d'elaboració del pressupost s'inclouran informes d'impacte per raó de gènere i d'impacte mediambiental. A partir d'aquesta obligació legal es reprenen les reunions amb la Vicegerència d'Economia per plantejar la implementació d'aquesta mesura. En el si de la Comissió de Dones i Ciència s'ha plantejat la possibilitat de consorciar un encàrrec de les universitats catalanes per el disseny d'una metodologia i indicadors per mesura l'impacte de gènere en l'elaboració dels pressupostos i que puguin aplicar les àrees econòmiques de les universitat.

El pressupost de la UAB de 2025 inclou dades sobre gènere al punt 10, incorporant:

- Pressupost genèric de despeses de personal per categoria i sexe.
- Pressuposts genèrics d'ingressos de matrícules per àrees de coneixement i sexe.
- Pressupost d'ingressos destinats a la perspectiva de gènere.
- Pressupost de despeses destinades a la perspectiva de gènere.

Enllaç del pressupost del 2025: <https://www.uab.cat/doc/pressupost-uab-2025>

Des de la Vicegerència d'Economia i amb el suport tècnic del Servei, es demana a totes les entitats en el moment de la planificació del pressupost de la UAB, les accions, activitats i polítiques destinats o que tenen en compte la promoció de la igualtat de gènere, la visualització de les desigualtats entre dones i homes o els drets LGBTIQ+, dividint la tipologia de perspectiva de gènere en central (quan el tema principal és la promoció de la igualtat de gènere, igualtat de gènere, la visualització de les desigualtats entre dones i homes o els drets LGBTIQ+) i la transversal (quan el tema principal de l'activitat, acció, política o projecte és un altre, però igualment es té en compte com afecta dones i col·lectius LGBTIQ+).

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.6.6. NOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN CADA CENTRE DOCENT I DE RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

No s'ha nomenat a cap centre (0%); s'ha anomenat a alguns centres (50%); s'ha anomenat a la totalitat dels centres (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- (Nombre de responsable de polítiques d'igualtat / Nombre de centres docents) * 100

- (Nombre de responsable de polítiques d'igualtat / Nombre de centres de recerca propis) * 100

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres docents i de recerca propis

DESCRIPCIÓ:

Tots els equips de direcció dels centres docents i centres de recerca propis han nomenat una persona Responsables de polítiques d'igualtat:

Cognoms i nom	Centre
Márquez Cebrián, Dolors	Facultat d'Economia i Empresa
Saiz Lopez, Amelia	Facultat de Traducció i Interpretació
Ferrús Antón, Beatriz	Escola de Doctorat
Garcia Morales Carme	SAF
Martínez García, Luisa del Carmen	Facultat de Ciències de la Comunicació
Lago, Natalia	Institut de Neurociències (INC)
Carina Clavell Fuentez	Institut de Ciències de l'Educació (ICE)
Elena Serrano Jerez	Institut d'Història de la Ciència (IHC)
Aulí Llinàs, Francesc	Escola d'Enginyeria
Helena Ysàs Molinero	Institut d'Estudis del Treball (IET)
Agud Morell, Ingrid	Facultat de Ciències de l'Educació
Panagioti.Kotsila	Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals (ICTA)
Giménez Llorca, Lydia	Facultat de Medicina
López Béjar, Manel	Facultat de Veterinària
Leon, Margarita	Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia
Freixas Alas, Margarita	Facultat de Filosofia i Lletres
Pi Llorens, Montserrat	Facultat de Dret
Martín Flix, Marta	Facultat de Biociències
Balltandre Pla, Mònica	Facultat de Psicologia
Iglesias Lucía, Montserrat	FUAB
López Mesas, Montserrat	Facultat de Ciències
Nerea Roher Armentia	Institut de Biotecnologia i de Biomedicina Vicent Villar Palasí (IBB)
Catlà Checa, Paula	Parc de Recerca
Raquel Gallego Calderón	Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP)

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.6.7. CONSOLIDAR LA FIGURA DE DELEGADA O DELEGAT D'IGUALTAT DE L'ALUMNAT PER CENTRE DOCENT**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- S'han realitzat les eleccions i les formacions (Sí, 100%; No, 0%)
- (Nombre de delegats/des d'igualtat / Nombre de centres docents) * 100

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització Comunitària conjuntament amb la Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

L'acció ha estat implementada per la Unitat de Dinamització Comunitària en col·laboració del Servei d'Igualtat i Diversitat. 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.

El Servei d'Igualtat i Diversitat ha assumit la formació i la dotació dels recursos per tal 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 del Servei d'Igualtat i Diversitat 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 és el següent:

- Qüestions de gènere a l'aula. A càrrec del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- Prevenció de violències en l'oci: dinamització dels Punts Liles. A càrrec de l'Observatori Noctàmbul@s.

El curs 2024-2025 es van designar 20 delegades d'igualtat en total, 2 per centre docent, excepte la Facultat de Veterinària i la de Ciències Polítiques i Sociologia, que en tenien 3, i les facultats de Medicina i Psicologia i Logopèdia, que no en tenien cap. Al desembre del 2025 es van fer les eleccions per nomenar a les delegades i delegats del curs 2025-2026, sense resultats a data de realització d'aquest informe.

Font: Unitat de Dinamització Comunitària i Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.6.8. DUR A TERME ACCIONS PER OFERIR UN SERVEI DE LAVABOS INCLUSIU I QUE INCORPORI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25% - En curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de lavabos amb opció de gènere no-binari
- Nombre de lavabos adequats per a la neteja de la copa menstrual

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat conjuntament amb la Direcció d'Arquitectura i Logística

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per la Igualtat (actualment el Servei d'Igualtat i Diversitat) es va posar en marxa el 2022 el projecte "UAB Diversa", dins el qual es plantejava un model de lavabos que incorporés la diversitat d'identitats i de necessitats de les persones que formen part de la comunitat UAB. Amb aquest objectiu, es va encarregar una diagnosi al Col·lectiu Punt 6, per a estudiar la situació en la qual actualment es troben els lavabos que hi ha a tot el campus de la universitat.

<https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/informe-estudi-lavabos.pdf>

Posteriorment, es va fer arribar a la Direcció d'Arquitectura i Logística unes pautes per incorporar la perspectiva de gènere i no binaria en la construcció de nous serveis o la modificació dels actuals.

El 2025 es planteja l'elaboració d'uns plafons o altres materials gràfics per penjar en els espais dels lavabos neutres de la UAB amb l'objectiu de sensibilitzar i marcar els espais com a inclusius i segurs. Es preveu dur a terme aquesta acció al 2026 i en el marc del fons Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 1.6.9. CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ PER L'ÚS DELS LAVABOS DES D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA I TRANSINCLUSIVA**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Pendent***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte :

- Nombre de campanyes realitzades
- Nombre de publicacions de les campanyes en les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

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 Servei d'Igualtat i Diversitat en el període 2025.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi**OBJECTIU 2.1. GARANTIR LA IGUALTAT DE CONDICIONS I LA NO DISCRIMINACIÓ (INDIRECTA) EN ELS PROCESSOS D'ACCÉS I PROMOCIÓ AL TREBALL****MESURA 2.1.1. ELABORAR UN ESTUDI DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, EN TOTES LES SEVES FASES, DE PTGAS I PDI PERMANENT I TEMPORAL, I DELS FACTORS QUE CONDICIONEN ELS RESULTATS PER TAL D'IDENTIFICAR ELS BIAIXOS DE GÈNERE, ANALITZANT TAMBÉ AQUESTS PROCESSOS DE MANERA PARTICULAR EN ELS ENTORNS MASCULINITZATS (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25% - Iniciat o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Estudi realitzat (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

En el IV PAG es va concretar l'objectiu d'estudi i es va iniciar la cerca i construcció d'un marc teòric per tal d'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, es van definir 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.

Al 2025 no s'ha pogut avançar en la mesura degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció Servei d'Igualtat i Diversitat.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.2. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I EN EL MODEL DE TRAJECTÒRIA LABORAL**MESURA 2.2.5. ESTUDIAR LA POSSIBILITAT D'APLICAR EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DEL PDI UN FACTOR CORRECTOR PER LA CURA A PERSONES DEPENDENTS (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25% - Iniciat o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Estudi de la possibilitat d'aplicar un factor corrector (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Personal Acadèmic

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat durà a terme l'encàrrec d'un estudi per analitzar en quina fase dels processos de selecció es podria introduir el factor corrector per la cura de persones dependents.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.3. GARANTIR EL PRINCIPI D'IGUALTAT EN EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUTIU**MESURA 2.3.1. ESTUDIAR LA DISTRIBUCIÓ PER SEXE DE LES FUNCIONS DELS LLOCS DE TREBALL I DELS CÀRRECS DE GESTIÓ, I LA VALORACIÓ ECONÒMICA ASSIGNADA A AQUESTES FUNCIONS SEGONS EL VALOR QUE APORTA LA FEINA DESENVOLUPADA (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25% - Iniciat o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Estudi realitzat

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Des del Servei d'Igualtat i Diversitat es va plantejar 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 aquestes 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

Al 2025 no s'ha pogut avançar en la mesura degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció Servei d'Igualtat i Diversitat.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.4. CREAR UNA LA CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL BASADA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT**MESURA 2.4.1. INCORPORAR SITUACIONS PERSONALS (CURA D'INFANTS O PERSONES DEPENDENTS, MALALTIA O DISCAPACITAT, ETC.) COM A CRITERIS D'ASSIGNACIÓ DELS HORARIS DE LES ASSIGNATURES (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% - Iniciada o en curs***Indicador del grau:*

No s'incorpora (0%); si incorpora en una part dels centres (50%);

S'incorpora en la totalitat dels centres (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació de les situacions de cura en l'assignació dels horaris de les assignatures (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Departaments

DESCRIPCIÓ:

Es va elaborar des del Servei d'Igualtat i Diversitat (SIDi) el document "Assignació horària que afavoreixi la conciliació del personal docent". El juny de 2025 es va trametre des de Secretaria General a tots els departaments i des del SIDi a totes les responsables de polítiques d'igualtat per tal de reforçar la difusió entre els departaments.

Al novembre de 2025 es va demanar des del SIDi a les responsables quins havien estat els resultats i resposta.

Els següents centres docents i de recerca han retornat la informació d'una bona entesa en general als departaments tot i que resta pendent el procés de formalitzar-ho en els horaris: Escola d'Enginyeria, Facultat de Biociències, Facultat de Dret, Facultat d'Economia i Empresa, Facultat de Medicina i Facultat de Traducció i Interpretació.

La resta de centres o bé no tenen dades encara sobre el procés d'implementació o no han pogut aportar cap informació al SIDi: Facultat de Ciències, Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, Facultat de Filosofia i Lletres, Facultat de Psicologia i de Logopèdia, Facultat de Veterinària, IBB, ICTA, ICH, IET, IGOP i el Parc de Recerca.

