

Planificació anual de l'execució dels objectius operatius del IV PAG. 2021 (Proposta)

Observatori per a la Igualtat

Març de 2021

Presentació

El present document s'emmarca en l'Estratègia per impulsar i garantir la implementació de les mesures dels plans d'accions en matèria d'igualtat de la UAB, dissenyada per l'Observatori per a la Igualtat (veure l'annex 1). La mencionada estratègia, té com a finalitat garantir l'aplicació d'un nombre determinats d'objectius operatius en el període de temps d'un any. Amb aquesta finalitat, l'Observatori ha elaborat una proposta de priorització de les mesures del IV PAG a aplicar durant l'any 2021. La selecció dels objectius operatius s'ha realitzat en base als següents aspectes i criteris:

- 1) Recursos disponibles de l'Observatori pel suport i seguiment de l'aplicació dels objectius operatius
- 2) Grau d'aplicació del IV PAG, situació actual
- 3) Línies polítiques
- 4) Aplicació normativa

5) Demandes de la comunitat UAB

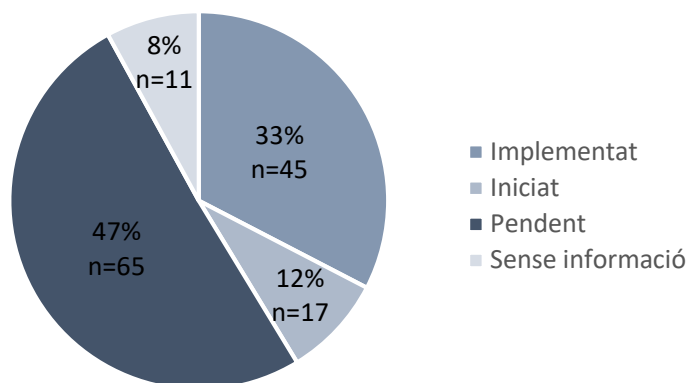
A continuació presentem els objectius operatius que s'han prioritzat per aquest any 2021 així com el nom de la tècnica de l'equip de l'Observatori que donarà suport i farà el seguiment del procés d'execució de cadascuna de les accions: Laura Duarte, Maribel Ponferrada i Andrea Ruedas. La gestió i coordinació del procés en general anirà a càrrec de la Responsable tècnica de l'Observatori, Laura Duarte Campderrós.

No obstant, abans de presentar la priorització, introduïm aquesta amb una breu descripció de la situació actual en quan al grau d'aplicació del IV PAG, aspecte que justifica en part la selecció i priorització finalment establerta.

Breu descripció del grau d'implementació del IV PAG

Com es pot observar en el gràfic 1 el 33 per cent dels objectius operatius contemplats en el IV PAG, un total de 45, han estat implementats en la seva totalitat, el 12 per cent s'han començat a executar i el 47 per cent estan pendents. Cal mencionar que pel 8 per cent de les mesures no disposem de la totalitat de la informació necessària per poder estimar quina és la situació actual.

Gràfic 1. Objectius operatius del IV PAG segons l'estat de la seva aplicació a juliol de 2020



Nota: El IV Pla contempla un total de 132 objectius operatius. Així mateix, en el gràfic es presenta la distribució de 136 objectius operatius segons l'estat en relació a la seva aplicació, 4 casos més. Aquest increment és deu a que hi ha alguns objectius que apareixen repetits perquè la seva execució correspon a més d'un òrgan.

Font: Òrgans responsables de l'execució dels objectius operatius a través de la reunió de la Comissió de seguiment del 23 de juliol de 2020 i les fitxes de seguiment, setembre de 2020. Observatori per a la Igualtat.

Si considerem les dades per àmbits o eixos d'actuació, veiem que l'eix de *Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere* i el de *Participació i representació paritària en la comunitat universitària* són els que presenten el major nombre de mesures implementades, suposen el 57,9 per cent i el 52,4 per cent respectivament (25,3 i 19,8 punts per sobre del total d'objectius operatius implementats).

L'eix de *Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca* destaca perquè la major part dels objectius operatius estan pendent d'executar, aquests representen un percentatge molt alt, del 79,3 per cent (32,2 punt per sobre de la proporció total).

En relació a l'eix de *Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere*, si bé la proporció de mesures implementades se situa en 38,5 per cent, 6 punts per sobre del total, el nombre d'accions pendents també són elevades, representen el 41,0 per cent.

Finalment, l'eix d' *Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi* es caracteritza per presentar un nombre bastant elevat de mesures per les quals no disposem de la informació, el 26,7 per cent.

En l'annex 2 podreu veure quins són els objectius operatius del IV PAG que estan implementats, quins iniciats i quins pendents d'executar agrupats pels eixos i les mesures, i també segons l'òrgan responsables de la seva aplicació.

Taula 1. Objectius operatius del IV PAG per eix o àmbit d'actuació i segons l'estat de la seva aplicació a juliol de 2020

Eixos		Situació aplicació dels objectius operatius				
		Imple- mentat	Iniciat	Pendent	Sense informació	TOTAL
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	(n)	15	7	16	1	39
	(% f)	38,5	17,9	41,0	2,6	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	(n)	3	5	14	8	30
	(% f)	10,0	16,7	46,7	26,7	100,0
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	(n)	5	0	23	1	29
	(% f)	17,2	0,0	79,3	3,4	100,0
EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	(n)	11	4	5	1	21
	(% f)	52,4	19,0	23,8	4,8	100,0
EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere	(n)	11	1	7	0	19
	(% f)	57,9	5,3	36,8	0,0	100,0
TOTAL	(n)	45	17	65	11	138
	(% f)	32,6	12,3	47,1	8,0	100,0

Nota: El IV Pla contempla un total de 132 objectius operatius. Així mateix, en el gràfic es presenta la distribució de 136 objectius operatius segons l'estat en relació a la seva aplicació, 4 casos més. Aquest increment és deu a que hi ha alguns objectius que apareixen repetits perquè la seva execució correspon a més d'un òrgan.

Font: Òrgans responsables de l'execució dels objectius operatius a través de la reunió de la Comissió de seguiment del 23 de juliol de 2020 i les fitxes de seguiment, setembre de 2020. Observatori per a la Igualtat.

Priorització dels objectius operatius. Any 2021

Com s'ha comentat en l'apartat de presentació, la selecció dels objectius operatius que presentem a continuació s'ha realitzat en base a diversos criteris. La valoració dels recursos disponibles de l'Observatori per donar suport i fer el seguiment en el procés d'execució de la planificació del 2021, ha estat el criteri fonamental per determinar el nombre d'accions. En l'elecció de les mesures, s'han prioritzat especialment les mesures ja iniciades però també algunes de les pendents, concretament aquelles que són preferència política.

EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	
Objectiu estratègic 1.1. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere	
Mesures	
1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe	
Òrgan impulsor	Secretària General
Òrgan responsable	Administració de serveis i projectes específics
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat (lidera) amb el suport i col·laboració de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació, i l'Àrea de Gestió de Persones
Instruments	Diagnosis
Objectius operatius	4. Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que preveu el Decret llei 6/2019
Calendari	Permanent – Elaboració de la primera auditoria i registre 2021
Tècnica de referència de l'OI	Laura Duarte Campderrós

EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	
Objectiu estratègic 1.1. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere	
Mesures	
1.1.3. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació amb la composició dels tribunals, comissions de selecció i òrgans de representació i participació	
Òrgan impulsor	Secretària General / Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Administració de serveis i projectes específics
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estadístiques / Web
Objectius operatius	1. Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels membres de les comissions i tribunals de selecció de les convocatòries, així com dels resultats
Calendari	Permanent
Tècnica de referència de l'OI	

Objectiu operatiu introduït en la sessió de la Comissió d'Igualtat del 12 de maig de 2021

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

Objectiu estratègic 1.2. Sensibilitzar sobre les desigualtats per raó de gènere

Mesures

1.2.1 Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat

Òrgan impulsor	Secretària General
Òrgan responsable	Administració de serveis i projectes específics
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Guia
Objectius operatius	3. Revisar la <i>Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB</i> des d'una perspectiva LGBTIQ
Calendari	Puntual - 2021
Tècnica de referència de l'OI	Andrea Ruedas Rodriguez

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

Objectiu estratègic 1.2. Sensibilitzar sobre les desigualtats per raó de gènere

Mesures

1.2.2. Difondre les polítiques i accions d'igualtat impulsades per la Universitat

Òrgan impulsor	Secretària General
Òrgan responsable	Administració de serveis i projectes específics
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Pla de comunicació
Objectius operatius	1. Elaborar un pla de comunicació fonamentat en les propostes sorgides de la diagnosi
Calendari	Puntual - 2021
Tècnica de referència de l'OI	Maribel Ponferrada Arteaga