Font: Servei d'Igualtat amb la informació dels centres docents i de recerca propis

OBJECTIU 2.5. GARANTIR ELS DRETS I LA CURA DE LES PERSONES EMBARASSADES, EN PERÍODE DE LACTÀNCIA O EN TRACTAMENT DE FERTILITAT EN L'ENTORN LABORAL**MESURA 2.5.2. PUBLICAR DE MANERA PERIÒDICA LA INFORMACIÓ SOBRE L'AVALUACIÓ DELS RISCOS A LES PERSONES EMBARASSADES, EN PERÍODE DE LACTÀNCIA O EN TRACTAMENT DE FERTILITAT I LES ACCIONS CORRECTORES DUTES A TERME (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Pendent***Indicador del grau:*

No es publica (0%); Es publica (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Realització de l'informe sobre l'avaluació dels riscos a les persones embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat i les accions correctores realitzades (sí o no)
- Publicació de l'informe al web (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Àrea de Prevenció i Assistència

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Àrea de Prevenció i Assistència s'informa que durant el 2025 s'han tramitat prestacions de risc per embaràs a 5 persones i de protecció a la maternitat a 4 persones. No s'ha dut a terme cap estudi sobre protecció de la lactància i no s'ha localitzat la publicació d'aquestes dades al web de Prevenció i riscos laborals.

Font: Àrea de Prevenció i Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.6. ANALITZAR EL SEXISME I LES DESIGUALTATS PER RAÓ DE GÈNERE EN LES CONDICIONS LABORALS**MESURA 2.6.1. ELABORAR UN REGISTRE SOBRE LA BRETXA SALARIAL, D'ACORD AMB EL QUE PREVEU EL DECRET LLEI 901/2020, AMB ELS VALORS MITJANS SENSE EQUIPARACIÓ I PER COMPLEMENT (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% – Iniciat o en curs***Indicador de grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Creació del registre retributiu sobre la bretxa salarial (sí o no)
- (Nombre d'actualitzacions del registre realitzades / Nombre d'anys de vigència del període)*100

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat Tècnica de l'Àrea de Desenvolupament de Persones conjuntament amb l'Àrea de Govern de Dades

DESCRIPCIÓ:

L'Oficina de Govern de les Dades conjuntament amb l'Àrea de Desenvolupament de Persones coordinen el procés d'elaboració del registre retributiu. Les dades relatives a la bretxa salarial seran incorporades en l'eina que s'ha elaborat per accedir i visibilitzar el conjunt d'indicadors dissenyat en el marc de la Comissió negociadora del I PIGML per mesurar la posició de les dones a la Universitat. Tot i que s'ha avançat força en la seva execució, cal una última reunió de tancament del procés.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.7. SENSIBILITZAR VERS LA IGUALTAT DE GÈNERE I ELS DRETS LGBTI+**MESURA 2.7.1. OFERIR AL PERSONAL TREBALLADOR FORMACIÓ VIRTUAL I PRESENCIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'ha ofert formació (0%); S'ha ofert formació (100%)

Indicadors de resultat i impacte:

- Nombre de cursos realitzats en matèria de gènere i LGBTI+ per any
- Nombre de persones que han realitzat cursos en matèria de gènere i LGBTI+ per any i sexe i col·lectiu
- Nombre de cursos realitzats en matèria de gènere i LGBTI+ segons les temàtiques específiques i per any
- Nombre de persones que han realitzat cursos matèria de gènere i LBFTI+ per temàtiques i any

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament

DESCRIPCIÓ:

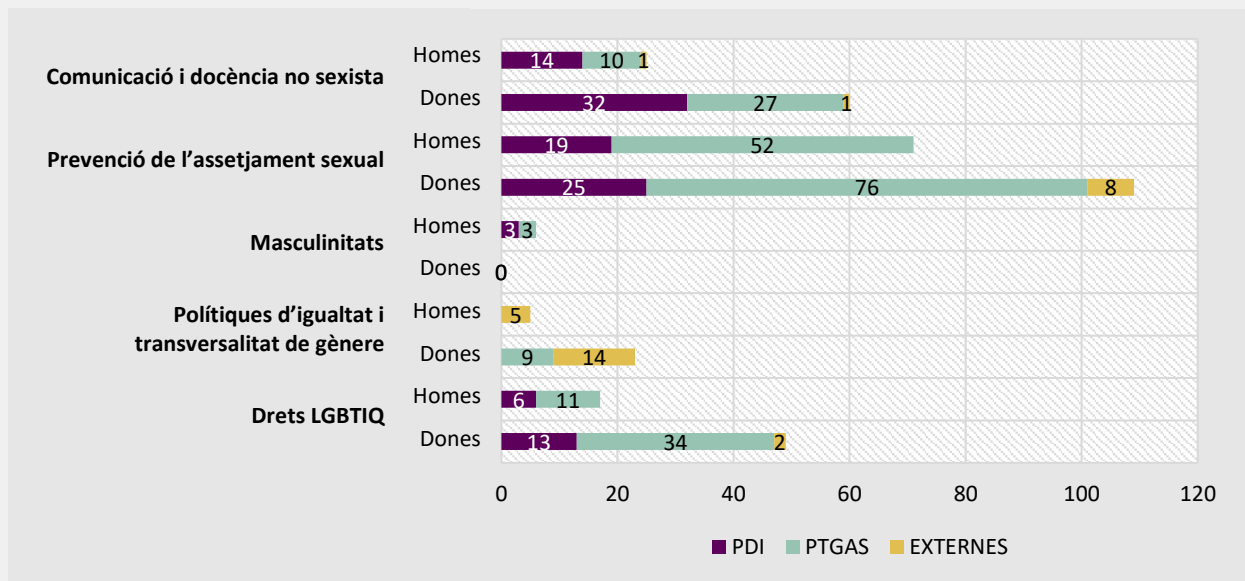
La Unitat de Formació i Desenvolupament ofereix cursos virtuals, presencials i telepresencials en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ. En aquesta formació s'inclouen les matèries següents: drets LGBTIQ, polítiques d'igualtat i transversalitat de gènere, masculinitats, prevenció de l'assetjament sexual, i comunicació i docència no sexista. El Servei d'Igualtat i Diversitat (SIDI) impulsa aquestes formacions, proposa el personal formador i el contingut d'aquestes formacions, així com la seva orientació ideològica. En cas de noves necessitats, tots dos serveis es coordinen per orientar o modificar les formacions en curs. El SIDI també reforça la difusió dels cursos a través de notícies al seu web, publicacions a xarxes socials, infografies i imatges a les pantalles de UAB Difon i per correu a les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca propis.

A desembre de 2025, s'han dut a terme un total de 16 cursos amb una participació total de 365 persones (241 dones i 124 homes): 112 pertanyen al col·lectiu PDI (70 dones i 42 homes), 222 al de PTGAS (146 dones i 76 homes) i 31 a personal extern (25 dones i 6 homes).

Temàtica	Número de cursos	PDI	PTGAS	Externes	Total
Drets LGBTIQ	3	19	45	2	66
Polítiques d'igualtat i transversalitat de gènere	5	0	9	19	28
Masculinitats	1	3	3	0	6
Continuació Temàtica	Número de cursos	PDI	PTGAS	Externes	Total
Prevenció de l'assetjament sexual	6	44	128	8	180
Comunicació i docència no sexista	1	46	37	2	85
Total	16	112	222	31	365

Gràfic 3.

Nombre de persones assistents per temàtica dels cursos, col·lectiu i sexe (2025)



El Servei d'Igualtat i Diversitat va oferir fora de l'oferta formativa de la Unitat de Formació i Desenvolupament el taller “Els homes que volem ser”, que proporcionen tant un espai grupal com individual per treballar la masculinitat dels homes de la UAB. Aquesta activitat va comptar amb el finançament del “Pacto de Estado contra la Violencia de Género” i es va realitzar entre els mesos d'octubre i desembre de 2025. Al taller van assistir-hi un total de 10 homes i es van fer 5 atencions individuals. <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/espai-treball-masculinitats>

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament i Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 2.7.2. INCLOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA FORMACIÓ OBLIGATÒRIA ADREÇADA AL PROFESSORAT NOVELL I EL PTGAS DE NOVA INCORPORACIÓ (I PIGML)	
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada <i>Indicador del grau:</i> No s'ha inclòs (0%); S'ha inclòs (100%) <i>Indicadors de resultat o impacte:</i> - Nombre de cursos realitzats al professorat novell on s'ha incorporat un mòdul sobre igualtat de gènere per any	ÒRGAN EXECUTOR: Unitat de Formació i Desenvolupament

- Nombre de cursos realitzats al PTGAS de nova incorporació on s'ha inclòs un mòdul sobre igualtat de gènere per any
- Nombre de persones que han realitzat aquests cursos per sexe i any

DESCRIPCIÓ:

Actualment s'inclou al FIDU (Programa de Formació d'iniciació a la docència universitària) el tema "igualtat de gènere i inclusió" i un tema sobre el protocol d'assetjament sexual. El FIDU és el programa adreçat al professorat lector i s'incorporen aquestes temes en el mòdul 1, Comunicació i interacció dels cursos 12979 (mòdul complet) i 12986 (part 2 del mòdul).

La Unitat de Formació proposa reforçar l'accés del professorat associat i substituït a aquestes formacions, atès que una gran borsa de professorat substituït mai accedirà a ser professorat lector.

El programa del FIDU es troba al següent vincle: https://www.uab.cat/doc/Pla_formatiu_lectors

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

OBJECTIU 2.8. SENSIBILITZAR I PREVENIR EN RELACIÓ A LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTI-FÒBIQUES**MESURA 2.8.1. OFERIR FORMACIÓ AL PROFESSORAT I PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ, DE L'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I LGBTI-FÒBICA (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'ha ofert formació (0%); S'ha ofert formació (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de cursos realitzats en matèria de violència de gènere i LGBTI-fòbia per any
- Nombre de persones que han realitzat cursos en matèria de violència de gènere i LGBTI-fòbia per any i sexe i col·lectiu

ÒRGAN EXECUTOR:

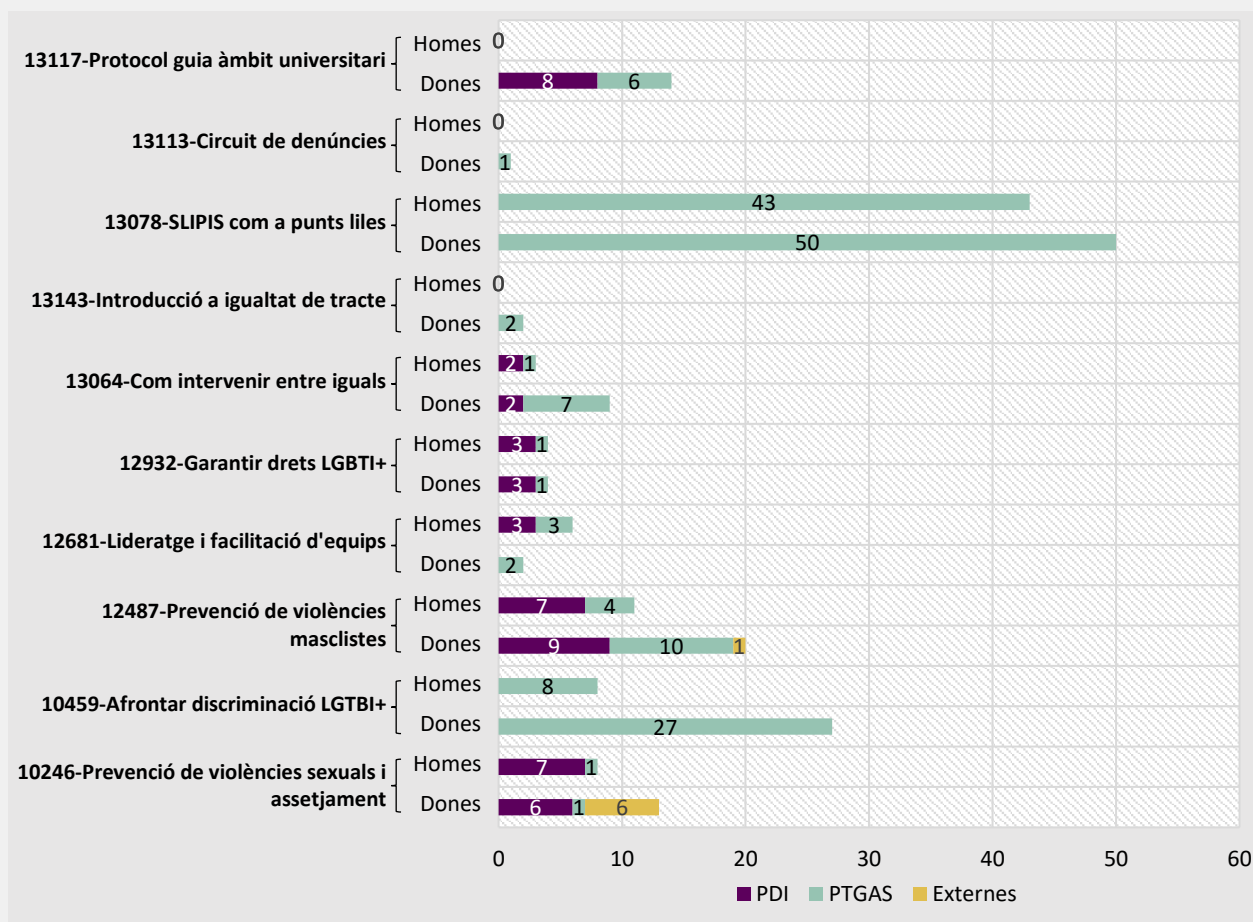
Unitat de Formació i Desenvolupament

DESCRIPCIÓ:

Al 2025 s'han realitzat 10 cursos en matèria de violència de gènere i LGBTI-fòbia, amb una participació total de 225 persones (142 dones i 83 homes): 50 pertanyen al col·lectiu de PDI (28 dones i 22 homes), 170 al del PTGAS (109 dones i 61 homes) i 7 a personal extern (6 dones i 1 home).

Edició i matèria	PDI	PTGAS	Externes	Total
10246-Prevenició de violències sexuals i d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o orientació sexual	13	2	6	21
10459-Com afrontar la discriminació LGTBI+	0	35	0	35
12487-Prevenició de les violències masclistes a la universitat	16	14	1	31
12681-Lideratge i facilitació d'equips per l'atenció i l'abordatge de les violències masclistes	3	5	0	8
12932-Estratègies per a garantir els drets de les persones lgbti+ i prevenir la discriminació	6	2	0	8
13064-Abordatge de les violències masclistes: com intervenir entre iguals	4	8	0	12
13143-Curs d'introducció a la igualtat de tracte i la no-discriminació	0	2	0	2
13078-SLIPIS de la UAB com a Punts Liles	0	93	0	93
13113-Jornada sobre el circuit de denúncies per discriminació en el marc de la llei 19/2020	0	1	0	1
13117-Protocol guia d' àmbit universitari	8	6	0	14
Total	50	170	7	227

Gràfic 4. Nombre de persones assistents per curs, col·lectiu i sexe (2025)



Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

MESURA 2.8.2. INCLOURE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA EN LA FORMACIÓ OBLIGATÒRIA ADREÇADA AL PROFESSORAT NOVELL I EL PTGAS DE NOVA INCORPORACIÓ (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%-Implementada**

Indicador del grau:

No s'ha ofert formació (0%); S'ha ofert formació (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de cursos realitzats al professorat novell on s'ha incorporat un mòdul sobre violència masclista i LGBTI-fòbica per any
- Nombre de cursos realitzats al PTGAS de nova incorporació on s'ha inclòs un mòdul sobre violència masclista i LGBTI-fòbica per any
- Nombre de persones que han realitzat aquest cursos per sexe i any i col·lectiu

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament

DESCRIPCIÓ:

Actualment s'inclou al FIDU (Programa de Formació d'iniciació a la docència universitària) el tema "igualtat de gènere i inclusió" i un tema sobre el protocol d'assetjament sexual. El FIDU és el programa adreçat al professorat lector i s'incorporen aquestes temes en el mòdul 1, Comunicació i interacció dels cursos 12979 (mòdul complet) i 12986 (part 2 del mòdul).

La Unitat de Formació proposa reforçar l'accés del professorat associat i substitut a aquestes formacions, atès que una gran borsa de professorat substitut mai accedirà a ser professorat lector.

El programa del FIDU es troba al següent vincle: https://www.uab.cat/doc/Pla_formatiu_lectors

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

OBJECTIU 2.9. PROMOURE UNA CULTURA ORGANITZATIVA QUE INCORPORI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT**MESURA 2.9.1. CREAR INSTRUMENTS DE REVISIÓ PER GARANTIR QUE EL CONTINGUT I EL LLENGUATGE DE LA FORMACIÓ IMPARTIDA AL PERSONAL TREBALLADOR INCLOU LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA DIVERSITAT (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre d'instruments creats
- Nombre de cursos revisats

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat (creació d'instruments) / Unitat de formació (aplicació dels instruments)

DESCRIPCIÓ:

El personal tècnic del Servei d'Igualtat i Diversitat, a petició de la Unitat de Formació, va revisar el curs "Formació en acollida en Prevenció de Riscos Laborals a la UAB (curs 2024-2025) al campus virtual de la UAB i va proporcionar unes pautes de suport per revisar tota la formació virtual que s'ofereix al personal treballador, atès que es van detectar tant biaixos de gènere com racistes i capacitistes.

Es van dur a terme els següents informes:

- "Revisió des de la perspectiva de gènere interseccional i de l'ús no sexista del llenguatge de la imatge visual i del text del curs Formació en acollida en Prevenció de Riscos Laborals a la UAB (curs 2024-2025) al campus virtual de la UAB" (13/02/2024).
- "Perspectiva de gènere interseccional i ús no sexista del llenguatge dels cursos virtuals adreçats al personal treballador de la UAB. Pautes de suport" (13/02/2024)

Així mateix, la Unitat de Formació va informar el 2025 que disposa de personal expert en gènere que revisa actualment el pla de formació des de aquesta perspectiva. També es fa menció que s'intentarà afegir la perspectiva interseccional, seguint les recomanació del Servei d'Igualtat i Diversitat.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat i Unitat de Formació i Desenvolupament

MESURA 2.9.2. REVISAR QUE EL PLA DE FORMACIÓ ESTIGUI DISSENYAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE (I PIGML)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'ha revisat (0%); S'ha revisat (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Formació o sessió realitzada (sí o no)
- Nombre de persones de l'equip de la Unitat i que ha realitzat la formació

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Formació i Desenvolupament posa de manifest el seu compromís perquè el pla de formació estigui dissenyat amb perspectiva de gènere. S'acorda també que en cas de necessitar assessorament específic en relació a aquesta qüestió, contactaran amb el Servei d'Igualtat i Diversitat.

La Unitat de Formació i Desenvolupament compta amb una tècnica experta en gènere, la Núria Marín. El març de 2025, la Núria va impartir 3 sessions informatives d'una hora cadascuna a totes les persones de l'Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic. També revisa tots els continguts dels cursos online per incorporar aquests canvis i informar als proveïdors. Els canvis proposats per ella i revisats, s'efectuen.

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

MESURA 2.9.3. DISSENYAR ESTRATÈGIES DE DIFUSIÓ DE LA FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI+ (I PIGML)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre d'accions de difusió realitzades per any
- Nombre d'accions de difusió realitzades segons el mitja o canal de comunicació per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament en coordinació amb la Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

La Unitat de Formació i Desenvolupament ofereix tres programacions de cursos a l'any (oferta regular de catàleg). Per a cada programació es dur a terme una primera difusió a través del correu electrònic a tots els col·lectius de persones (s'adjunta una infografia) on s'indiquen les formacions que ofereixen en cada matèria, entre elles les de l'àmbit d'igualtat de gènere i LGBTI+. A banda d'aquesta difusió genèrica, també fan difusions a col·lectius específics, com per exemple a càrrecs directius de PTGAS i PDI, ressaltant les formacions que es consideren prioritàries i amb places disponibles, entre aquestes s'inclou la de "Lideratge i facilitació d'equips per l'atenció i l'abordatge de les violències masclistes".

A banda de la formació de catàleg, també ofereixen formació a mida en matèria d'igualtat, gènere i prevenció de violències masclistes. Per exemple, la formació de Punt Lila per al col·lectiu SLIPI (itinerari formatiu vinculat a l'acord de reclassificació) i la formació adreçada al deganat i coordinacions de titulació de la Facultat de Filosofia i Lletres, aquest darrer a petició de la Degana.

El Servei d'Igualtat i Diversitat reforça la difusió d'aquests cursos mitjançant una estratègia conjunta amb la Secretària General. L'estratègia inclou:

- Notícia al web Servei d'Igualtat i Diversitat sobre els cursos (<https://www.uab.cat/web/sala-de-premsa/detall-noticia/la-uab-ofereix-nous-cursos-sobre-gener-a-partir-del-setembre-de-2025-1345829508832.html?detid=1345963517756>)
- Publicacions a les xarxes del Servei d'Igualtat i Diversitat: en total s'han fet 10 publicacions a Instagram i Bluesky sobre les formacions.
- Agenda del Servei d'Igualtat i Diversitat
- Correu de la Secretària General en cursos específics
- Correus a les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca (1 correu per cada oferta, 3 anuals)
- Pòster a UAB Difon en cada edició amb difusió específica dels cursos d'igualtat i LGBTIQ a les pantalles dels centres docents i principals edificis institucionals

S'ha observat en la darrera programació regular que els cursos que han estat promocionats prèviament pel Servei d'Igualtat i Diversitat han tingut més bona acollida i més abast, i s'han cancel·lat menys que en edicions passades.

Adicionalment, a les xarxes socials del SIDI es fa difusió de les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI+, com ara actes institucionals, conferències i tallers (36 publicacions en total a Instagram, X i Bluesky).

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament i Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.10. PROMOUR QUE LA UNIVERSITAT SIGUI UN REFERENT PEL QUE FA A DRETS DE CORRESPONSABILITAT I OBLIGACIONS EN LA CURA

MESURA 2.10.8. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA REVISIÓ DEL "MODEL DE DEDICACIÓ DOCENT" (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **0% - Pendent**

Indicador del grau:

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

Indicador del resultat o impacte:

- Incorporació de la situació de cura a persones dependents en el model de dedicació docent (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicerectorat de Personal Acadèmic

DESCRIPCIÓ:

Aquesta mesura resta pendent de coordinació entre la Secretaria General i el Vicerectorat de personal acadèmic.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 2.10.9. ELABORAR UN PROCEDIMENT PER A L'ADAPTACIÓ CURRICULAR DE L'ALUMNAT RESPONSABLE DE LA CURA DE MENORS I DE PERSONES DEPENDENTS O EN SITUACIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **50% - Iniciada o en curs**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Elaboració del procediment (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

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](#).

En el marc del grup de treball creat per l'elaboració 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, s'ha elaborat des del Servei d'Igualtat i Diversitat un document base per a l'elaboració del procediment. El grup de treball està format per una tècnica del SIDI i les responsables de polítiques d'igualtat de les Facultats de Medicina, Dret i Ciències de l'Educació i alumnat de grau i de doctorat. Resta pendent l'elaboració del document de procediment.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 2.11. DIFONDRE LA NORMATIVA I LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR A LA UNIVERSITAT

MESURA 2.11.5. PUBLICAR I FER DIFUSIÓ DEL PROCEDIMENT D'ADAPTACIÓ CURRICULAR DE L'ALUMNAT EN SITUACIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA MASCLISTA O RESPONSABLE DE LA CURA DE MENORS I DE PERSONES DEPENDENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Pendent

Indicador del grau:

No s'ha publicat (0%); S'ha publicat (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Publicació a la web (sí o no)
- Nombre de publicacions a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat perquè encara no està finalitzat ni aprovat el *Procediment d'adaptació curricular de l'alumnat en situació de víctima de violència masclista o responsable de la cura de menors i de persones dependents* (veure mesura 2.10.9)

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

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

OBJECTIU 3.1. IMPULSAR I VISIBILITZAR LA INCORPORACIÓ DE LA COMPETÈNCIA GENERAL DE LA UAB DE GÈNERE EN TOTES LES MEMÒRIES DE GRAU

MESURA 3.1.1. INCORPORAR LA COMPETÈNCIA EN PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ASSIGNATURES DE METODOLOGIES DE RECERCA DE GRAUS I MÀSTERS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25% - Iniciada o en curs

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació de la competència (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres docents / OQD

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat va mantenir una reunió el 20 de març amb personal tècnic de l'Oficina de Qualitat Docent on es va plantejar una estratègia per a incorporar la competència de gènere a les assignatures de metodologia de recerca. Aquesta estratègia consisteix en aprofitar el moment de re-acreditació del centre per modificar i introduir la perspectiva de gènere en assignatures de metodologia de recerca. La introducció de la perspectiva del gènere en aquestes assignatures pot ser assenyalada en l'autoinforme per a l'acreditació de cada títol, aquest ítem es valora positivament per l'AQU. S'estableix que aquesta acció s'ha d'aplicar de manera coordinada entre les persones responsables de polítiques d'igualtat, de la gestió de qualitat i des dels Vicedegans de qualitat de cada centre docent.

Es planteja així mateix la necessitat de modificar la mesura atès que el terme "competència general" ha estat substituït per "resultat d'aprenentatge". També s'afegeix l'Oficina de Qualitat Docent com a òrgan executor de la mesura.

Es va facilitar tota la informació a les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i a novembre de 2025, es disposa de la següent informació:

- Escola d'Enginyeria: les titulacions ja incorporen aquesta competència o relacionades.
- Facultat de Biociències: informen que no tenen assignatures concretes de metodologia de recerca. No obstant, el Servei d'Igualtat i Diversitat ha localitzat algunes similars i s'ha de continuar amb la implementació de la mesura.
- Facultat de Ciències de l'Educació: han pressionat per modificar les instruccions per a l'elaboració de les guies docents.

- Facultat de Dret: estan introduint la perspectiva de gènere a través de la memòria de grau.
- Facultat d'Economia i Empresa: no tenen assignatures concretes de metodologia, però les titulacions incorporen aquesta competència o relacionades.
- Facultat de Medicina: estan introduint la perspectiva de gènere a través de la memòria de grau.
- Facultat de Traducció i d'Interpretació: no tenen assignatures concretes de metodologia de recerca però estan introduint la perspectiva de gènere a través de la memòria de grau.
- Parc de Recerca: incorporen aquesta competència o relacionades en la planificació i l'execució de projectes i activitats.

No es disposa de dades de les facultats de Ciències, Ciències de la Comunicació, Ciències Polítiques i Sociologia, Filosofia i Lletres, Psicologia i Logopèdia o Veterinària, ni tampoc de l'IBB, l'ICTA, l'IHC, l'IET o l'IGOP.

Font: Oficina de Qualitat Docent, Escola d'Enginyeria, Facultats de Biociències, Ciències de l'Educació, Dret, Economia i Empresa, Medicina, Traducció i d'Interpretació, Parc de Recerca i Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 3.1.2. DIFONDRE LES GUIES D'EXEMPLES SOBRE COM INCORPORAR LES COMPETÈNCIES GENERALS DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada

Indicador del grau:

No s'ha fet difusió (0%); S'ha fet difusió (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Publicar les guies en la web del Servei (sí o no)
- Nombre de publicacions de les guies en les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat les guies publicades a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

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 a l'enquesta d'avaluació de la qualitat docent. Aquesta pregunta permetrà avaluar l'abast i l'impacte de l'aplicació d'aquest objectiu.

Finalment, a la secció "Perspectiva de gènere en docència i recerca" de la web del Servei d'Igualtat i Diversitat 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/ca/igualtat-diversitat/perspectiva-genere-competencia-guies-marc>

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica, Secretària General i Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 3.1.3. FER SEGUIMENT DEL PLA DE REVISIÓ DELS PLANS D'ESTUDIS DE GRAU PER AVALUAR LA INCORPORACIÓ DE LA COMPETÈNCIA GENERAL DE GÈNERE DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% - Iniciada o en curs

Indicador del grau:

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

Indicadors de resultat o impacte:

- S'ha fet seguiment (sí o no)
- (Nombre de graus que introdueixen la competència general de gènere / Nombre de graus)*100

ÒRGAN EXECUTOR:

Oficina de Qualitat Docent

DESCRIPCIÓ:

Es planteja la necessitat de modificar el redactat de la mesura canviant el terme de "competència general" per "resultat d'aprenentatge" relacionat amb el gènere. Així mateix, es proposa ampliar aquesta mesura a màster i doctorat.

Des de l'Oficina de Qualitat Docent s'informa que no es disposa d'un indicador quantitatiu que compregui totes les memòries de grau, màster i doctorat, però la mesura s'està implementant. Es continua avançant amb la inclusió del gènere a les memòries de les titulacions de grau, màster i doctorat, no només en forma de resultats d'aprenentatge, si no també a través de continguts, assignatures, dades, etc.

Font: Oficina de Qualitat Docent

MESURA 3.1.4. PUBLICAR EL GRAU D'INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE ALS PLANS D'ESTUDIS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **0% - Pendent***Indicador del grau:*

No publicat (0%); S'ha publicat (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- S'han publicat les dades del grau d'incorporació de la competència (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

L'Oficina de Qualitat Docent disposa de les dades però encara no s'ha publicat l'informe. Un cop es publiqui el Servei d'Igualtat i Diversitat donarà suport en la difusió.

Font. Oficina de Qualitat Docent

OBJECTIU 3.2. OFERIR RECURSOS I FORMACIÓ DE SUPORT PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTI+ EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

MESURA 3.2.1. 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% - Implementada***Indicador del grau:*

No es manté (0%); Es manté (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Incorporació de la introducció de la perspectiva de gènere en la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i millora de la qualitat docent (sí o no)

- Nombre de projectes que han obtingut aquest ajut

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament

DESCRIPCIÓ:

Es manté a la convocatòria del 2025 una de les línies estratègies en la convocatòria de projectes d'innovació docent (Modalitat A, anuals), concretament la línia estratègica 8. *Desplegament de les competències genèriques en la docència: perspectiva de gènere, innovació, sostenibilitat i responsabilitat ètica*

<https://intranet.uab.cat/documents/2816950/3497297/L%C3%8DNIES+ESTRAT%C3%88GIQUES+PROJECTES.pdf/a6d9f488-04b3-8597-d49d-cd042676168d>

En la convocatòria del 2025 amb resolució de juliol, han obtingut aquest ajut les següents professores:

- Lidia Ballesta Martí. Transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional en la docència del dret: innovació per a la prevenció (1.000 euros)
- Lidia Arroyo Prieto. ACISPI-GI. Aprenentatge interdisciplinar de la cura, la salut i la protecció a la infància des de la perspectiva de gènere interseccional. Bona pràctica, sense finançament.

Font: Unitat de Formació i Desenvolupament

MESURA 3.2.3. OFERIR FORMACIÓ AL PDI SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTI+ EN EL CONTINGUT DE LA DOCÈNCIA I LES METODOLOGIES DOCENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **0% - Pendent***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de cursos sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en la docència oferts per any

- Nombre de participants en els cursos sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació conjuntament amb la Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Es va programar una edició del curs "Perspectiva de gènere en la docència i la innovació" pel 2025 però es haver de cancel·lar per motius familiars del personal formador. Aquest curs preveia la incorporació de la perspectiva interseccional.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 3.2.4. OFERIR FORMACIÓ AL PDI I A L'ALUMNAT DE DOCTORAT SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTI+ EN LA RECERCA SEGONS ÀMBIT DE CONEIXEMENT**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Impartida***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de cursos sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en la recerca oferts per any
- Nombre de participants en els cursos sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació conjuntament amb el Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Durant el 2025 es van realitzar dues edicions del curs "Perspectiva de gènere en recerca" (3h):

- Al maig, impartida per Enrico Mora del Departament de Sociologia, va tenir una participació de 13 persones (1 home, 11 dones, 1 persona no-binària).
- Al desembre, a càrrec Ingrid Agud i la Mireia Foradada del Departament de Teories de l'Educació, que va comptar amb 15 participants (12 dones i 3 homes)

*Font: Escola de Doctorat***OBJECTIU 3.3. FOMENTAR, RECONÈIXER I VISIBILITZAR LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA****MESURA 3.3.1. CONVOCAR ANUALMENT ELS PREMIS ALS MILLORS TFG AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA UAB****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- (Nombre convocatòries realitzades / anys de vigència del pla)*100
- Nombre de graus premiats per anys

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

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 per a la Igualtat (actualment el Servei d'Igualtat i Diversitat) 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 (actualment el Servei d'Igualtat i Diversitat) 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 del 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 el Servei d'Igualtat i Diversitat.

El premi consisteix en un diploma emès pel Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB per a cadascuna de les persones autores dels treballs guardonats per a cada grau i un lot de llibres feministes finançat per l'Institut Català de les Dones. Així mateix, el Servei d'Igualtat i Diversitat 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 d'abril. Des de la seva creació fins al 2025 s'han celebrat un total de 9 edicions. A l'edició del 2025 (treballs del curs 2023-2024), es van atorgar 30 premis a TFGs de 10 facultats.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

EIX 4. Participació i representació en la comunitat universitària paritària i amb perspectiva de gènere

OBJECTIU 4.2. REVERTIR LA SEGREGACIÓ DE GÈNERE EN ELS ESTUDIS

MESURA 4.2.2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CAMPUS ÍTACA I EN EL PROGRAMA ARGÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **25% - Iniciada o en curs**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació de la perspectiva de gènere en el Campus Ítaca (sí o no)
- Incorporació de la perspectiva de gènere en el Programa Argó (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Fundació Autònoma Solidària i Institut de Ciències de l'Educació

DESCRIPCIÓ:

En relació al Campus Ítaca, des del Servei d'Igualtat i Diversitat es planteja que la perspectiva de gènere s'apliqui en els següents punts:

1. Dades desagregades per sexe/gènere, com ara el grau de participació d'homes i dones al Campus per tal de detectar la possible presència de biaixos de gènere en el reclutament.
2. Analitzar i millorar tot el programa amb perspectiva de gènere i interseccional.