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

Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat a la Universitat

Mesures

1.3.2. Introduir la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Universitat

Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Economia i de Campus
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Vicegerència d'Economia
Instruments	Pressupost / Estudi / Web, correu, etc.
Objectius operatius	1. Fer un estudi del pressupost de la Universitat des de la perspectiva de gènere 2. Incorporar la perspectiva de gènere en els models de repartiment econòmic 3. Fer visibles els recursos destinats a les polítiques d'igualtat en el pressupost
Calendari	Puntual / Permanent - Inicia 2021
Tècnica de referència de l'OI	Maribel Ponferrada Arteaga

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

Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat a la Universitat

Mesures

1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat

Òrgan impulsor	Secretària General
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Gerència
Instruments	Normativa
Objectius operatius	1. Nomenar una persona responsable de les polítiques d'igualtat (...) en cada vicegerència
Calendari	Permanent – Nomenament 2021
Tècnica de referència de l'OI	Laura Duarte Campderrós

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

Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat a la Universitat

Mesures

1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat

Òrgan impulsor	Secretària General
Òrgan responsable	
Òrgan executor	Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Normativa
Objectius operatius	3. Crear la figura del delegat o delegada d'igualtat de l'alumnat
Calendari	Permanent – Nomenament 2021
Tècnica de referència de l'OI	Laura Duarte Campderrós Andrea Ruedas Rodríguez

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

Objectiu estratègic 2.1. Garantir la igualtat de condicions en els processos d'accés i promoció al treball

Mesures

2.1.1. Garantir que la normativa i els processos de la Universitat relatius a l'avaluació del *currículum vitae* i a la contractació no continguin elements de discriminació indirecta

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones, Organització i Serveis
Òrgan executor	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Àrea de Personal d'Administració i Serveis
Instruments	Normativa / Formació / Informe / Guia
Objectius operatius	1. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PAS per detectar possibles elements de discriminació indirecta
	2. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PDI per detectar possibles elements de discriminació indirecta
	3. Dissenyar mecanismes per garantir la informació i transparència en els processos de selecció de PDI i PAS

	4. Oferir formació al personal de la Universitat per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal
	5. Incloure recomanacions per evitar la discriminació de gènere en la <i>Guia de bones pràctiques i de drets i deures en els processos de selecció</i>
Calendari	Permanent / Puntual
Tècnica de referència de l'OI	Maribel Ponferrada Arteaga

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

Objectiu estratègic 2.1. Garantir la igualtat de condicions en els processos d'accés i promoció al treball

Mesures

2.1.2. Incentivar l'elecció de candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de contractació

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Àrea de gestió de persones
Instruments	Normativa
Objectius operatius	3. Incentivar les entitats convocants perquè incloguin elements per millorar la posició de les candidates en els criteris de baremació de les convocatòries per a la contractació de personal investigador
Calendari	Permanent
Tècnica de referència de l'OI	

Objectiu operatiu introduït en la sessió de la Comissió d'Igualtat del 12 de maig de 2021

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

Objectiu estratègic 2.2. Superar els obstacles i les dificultats per a la igualtat d'oportunitats en el treball i l'estudi

Mesures

2.2.3. Difondre la normativa i les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a la Universitat

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Guia / Web
Objectius operatius	1. Crear un apartat sobre conciliació al web principal de la Universitat 2. Dissenyar un pla de difusió específic per a cada col·lectiu
Calendari	Permanent / Puntual
Tècnica de referència de l'OI	Maribel Ponferrada Arteaga

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

Objectiu estratègic 2.3. Actuar per revertir la segregació de gènere en els estudis

Mesures

2.3.3. Evitar reproduir estereotips de gènere en la promoció de les titulacions tot incloent-hi referents del sexe infrarepresentat

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció
Instruments	Material de promoció
Objectius operatius	1. Revisar que el material de promoció de les titulacions segregades no contingui imatges estereotipades per sexe i incorpori altres referents
Calendari	Permanent

Tècnica de referència de l'OI

Objectiu operatiu introduït en la sessió de la Comissió d'Igualtat del 12 de maig de 2021