Al document de revisió del programa Campus Ítaca que el Servei d'Igualtat i Diversitat ha pogut avaluar s'estableix que les dades es presenten desagregades per gènere (dona, home, no binari) i que aquest, és un dels quatre criteris d'heterogeneïtat que es fan servir per garantir la diversitat de perfils en l'alumnat, sempre ajustant-se a la realitat del centre. Tant els instituts com els ajuntaments verifiquen que no es produeixin biaixos de gènere ni d'origen i que la mostra sigui representativa. En l'edició del 2025, aquesta ha estat la distribució de participants: 63,9% noies i 36,1% nois. Pel que fa a l'anàlisi del programa des d'una mirada feminista i interseccional, l'equip del Campus Ítaca comunica que encara no s'ha abordat aquesta perspectiva però que s'explorà la possibilitat atès que disposen de personal tècnic expert.

Respecte al Programa ARGÓ, es proposa des del Servei d'Igualtat i Diversitat diverses possibilitats d'incorporar la perspectiva de gènere a través d'un conjunt d'eixos:

1. Recollida, presentació i anàlisi de les dades desagregades per sexe.
2. Orientació acadèmica amb perspectiva de gènere: detecció d'experiències i trajectòries diferenciades per gènere i propostes per a reduir les desigualtats entre nois i noies. Detecció d'expectatives esbiaixades entre el professorat i les famílies i propostes per a modificar-les.
3. Continguts de gènere als tallers.
4. Formació del professorat i a l'alumnat participant.
5. Espais segurs garantint la formació en prevenció de la violència masclista i LGBTIfòbica.

Des de l'ICE es proposa afegir a la memòria de l'Argó un apartat sobre perspectiva de gènere per tal de visibilitzar aquestes accions.

Dels diferents eixos, a novembre de 2025 s'informa des de l'ICE que la situació és la següent:

1. A la memòria de l'ICE del curs 2024-25 es presenten les dades desagregades per gènere de totes les activitats que es fan al Programa Argó.
2. No s'ha fet cap estudi de recerca per detectar experiències i trajectòries diferenciades per gènere.
3. Es programen continguts de gènere als tallers (pel curs 25-26 s'està dissenyant una nova activitat per visibilitzar les dones en la ciència).
4. Formació del professorat de secundària (al curs 24-25 es va fer un curs sobre món clàssic i dones).
5. Les activitats del Programa Argó es fan a espais de les Facultats. Des de l'ICE no es fa formació en aquest àmbit.

Font: Fundació Autònoma Solidària i Institut de Ciències de l'Educació

OBJECTIU 4.3. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACTIVITATS DE DINAMITZACIÓ I ARTÍSTIQUES

MESURA 4.3.1. INCORPORAR 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% - Implementada**

Indicador del grau:

No s'incorpora (0%); S'incorpora (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació de la política d'igualtat com a criteri en les bases dels ajuts (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

Des del curs 2013-2014 la Unitat de Dinamització Comunitària va introduir un indicador sobre perspectiva de gènere en l'atorgament dels ajuts a les activitats organitzades per estudiants, i des del curs 2017-2018 s'explicita 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-economics/activitats-de-consells-d-estudiants-1345780081849.html> [consulta 15/12/2025]
- 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-economics/activitats-de-consells-d-estudiants-1345780081849.html> [consulta 15/12/2025]

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

MESURA 4.3.2. PROMOURE L'ORGANITZACIÓ, PER PART DE L'ALUMNAT, D'ACTIVITATS VINCULADES A LA IGUALTAT DE GÈNERE**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50% - Iniciada o en curs***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre d'activitats organitzades per l'alumnat vinculades amb la igualtat de gènere

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. No es recullen dades sobre activitats vinculades a la igualtat de gènere per part dels col·lectius.

Al curs 2024-2025 es va donar de baixa el col·lectiu Iris per a estudiants LGBTI+, l'únic que hi havia de temàtica vinculada a aquest àmbit.

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

MESURA 4.3.3. CONSOLIDAR ACCIONS FORMATIVES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTI EN LA PRÀCTICA HABITUAL DELS ROLS DE REPRESENTACIÓ ESTUDIANTIL I DELS COL·LECTIUS INSCRITS A ELDIRECTORI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No consolidat (0%); S'ha consolidat (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de formacions sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ realitzades a l'alumnat delegat de curs i delegat d'igualtat, i als col·lectius
- Nombre de participants en les formacions sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI+

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 pel Servei d'Igualtat i Diversitat i altres entitats. Durant el 2025 s'han realitzat les següents sessions:

Formacions a les persones delegades d'igualtat:

- "Qüestions de gènere a l'aula": al curs 24-25 no hi va assistir cap delegada d'igualtat. No programada durant el curs 25-26.
- "Prevenició de violències en l'oci: Dinamització dels Punts Liles". Impartit per Observatori Noctàmbul@s. Programada una sessió al curs 24-25 i al 25-26, sense cap assistent delegada d'igualtat.
- "Serveis i circuits a la UAB contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques". Impartit pel Servei d'Igualtat i Diversitat. No es programa des del curs 24-25.

Formació al teixit associatiu i consells d'estudiants:

- "Prevenició de violències en l'oci: Dinamització dels Punts Liles". Impartit per Observatori Noctàmbul@s. Una sessió per curs acadèmic. 0 participants dels consells d'estudiants al 24-25 i 1 participant al 25-26.
- "Com fer una bona acollida". Impartit per la Unitat de Psicogènere. Una sessió al curs 24-25, no impartit durant el 25-26. Hi van assistir 3 membres dels consells d'estudiants.

Formació a persones delegades de grup acadèmic:

- "Qüestions de gènere a l'aula": 3 assistents durant el curs 24-25. No programada durant el curs 25-26.

- “Com fer una bona acollida”. Impartit per la Unitat de Psicogènere. Una sessió al curs 24-25, no impartit durant el 25-26. Hi va assistir 1 delegat/da d'estudiants.

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 durant el curs 2024-2025 i dins del programa formatiu i d'acompanyament a estudiants internacionals en programes de mobilitat acadèmica (Mentor/a). Impartit pel Servei d'Igualtat i Diversitat. Sense dades de participació.
- “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 durant el curs 2024-2025 del programa de formació en el marc del Internacional Students Welcome Days (IWD). Impartit pel Servei d'Igualtat i Diversitat. Sense dades de participació.

A més d'aquestes accions, s'han fet les següents sessions de material per el punt lila:

- 2024-2025: 26
- 2025-2026: 9

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

MESURA 4.3.4. PROMOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ DE LES ACTIVITATS LÚDIQUES DESENVOLUPADES AL CAMPUS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre d'assessorament realitzats per anys

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 del Servei d'Igualtat i Diversitat (SIDi) en les següents activitats:

- Lliga de Debat Universitari. Participació del personal tècnic i responsable del SIDi com a jurat. Des del curs 2013-2014 fins l'actualitat.
- Lliga de Secundària i Batxillerat. Participació del personal tècnic i responsable del SIDi com a jurat. Des del curs 2015-2016 fins l'actualitat.
- La Comunitària. Punt informatiu i estant del Servei amb la realització d'activitats de sensibilització en matèria d'igualtat i Punt Lila amb activitats de dinamització en la temàtica de prevenció de les violències sexistes i LGBTI-fòbiques.

D'altra banda, el Servei dur a terme l'assessorament, a través de la Unitat de Dinamització Comunitària, als grups d'estudiants inscrits en el Directori que vulguin habilitar un Punt Lila a les seves activitats. La Unitat de Dinamització Comunitària coordina el préstec del material per el punt lila: 1 carpa de 3x3m, armlles liles i fulletons informatius cedits pel Servei: <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio/equipaments-i-recursos-per-a-col-lectius/punt-lila-1345895442157.html> [consulta 15/12/2025]

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

MESURA 4.3.5. INCLOURE PRODUCCIONS ARTÍSTIQUES SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI+ EN L'AGENDA CULTURAL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

No s'inclou(0%); S'inclou (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de produccions artístiques realitzades sobre la igualtat de gènere i LGBTI+ per any
- Nombre de participants en les produccions artístiques realitzades sobre la igualtat de gènere i LGBTI+ per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Cultura en Viu

DESCRIPCIÓ:

A data de novembre del 2025, s'han realitzat 14 produccions artístiques sobre la igualtat de gènere i LGBTI+ i hi ha participat 405 persones.

Font: Unitat de Cultura en Viu

OBJECTIU 4.4. PROMOURE LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA DINAMITZACIÓ DE LA COMUNITAT**MESURA 4.4.1. PROGRAMAR ACTIVITATS I PRODUCCIONS ARTÍSTIQUES CREADES PER DONES FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No es programen (0%); Es programen (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre d'activitats i produccions artístiques creades per dones, per any
- Nombre de participants en les activitats i produccions artístiques creades per dones, per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Cultura en Viu

DESCRIPCIÓ:

A data de novembre de 2025, s'han programat 33 activitats i produccions artístiques creades per dones i hi ha participat 1.170 persones.

Font: Unitat de Cultura en Viu

MESURA 4.4.2. 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: Desestimar***Indicador del grau:*

No s'inclou (0%); Se inclou (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Introducció de la menció específica per als grups paritaris o formats per dones en el Premi Autònoma Actua (sí o no)
- Nombre de convocatòries realitzades amb la menció específica per als grups paritaris o formats per dones per any
- Nombre de grups que han guanyat la menció específica per als grups paritaris o formats per dones per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de 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. Per aquest motiu es considera desestimar la mesura.

Font: Unitat de Cultura en Viu

MESURA 4.4.3. INCORPORAR EN LA NORMATIVA DE LA LLIGA DE DEBAT UNIVERSITÀRIA DE LA UAB LA PARITAT EN ELS EQUIPS**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'incorpora (0%); S'incorpora (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació de la paritat en els equips en la normativa de la Lliga de Debat Universitària (sí o no)

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 del Servei d'Igualtat i Diversitat 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/liga-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/liga-debat-secundaria-batxillerat/>).

Font: Unitat de Dinamització Comunitària

EIX 5. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere

OBJECTIU 5.1. DIFONDRE ELS PROTOCOLS I RECURSOS EXISTENTS EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE A LA UNIVERSITAT

MESURA 5.1.1. DISSENYAR MATERIALS DE DIFUSIÓ DEL SERVEI D'ACOLLIDA PSICOLÒGICA PER A LES PERSONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementat***Indicador del grau:*

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Nombre de material imprès i distribuït
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El servei d'acollida psicològica s'inclou a tots els materials informatius sobre 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*. Aquests materials es van actualitzar a finals del 2025 i són:

- 13 panells informatius dels centres docents.
- Impressió i distribució dels tríptics informatius sobre els recursos per a l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques: versió en català, castellà i anglès del tríptic "Estem construint universitats feministes". Número de tríptics impresos: 4.500. També està disponible a la web del Servei (<https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/docfulletoassetjament.pdf>).
- Impressió i distribució de cartells per a l'aula amb el circuit d'actuació i informació del protocol. Número de cartells impresos: 3.000.

Tot aquest material forma part de la campanya "Responem davant les violències masclistes", que busca presentar els recursos de la UAB per a fer front a l'assetjament i les violències masclistes, i compta amb finançament del fons "Pacto de Estado contra la Violencia de Género".

A les xarxes del Servei s'ha fet una publicació permanent a Instagram (1.498 visualitzacions) i Bluesky amb el tríptic informatiu.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.1.2. DUR A TERME ACCIONS DE DIFUSIÓ DEL PROTOCOL I DEL CIRCUIT A SEGUIR DAVANT LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBIQUES (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementat***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de webs de la UAB amb el banner / Nombre de webs de la UAB)*100
- Nombre de material imprès i distribuït
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
- Nombre de participacions en les jornades d'acollida de les facultats i escoles per any

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat en col·laboració amb l'Àrea de Comunicació i Promoció, i els centres docents

DESCRIPCIÓ:

S'ha fet difusió del protocol a través de campanya "Responem davant les violències masclistes", que inclou la reedició de la cartellera, els fulletons i els panells informatius que hi ha als centres docents, durant la segona meitat del 2025. Amb aquesta campanya es presenten els recursos de la UAB per a fer front a les violències masclistes i l'assetjament, incloent informació sobre el protocol. Les accions són les següents:

- Actualització i instal·lació dels 13 panells informatius dels centres docents.
- Actualització, impressió i distribució dels tríptics informatius sobre els recursos per a l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques: versió en català, castellà i anglès del tríptic "Estem construint universitats feministes". Número de tríptics impresos: 4.500. També està disponible a la web del Servei (<https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/docfulletoassetjament.pdf>).
- Actualització, impressió i distribució de cartells per a l'aula amb el circuit d'actuació i informació del protocol. Número de cartells impresos: 3.000.

També s'ha difós el protocol a través dels webs de les facultats. Del total de centres docents (13), 5 tenen publicat a les seves webs el protocol i/o la infografia del circuit a seguir davant situacions de violències, proporció que suposa un 38,5%:

- Facultat de Biociències: <https://www.uab.cat/web/genere-i-igualtat/protocols-d-assetjament-1345858531128.html>
- Facultat de Dret: <https://www.uab.cat/ca/dret/doc/violencies-masclistes.pdf>
- Facultat d'Economia i Empresa: <https://www.uab.cat/web/coneix-la-facultat/igualtat-i-diversitat/igualtat/protocols-d-assetjament-1345952336713.html>
- Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia: https://www.uab.cat/doc/Protocol_comunicacio_VdG_FCPS
- Facultat de Ciències de l'Educació: <https://www.uab.cat/web/coneix-la-facultat/violencia-masclista-o-lgbtifobica-1345903644720.html>

A les xarxes socials, la difusió s'ha fet a través dels comptes del Servei d'Igualtat i Diversitat, amb una publicació a Instagram (1.498 visualitzacions) i una a Bluesky. Addicionalment, es van fer algunes publicacions sobre les activitats del SIDI pel Dia Internacional contra la LGBTIfòbia: a Instagram, una permanent (6.009 visualitzacions) i 7 temporals; i una a Bluesky.

Finalment, la difusió s'ha complementat amb publicacions al portal web del SIDI i l'oficial de la UAB, emissió de cartells a les pantalles digitals publicitàries del campus, així com republicacions per part d'altres escoles, facultats, biblioteques i altres òrgans de la UAB.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.1.3. ELABORAR MATERIAL DE DIFUSIÓ DE L'ESPAI PER TREBALLAR LA MASCULINITAT (I PIGML)

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

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de material imprès i distribuït
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El projecte "Els homes que volem ser" es posa en marxa el 2024 des del Servei d'Igualtat i Diversitat. Aquest projecte té com a objectiu principal afavorir la corresponsabilitat dels homes de la UAB en la prevenció de la violència masclista i LGBTIfòbia, i promoure un canvi en les relacions de gènere al campus. Amb aquest objectiu, a través de tallers i sessions individuals es volen treballar els següents aspectes:

- Reflexionar conjuntament al voltant dels impactes de la masculinitat i els homes a la Universitat.
- Afavorir la responsabilitat individual i col·lectiva entorn les violències masclistes i l'assetjament a través de la consciència i eines pràctiques.
- Promoure una cultura del diàleg dins l'acadèmia basada en l'escolta i la incorporació del món més subjectiu en les converses.

El 2025 i en el marc d'aquest projecte, es varen organitzar dos tallers amb finançament del fons "Pacto de Estado contra la Violencia de Género". El taller es va difondre mitjançant pòsters (70 unitats) que es van distribuir per diferents espais del campus. L'impacte total a les xarxes socials és d'un mínim de 14.191 visualitzacions. A Instagram es van fer 2 publicacions permanents i 3 temporals, i a Bluesky, una publicació i una republicació. La difusió es va complementar amb publicacions al portal web del SIDI i l'oficial de la UAB, l'emissió dels cartells a les pantalles digitals publicitàries, així com republicacions per part d'altres escoles, facultats, biblioteques i altres òrgans de la UAB, a més de cartells a les facultats, escoles i els principals edificis institucionals.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.1.4. INFORMAR LES PERSONES RESPONSABLES DE POLÍTQUES D'IGUALTAT I LES DELEGADES D'IGUALTAT DELS PROTOCOLS I RECURSOS EXISTENTS EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE (I PIGML)

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

Indicador del grau:

No s'ha informat (0%); S'ha informat (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Reunió anual amb les persones responsables de polítiques d'igualtat (sí o no)
- Nombre de responsables assistents a la reunió

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

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. D'altra banda, el Consell Interuniversitari de Catalunya va organitzar un curs sobre l'aplicació 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 16 hores, que va tenir lloc al campus de Bellaterra de la UAB el novembre de 2025. En aquest curs van participar persones

responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents. La Unitat de Formació i Desenvolupament ofereix anualment entre una i dos edicions dels següents cursos que es recomanen des del Servei d'Igualtat i Diversitat a les responsables de polítiques d'igualtat.

10246-Prevenició de violències sexuals i d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o orientació sexual

12487-Prevenició de les violències masclistes a la universitat

12681-Lideratge i facilitació d'equips per l'atenció i l'abordatge de les violències masclistes

13064-Abordatge de les violències masclistes: com intervenir entre iguals

Pel que fa les persones delegades d'igualtat, se'ls ha ofert la següent formació:

- “Prevenició de violències en l'oci: Dinamització dels Punts Liles”. Impartit per Observatori Noctàmbul@s. Programada una sessió al curs 24-25 i al 25-26, sense cap assistent delegada d'igualtat.
- “Serveis i circuits a la UAB contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques”. Impartit pel Servei d'Igualtat i Diversitat.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.1.5. DISSENYAR UNA ESTRATÈGIA DE DIFUSIÓ DE LA GUIA SOBRE ELS DRETS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIES MASCLISTES (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

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

Indicadors de resultat o impacte:

- Publicacions a la web (sí o no)
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

La Guia està publicada a la web dins del subapartat “Drets i ajuts” de l'apartat “Violències i discriminacions”: <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/drets-ajuts>. Addicionalment se n'ha fet difusió a xarxes, amb 6 publicacions temporals a Instagram i 2 publicacions a Bluesky, aconseguint un impacte mínim de 701 visualitzacions.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.1.6. DUR A TERME ACCIONS DE DIFUSIÓ DEL DRETS LGBTI+

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

No es realitzen accions de difusió (0%); Es realitzen accions de difusió (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Secció al web amb informació dels drets LGBTI+ (sí o no)
- Nombre d'accions realitzades per anys
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Els drets LGBTIQ es difonen a través de la secció del web “Violències i Discriminacions” on hi ha informació 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*, i del *Protocol de canvi del nom legal al nom sentit adreçat a les persones trans i intersexuals de la comunitat UAB*.

A les xarxes, s'ha fet difusió de l'acte pel Dia Internacional contra la LGBTI+fòbia amb una publicació permanent a Instagram (6.009 visualitzacions) i 7 publicacions temporals (820 visualitzacions), i una publicació a Bluesky (dades de visualitzacions no proporcionades per la plataforma). També, es va dur a terme una publicació a les xarxes socials del SIDI del Protocol del Canvi de nom sentit el mes de juliol de 2025, amb 50 visualitzacions.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 5.2. VISIBILITZAR, SENSIBILITZAR I PREVENIR EN RELACIÓ A LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBIQUES**MESURA 5.2.1. ORGANITZAR CAMPANYES PER IDENTIFICAR LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBIQUES (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de pòsters impresos i distribuïts o de vídeos realitzats
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Com aplicació d'aquesta mesura s'ha dut a terme la campanya "UAB lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbiques" que consisteix en una sèrie de vídeos en format vertical i horitzontal per publicar a les xarxes socials del Servei d'Igualtat i Diversitat i de la Universitat Autònoma de Barcelona, que visibilitzen i **permet identificar situacions d'assetjament i violència masclista** en un entorn universitari, així com els passos a seguir per tal de demanar el suport de la institució: <https://www.youtube.com/@igualtatdiversitatub>. Els vídeos estan disponibles a les xarxes socials dels comptes del Servei d'Igualtat i Diversitat i s'han fer arribar als centres docents per la seva difusió a través de les pantalles de les facultats. Addicionalment, el dia 14 de maig del 2025, amb motiu del Dia Internacional contra la LBGTI-fòbia, es va organitzar un acte per identificar i abordar la problemàtica dels atacs al col·lectiu LGTBI+, especialment en entorns digitals. L'acte va comptar amb una ponència de la jurista de la UAB i activista Bàrbara Montllor, així com la presentació del llibre *La viralidad del mal* a càrrec de Proyecto Una. L'acte va tenir una assistència de 7 persones.

Finalment, mencionar que també s'han fet diverses activitats amb reconeixement de crèdits de lliure elecció adreçades a l'alumnat amb la finalitat d'identificar i prevenir el sexisme, les violències masclistes i la LGBTIfòbia:

- "Masculinitats i joves: què podem fer els nois davant les violències masclistes?". Una edició al segon semestre del curs 2024-2025. Finançat pel "Pacto de Estado contra la Violencia de Género"
- "Eines per col·laborar al punt lila de la Comunitària de la UAB". Una edició al segon semestre del curs 2024-2025. Una edició al segon semestre del curs 2024-2025. Finançat pel "Pacto de Estado contra la Violencia de Género"
- "Violències sexuals i de gènere a la universitat: identificar i acompanyar". Una edició al primer semestre del curs 2025-2026. Finançat pel "Pacto de Estado contra la Violencia de Género"
- "Eines per comunicar amb perspectiva de gènere". Una edició al segon semestre del curs 2024-2025.

En total s'han format 59 alumnes (38 dones, 15 homes i 6 persones no-binàries). Totes han estat difoses a les xarxes del SIDI, concretament amb 14 publicacions temporals a Instagram i 3 permanents (impacte mínim de 7.027 visualitzacions), 1 publicació a X (78 visualitzacions) i 5 publicacions a Bluesky (dades de visualitzacions no proporcionades per la plataforma). A Instagram també es van fer quatre publicacions temporals sobre el punt lila a la Comunitària (mínim de 585 visualitzacions), dues de les quals mostraven específicament l'iceberg de les violències.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.2.2. ORGANITZAR CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ ENTORN DE LA CORRESPONSABILITAT I INFORMATIVES DE LA DILIGÈNCIA DEGUDA EN SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBIQUES (I PIGML)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Pendent***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de pòsters impresos i distribuïts o de vídeos realitzats
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

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 Servei d'Igualtat i Diversitat en el període 2025.

Així mateix, es preveu l'aplicació de la mesura al 2026 a través de l'elaboració de material de sensibilització sobre la diligència deguda amb l'objectiu de donar a conèixer l'obligació que tenim d'actuar davant qualsevol situació de violència masclista i LGBTIfòbia, i com ho podem fer. Aquesta acció s'ha inclòs com a projecte en el marc dels ajuts del fons "Pacto de Estado contra la violencia de género".

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.2.3. ORGANITZAR CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ VERS LES ACTITUDS MASCLISTES, SEXISTES I LGBTI-FÒBIQUES EN ELS ENTORNS LABORALS I D'ESTUDI (I PIGML)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre de pòsters impresos i distribuïts o de vídeos realitzats
- Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
- Nombre de publicacions al Butlletí

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Des del Servei d'Igualtat i Diversitat s'ha dut a terme la campanya "UAB lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbiques" que consisteix en una sèrie de vídeos en format vertical i horitzontal per publicar a les xarxes socials del Servei d'Igualtat i Diversitat i de la Universitat Autònoma de Barcelona, que visibilitzen i permet identificar situacions d'assetjament i violència masclista en un entorn universitari, així com els passos a seguir per tal de demanar el suport de la institució: <https://www.youtube.com/@igualtatdiversitatub>

Els vídeos estan disponibles a les xarxes socials dels comptes del Servei d'Igualtat i Diversitat i s'han fer arribar als centres docents per la seva difusió a través de les pantalles de les facultats.

També s'ha actualitzat el material vinculat a campanya de sensibilització i informativa "Responem davant les violències masclistes", que inclou la reedició de la cartellera, els fulletons i els panells informatius que hi ha als centres docents. Les accions són les següents:

- Actualització i reinstal·lació dels 13 panells informatius dels centres docents.
- Actualització, impressió i distribució dels tríptics informatius sobre els recursos per a l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques: versió en català, castellà i anglès del tríptic "Estem construint universitats feministes". Número de tríptics impresos: 4.500. També està disponible a la web del Servei (<https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/docfulletoassetjament.pdf>).
- Actualització, impressió i distribució de cartells per a l'aula amb el circuit d'actuació i informació del protocol. Número de cartells impresos: 3.000.

Tot aquest material ha estat finançament amb el fons 2025 del "Pacto de Estado contra la Violencia de Género".

A les xarxes del Servei s'ha fet una publicació permanent a Instagram (1.498 visualitzacions) i Bluesky amb el tríptic informatiu.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.2.4. ELABORAR I PUBLICAR ANUALMENT UN INFORME 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) (I PIGML)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

Pendent (0%); plantejat (25%); elaborat (50%); publicat (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre d'informes publicats durant el període de vigència del pla / Nombre d'any de vigència del pla)*100

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

L'informe anual del 2024 sobre 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 a la UAB es va presentar en el punt 4 del Claustre de la UAB del dia 22 de maig de 2025. El document de l'informe ha estat elaborat pel Servei d'Igualtat i Diversitat i el presenta al Claustre la secretària general. Al vincle adjunt es pot localitzar l'ordre del dia del Claustre del 22 de maig de 2025.

- Ordre del dia del Claustre del 22/5/2025: <https://www.uab.cat/web/la-uab/organs-de-govern-i-de-representacio/acords-dels-organs-de-govern/acords-del-claustre-i-consell-de-govern-1345697393974.html?acordId=9aa0f96f-46ae-11f0-8729-005056bd0157>
- Informe anual 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. Any 2024. <https://www.uab.cat/doc/Protocol2024>

L'informe corresponent al 2025 es troba en procés de finalització i es presentarà al Claustre del mes de març del 2026.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.2.5. FACILITAR L'ACCÉS A TOTA LA COMUNITAT A L'INFORME ANUAL 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 (I PIGML)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada
Indicador del grau:

No s'ha habilitat un accés (0%); S'ha habilitat un accés (100%)

Indicadors de resultat o impacte:

- Enllaç als document dels informes anuals disponibles al web de la unitat (sí o no)
- Elaboració d'una notícia anual (sí o no)
- Nombre de publicacions sobre els informes realitzades a les xarxes socials
- Nombre de persones que han visualitzat les publicacions sobre l'informe a les xarxes socials

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Des del Servei d'Igualtat i Diversitat s'ha facilitat l'accés als informes anuals que es presenten al Claustre de la UAB mitjançant l'habilitació d'un apartat específic dins la secció de violències del web amb els enllaços als informes. Es preveu fer difusió a la comunitat d'aquest apartat.

https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/informes-protocol?_gl=1*csab9l*_up*MQ..*_gs*MQ..&gclid=Cj0KCQiAhaHMBhD2ARIsAPAU_D4NUqzVZWgID22oWwCXeUF6lhaF2qpvv7xFUoDplqN6sH_ehE2bBC4aAhZYEAiw_wcB&gclid=0AAAAABnAKmDOEIEtE3s9ahDH8kYLBthEU

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 5.3. GARANTIR L'ACOMPANYAMENT I EL SUPORT A LES PERSONES QUE HAN PATIT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT
MESURA 5.3.1. REGISTRAR LES PETICIONS D'INFORMACIÓ I LES SOL·LICITUDS D'ACTIVACIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA PREVISTA EN EL PROTOCOL (I PIGML)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada
Indicador del grau:

No es registren (0%); Es registren (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Estadístics sobre el nombre d'atencions registrades per any i sexe (sí o no)
- Estadístics sobre el nombre de sol·licituds d'activació de la CTA per any i sexe (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat utilitza un formulari per a 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 a altres entitats de la UAB o externes, les actuacions i gestions realitzades. El Servei es coordina 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.

En l'any 2024, s'han atès i acompanyat al Servei d'Igualtat i Diversitat 43 casos de discriminació, assetjament o violències masclistes i LGBTI-fòbiques que s'han viscut dins o fora de la UAB. Dels 43 casos registrats de persones ateses, 40 són dones i 3 són homes. Pel que fa a les persones que han exercit l'agressió o la situació de discriminació es tracta de 35 homes, 1 dona i de 7 casos d'atenció en que no és pertinent perquè fan referència a assessorament o a algun tipus de petició vinculada amb el protocol de canvi del nom legal al nom sentit o a altres discriminacions.

L'any 2024, hi ha hagut cinc sol·licituds d'intervenció de la CTA. Dos casos fan referència a denúncies cap a alumnes homes, mentre que els altres tres fan referència a denúncies cap a professors homes. En els casos de denúncies a alumnes, els expedients han estat arxivats per no tenir la UAB potestat disciplinària o per no poder aclarir la responsabilitat dels fets que han motivat la denúncia. En els casos de denúncies a professors, en un cas s'ha arxivat i s'han establert mesures d'acompanyament a la denunciante, en el segon cas es va suspendre el procediment per la judicialització del mateix i en el tercer cas es va obrir un expedient disciplinari amb resultat d'amonestació i mesures formatives.

Al 2025, s'han atès i acompanyat des del Servei d'Igualtat i Diversitat 51 casos, un total de 127 atencions per donar resposta a situacions de discriminació, assetjament o violències masclistes i LGBTI-fòbiques que s'han viscut dins o fora de la UAB. Dels 51 casos registrats de persones ateses, 48 són dones i 3 són homes. Pel que fa a les persones que han exercit l'agressió o la situació de discriminació es tracta de 44 homes, 3 dones, i de 4 casos d'atenció en que no és pertinent perquè fan referència a assessorament o a algun tipus de petició vinculada a altres discriminacions.

L'any 2025, hi ha hagut cinc sol·licituds d'intervenció de la CTA. Tots fan referència a denúncies cap a professors (3) o investigadors (2) homes. En relació al col·lectiu al que pertany la persona denunciada, en dos casos és al d'alumnat, en dos més al de professorat i en un dels casos al de personal investigador. Dos dels expedients informatius oberts al professorat han estat arxivats per no tenir la UAB potestat disciplinària. Respecte a l'expedient a l'investigador, s'ha resolt amb l'obertura d'un expedient disciplinari. L'altra cas de denúncia a un professor s'ha resolt fent un advertiment formal al denunciat sobre la impropietat dels comportaments descrits a les enquestes de satisfacció de l'alumnat i s'ha recomanat fefaentment al denunciat a realitzar un curs per treballar entorn les masculinitats i que s'imparteixi en l'oferta formativa de la Universitat.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.3.2. FER L'ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%**

ÒRGAN EXECUTOR:

Indicador del grau:

No s'ofereix acompanyament (0%); S'ofereix acompanyament (100%)

Servei d'Igualtat i Diversitat

Indicador de resultat o impacte:

- Elaboració procediment d'acompanyament (sí o no)
- Nombre d'acompanyaments realitzats per any i per tipologia
- Nombre de persones que han rebut l'acompanyament per any, sexe i col·lectiu

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat posa a disposició de la comunitat UAB, a través d'una psicòloga especialitzada en violències masclistes i LGBTI-fòbiques, d'un servei d'acollida i assessorament psicològic per a persones que han viscut o viuen relacions abusives, violències masclistes, violències LGBTI-fòbiques i altres discriminacions. 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). També ofereix acompanyament en el procés d'activació de la Comissió Tècnica Assessora. Estan estipulades entre 4 o 5 sessions per persona, tot i que es poden donar excepcions que requereixin d'alguna intervenció extra.

El Servei d'Igualtat i Diversitat està en coordinació amb altres entitats per garantir una atenció integral i eficaç a les persones ateses. Així, s'han realitzat derivacions al Servei Assistencial de Salut de la UAB (àrea de psicologia i psiquiatria), als Serveis d'Intervenció Especialitzada (SIE), al Servei d'Intervenció i Atenció a les Dones (SIAD), als Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD), a l'Observatori Contra l'Homofòbia o a l'Associació d'Assistència a Dones Agredides Sexualment (AADAS). En aquests serveis, es proporciona orientació i teràpia psicològica, informació sobre recursos i assessorament legal, entre altres coses.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.3.3. INTRODUIR MECANISMES PER A L'AVALUACIÓ PER PART DE LES PERSONES AFECTADES DE L'ATENCIÓ REBUDA I LA GESTIÓ DE LES SITUACIONS PER PART DEL SERVEI (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **0% - Pendent**

ÒRGAN EXECUTOR:

Indicador del grau:

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

Servei d'Igualtat i Diversitat

Indicadors de resultat o impacte:

- Incorporació d'un formulari en el procés d'acompanyament a la víctima amb preguntes per avaluar l'atenció rebuda i la gestió de la situació per part de la Unitat (sí o no)
- (Nombre de persones que han rebut acompanyament i han contestat al formulari / Nombre de persones que han rebut acompanyament)*100, dades per any
- Estadístics referents a les valoracions per any, col·lectiu i tipus de situació (sí o no)

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 Servei d'Igualtat i Diversitat en el període 2025.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.3.3. bis OFERIR ATENCIÓ PSICOLÒGICA A LES PERSONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA ESPECIALITZADA (I PIGML)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'ofereix atenció psicològica (0%); S'ofereix atenció psicològica (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre d'atencions psicològiques realitzades per any
- Nombre de persones que han rebut l'atenció psicològica per any, sexe i col·lectiu

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat posa a disposició de la comunitat UAB, a través d'una psicòloga especialitzada en violències masclistes i LGBTI-fòbiques, d'un servei d'acollida i assessorament psicològic per a persones que han viscut o viuen relacions abusives, violències masclistes, violències LGBTI-fòbiques i altres discriminacions. 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).

Al 2025, s'han realitzat 127 atencions psicològiques des del Servei d'Igualtat i Diversitat derivades de 51 casos de discriminació, assetjament o violències masclistes i LGBTI-fòbiques que s'han viscut dins o fora de la UAB. Dels 51 casos registrats de persones ateses, 48 són dones i 3 són homes.

*Font: Servei d'Igualtat i Diversitat***MESURA 5.3.4. OFERIR ASSESSORAMENT I ACOMPANYAMENT LEGAL A LES PERSONES AFECTADES EN ELS PROCESSOS D'INVESTIGACIÓ INTERNS (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'ofereix assessorament (0%); S'ofereix assessorament (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre d'assessoraments legals realitzats per any
- Nombre d'acompanyament legals realitzats per any
- Nombre de persones que han rebut el servei per any, col·lectiu i tipus de situació

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat posa a disposició de la comunitat UAB, a través d'una psicòloga especialitzada en violències masclistes i LGBTI-fòbiques, d'un servei d'assessorament i acompanyament en els processos d'investigació interna per a persones que han viscut o viuen relacions abusives, violències masclistes, violències LGBTI-fòbiques i altres discriminacions per part d'algun membre de la comunitat UAB. Aquest servei és gratuït i compta també amb el suport del Gabinet Jurídic vehiculat per mitjà de la psicòloga del SIDI.

El 2025, de les cinc sol·licituds d'intervenció de la CTA que han derivat en processos d'investigació interns, el Servei d'Igualtat i Diversitat ha realitzat 2 assessoraments o acompanyaments legals (informació sobre el Protocol UAB i sobre els recursos públics i municipals disponibles d'atenció a les dones) i acompanyament en els 3 casos restants.

*Font: Servei d'Igualtat i Diversitat***MESURA 5.3.6. COORDINAR ELS SERVEIS I LES UNITATS QUE INTERVENEN EN L'ABORDATGE DELS CASOS (I PIGML)****GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100% - Implementada***Indicador del grau:*

No s'ofereix assessorament (0%); S'ofereix assessorament (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- Elaboració de procediment de coordinació (si o no)
- Nombre d'accions de coordinació realitzades per anys

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

Per tal de facilitar que les dones víctimes de violències no deixin els estudis i que els episodis viscuts no penalitzin la seva trajectòria acadèmica, la normativa estableix que cal facilitar la conciliació dels estudis amb el procés de recuperació i reparació adaptant, en la mesura del possible, les activitats d'avaluació (article 7 del RD 1791/2020 i article 17 de la Llei 12/2020). Amb aquesta finalitat, el personal tècnic del Servei treballa estretament amb les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca, que vetllen per tal de realitzar les adaptacions pertinents cas per cas i que, sempre que és necessari, realitzen assessorament acadèmic a les víctimes.

El Servei d'Igualtat i Diversitat està en coordinació amb altres entitats per garantir una atenció integral i eficaç a les persones ateses (veure mesura 5.3.2)

En el desenvolupament d'aquesta tasca, s'ha detectat la necessitat d'elaborar un document on es defineixi el procediment de coordinació, tasca que es durà a terme durant el 2026.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

OBJECTIU 5.4. MILLORAR ELS INSTRUMENTS D'ACTUACIÓ I ABORDATGE DE LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA DE LA UNIVERSITAT

MESURA 5.4.1. INTRODUIR MECANISMES PER A L'AVALUACIÓ PER PART DE LES PERSONES DENUNCIANTS DELS PROCEDIMENTS I RESULTATS DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **0% - Pendent**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Incorporació d'un formulari en el procés de denuncia sol·licitat a la CTA amb preguntes per avaluar els procediments i resultats (sí o no)
- (Nombre de persones que han fet la sol·licitud d'activació de la CTA i han contestat al formulari / Nombre de persones que han fet la sol·licitud d'activació de la CTA)*100, dades per any
- Estadístics referents a les valoracions per any i tipus de situació (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat en col·laboració amb el Gabinet Jurídic

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 Servei d'Igualtat i Diversitat en el període 2025.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.4.2. 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 (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de reunions valoratives realitzades per la CTA i durant el període de vigència del pla / Nombre d'anys de vigència del pla)*100
- Nombre de processos per modificar el protocol realitzades

ÒRGAN EXECUTOR:

Comissió Tècnica Assessora (revisió) / Secretària General en col·laboració amb la Servei d'Igualtat i Diversitat (adaptació)

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.

Resultat d'aquest procés de revisió, es van incorporar 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 no bis in ídem.
- 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 (actualment el Servei d'Igualtat i Diversitat) efectuar aquest seguiment.

Des del 2022 i per donar compliment a l'article 5 del Protocol, es realitza una reunió anual amb Gerència, la Secretaria General, el Servei d'Igualtat i Diversitat, les persones membres de la CTA i les persones delegades de prevenció. Aquesta reunió té com a finalitat valorar l'aplicació del Protocol i introduir modificacions en el cas de ser necessari.

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.4.3. 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 (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100% - Implementada**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de reunions valoratives durant el període de vigència del pla / Nombre d'anys de vigència del pla)*100
- (Nombre de persones que han estat ateses i han contestat al formulari / Nombre de persones que han estat ateses)*100, dades per any
- Estadístics referents a les valoracions per any i tipus de situació (sí o no)

ÒRGAN EXECUTOR:

Servei d'Igualtat i Diversitat

DESCRIPCIÓ:

El Servei d'Igualtat i Diversitat ha definit i establert la coordinació i circuit en l'atenció de les violències masclistes.

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:

- Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB: l'acollida, acompanyament en l'activació de la Comissió Tècnica Assessora i gestió dels casos que no cobreix el protocol i d'aquells on no s'inicia un expedient informatiu per pròpia voluntat de la persona víctima. Acollida i acompanyament psicològic.
- Responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca: primera acollida i acompanyament de les persones víctimes de violència masclista. Actuacions en coordinació amb el SIDi 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 i psicològica.
- Suport Logístic i Punt d'Informació de cada centre: acollida i acompanyament de les persones víctimes de violència masclista.

La coordinació entre aquestes entitats estableix els següents punts:

- a) El circuit d'actuació s'inicia amb la primera acollida per part del SIDi des d'on s'ofereixen tots els serveis de la Universitat. Per tant, si la persona s'adreça en primera instància a qualsevol altre dels serveis indicat anteriorment, es derivarà al SIDi que actuarà com a "front office".
- b) 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.
- c) 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 al SIDi.
- d) 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.
- e) 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: Servei d'Igualtat i Diversitat

MESURA 5.4.4. APROVAR PER JUNTA DE FACULTAT I ESCOLA LA POLÍTICA DEL CENTRE VERS SITUACIONS D'ASSETJAMENT, CONDUCTES SEXUALS INAPROPIADES I DISCRIMINACIONS (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **50% - Iniciat o en curs**

Indicador del grau:

No s'ha aprovat a cap centre (0%); S'ha aprovat a una part dels centres (50%); S'ha aprovat a la totalitat dels centres (100%)

Indicador de resultat o impacte:

- (Nombre de documents aprovats per Junta de facultat i escola / Nombre de centres docents)*100

ÒRGAN EXECUTOR:

Centres docents

DESCRIPCIÓ:

A la reunió de les persones responsables de polítiques d'igualtat del 25 d'abril de 2025 es va fer arribar el document marc per fer l'adaptació des dels centres docents i de recerca propis.

A data de novembre de 2025, l'estat d'aprovació als diferents centres és el següent:

- Escola d'Enginyeria, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Dret, Facultat d'Economia i Empresa, Facultat de Traducció i Interpretació, Facultat de Filosofia i Lletres, IET, IGOP i Parc de Recerca: aprovat
- Facultat de Medicina: en procés.
- Facultat de Ciències, Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia, Facultat de Psicologia i Logopèdia, Facultat de Veterinària, IBB, ICTA i IHC: no es tenen dades.

Font: Escola d'Enginyeria, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Dret, Facultat d'Economia i Empresa, Facultat de Traducció i Interpretació, Facultat de Filosofia i Lletres, Facultat de Medicina, IET, IGOP i Parc de Recerca

MESURA 5.4.5. OFERIR FORMACIÓ ESPECÍFICA EN EL TRACTAMENT I ACOMPANYAMENT DE VÍCTIMES D'AGRESSIONS MASCLISTES ADREÇADA A LES PERSONES IMPLICADES EN L'ATENCIÓ I GESTIÓ DELS CASOS (I PIGML)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: **100%**

Indicador del grau:

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

Indicador de resultat o impacte:

- Nombre d'edicions realitzades per any
- Nombre de participants per sexe i any i col·lectiu

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació i Desenvolupament

DESCRIPCIÓ:

Des del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) i en coordinació amb la UAB s'ha organitzat el curs "Aplicació 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" amb una durada total de 16 hores, presencial i realitzat al campus de Bellaterra els dies 6, 13, 20 i 27 de novembre de 2025.

Les persones formadores van ser:

- Dra. Montserrat Iglesias, jurista experta en dret i violències masclistes, autora del Protocol-guia de la Generalitat de Catalunya.
- Dra. Elena Garrido Gaitán, psicòloga experta en violències masclistes.
- Dr. Sergio Mora Montserrat, psicòleg expert en violències masclistes.

El curs es va oferir a través de la Unitat de Formació i Desenvolupament per al personal treballador de la UAB (13117-Protocol Guia d'Àmbit Universitari) i es va dur a terme al campus de Bellaterra de la UAB on van assistir-hi un total de 14 persones (8 dones i 6 homes).

Es va convidar a assistir des del Servei d'Igualtat al curs a totes els agents implicat en la gestió del casos de la UAB: personal tècnic del SIDI, les responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca propis, FUAB i SAF, Gabinet Jurídic, Àrea de Prevenció i Assistència, CTA i equip de govern de la UAB i equips de govern dels centres docent i responsables de les administracions de centre.

S'ha dut a terme també des de la Unitat de Formació i Desenvolupament formació específica de Punt Lila per al col·lectiu SLIPI, com a part d'un itinerari formatiu vinculat a acord de reclassificació. El Punt Lila dels SLIPIS actua com a punt de recepció i derivació cap al Servei d'Igualtat i Diversitat, i tot que el personal dels SLIPIS no fan acompanyament ni acollida psicològica han de tenir els mínims conceptes per fer una escolta respectuosa i els coneixements per derivar correctament al Servei d'Igualtat i Diversitat. El curs "13078-SLIPI DE LA UAB COM A PUNTS LILES" es va fer durant els mesos de juny i juliol del 2025, de forma presencial, amb les formadores Andrea Ruedas i Mireia Hernández-Ascanio, tècniques del Servei d'Igualtat i Diversitat, amb un total de 93 persones assistents (50 dones i 43 homes).

Font: Servei d'Igualtat i Diversitat

Reunió anual de la Comissió de seguiment del I PIGML

La reunió de la Comissió de seguiment per la valoració de la implementació del I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral corresponent a l'any 2025, es va realitzar el 29 de gener del 2026. En aquesta reunió es va acordar la proposta de la representat de CCOO de realitzar dues reunions de seguiment, una al juliol de l'any que s'està avaluant i l'altra al gener de l'any següent. La reunió de juliol té com objectiu poder identificar i anticipar possibles dificultats en el procés d'execució amb l'objectiu de realitzar, en cas de ser necessari, accions que permetin eliminar aquestes dificultats. En la reunió de seguiment del gener, es presentaran els resultats de l'avaluació del grau d'implementació de les mesures a executar durant l'any corresponent.