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

Objectiu estratègic 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en la docència

Mesures

3.1.1. Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Programació Acadèmica i de Qualitat / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Degans i direccions d'escoles / Vicegerent d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Centres docents / Observatori per a la Igualtat / Oficina de Qualitat Docent
Instruments	Pla / Memòries / Aplicació informàtica
Objectius operatius	1. Programar la revisió de totes les memòries dels plans d'estudis de grau 2. Difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la UAB 3. Incloure en l'aplicació informàtica de les guies docents informació relativa a la incorporació de la perspectiva de gènere 4. Incorporar la perspectiva de gènere en el Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la UAB i dels centres docents
Calendari	Puntual / Permanent
Tècnica de referència de l'OI	Maribel Ponferrada Arteaga

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

Objectiu estratègic 3.3. Reconèixer la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Mesures

3.3.2. Dissenyar materials divulgatius sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Òrgan impulsor	Secretaria General
Òrgan responsable	Administració de Serveis i Projectes Específics
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Material divulgatiu
Objectius operatius	1. Dissenyar una estratègia comunicativa i de difusió de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Calendari	Puntual
Tècnica de referència de l'OI	

Objectiu operatiu introduït en la sessió de la Comissió d'Igualtat del 12 de maig de 2021

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

Objectiu estratègic 5.1. Desenvolupar les línies d'acció previstes en el *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*

Mesures

5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen a la Universitat

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Guies
Objectius operatius	5. Elaborar una guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere per als consells d'estudiants de la UAB
Calendari	Puntual - 2021
Tècnica de referència de l'OI	Andrea Ruedas Rodriguez

Annex 1. Estratègia per impulsar i garantir la implementació de les accions dels plans d'acció per a la igualtat de la UAB

Presentació

Una de les tasques principals de l'Observatori per a la Igualtat és elaborar i redactar els plans d'acció en matèria d'igualtat. D'altra banda, en relació a aquest àmbit, també té assignada la funció d'impulsar i assessorar en l'aplicació de les mesures que contemplen els plans d'acció en igualtat, i fer el seguiment i l'avaluació del grau d'implementació d'aquestes mesures.

En aquest àmbit, una de les prioritats polítiques de l'Equip de Govern és garantir que durant els anys de vigència dels plans d'acció s'executin el màxim de mesures possibles, tenint en consideració els recursos i la viabilitat d'aquestes accions. Per donar compliment a aquest objectiu i per indicació de la Secretària General, l'Observatori ha dissenyat una nova estratègia per impulsar l'execució dels plans d'acció que garanteixi l'aplicació real. En el present document presentem aquesta estratègia que conté la metodologia i instruments per impulsar i garantir l'aplicació dels objectius operatius del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB (IV PAG) i del II Pla sobre discapacitat i inclusió (II PAD), així com el procés i el cronograma que emergeix d'aquesta estratègia.

Metodologia i instruments

Per tal d'impulsar i garantir l'aplicació de les mesures dels plans d'acció en matèria d'igualtat, l'Observatori ha dissenyat els següents instruments i metodologies:

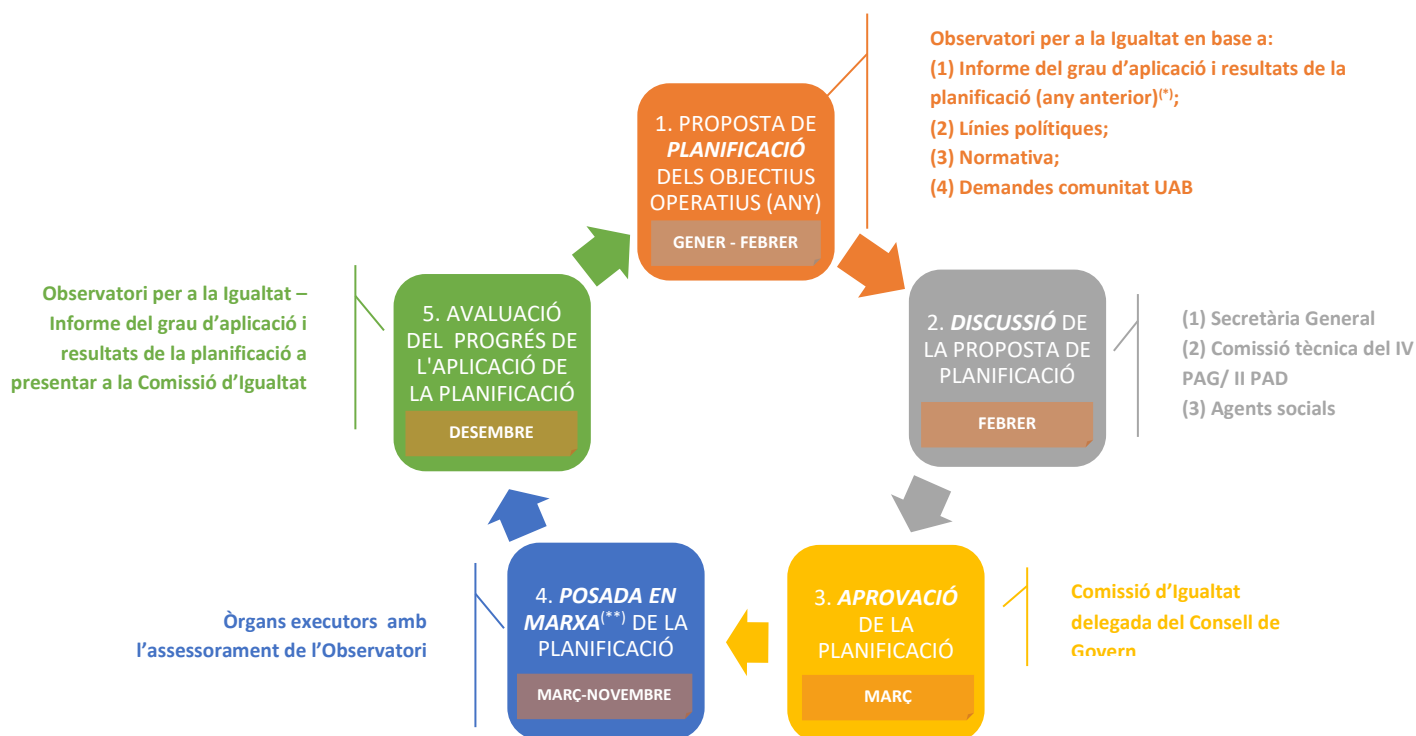
Instrument	Metodologia
Planificació anual de l'execució dels objectius operatius dels plans d'acció (document). Aquest document s'estructurà en dues parts: 1) Introducció amb una breu descripció de la situació del pla d'acció en quan al grau de la seva implementació	L'Observatori, a partir dels recursos disponibles i de l'estat actual en relació al grau d'aplicació del pla d'igualtat corresponent, elaborarà una proposta de prioritització d'objectius operatius a aplicar durant un any natural (Planificació anual). La decisió es prendrà en base a aquests criteris: 1) Informe del grau d'aplicació i resultats de la planificació de l'any anterior (aquest criteri es podrà aplicar a partir de l'any 2022)

2) Priorització o selecció dels objectius operatius dels plans d'acció que s'aplicaran durant l'any corresponent. Com a mínim, un dels objectius operatius ha de fer referència específica a l'àmbit o col·lectiu LGBTI. La resta de les mesures han d'incloure aquest àmbit.	2) Línies polítiques 3) Aplicació normativa 4) Demandes de la comunitat UAB La proposta es presentarà per la seva aprovació a la Secretària General i posteriorment serà consensuada amb la Comissió tècnica i amb els Agents Socials. El document definitiu, Planificació anual, serà aprovada per la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de Govern en la primera convocatòria de l'any
Comissió Tècnica formada per les persones representants dels diferents òrgans implicats en l'execució dels plans. Les funcions de la comissió són les següents: 1) Aprovar la proposta de planificació d'execució del pla d'acció anual presentada per l'Observatori. 2) Aplicar les mesures dels plans d'acció planificades anualment. Per dur a terme aquesta tasca, l'Observatori convocarà reunions amb els òrgans implicats per assessorar i avaluar el progrés d'aplicació dels objectius operatius inclosos en la planificació anual.	La Comissió Tècnica serà constituïda per l'Observatori per a la Igualtat qui convidarà a formar part d'aquesta a les persones responsables, o en qui deleguin, dels òrgans encarregats d'executar els objectius operatius del pla d'acció¹. Per dur a terme les funcions assignades es procedirà de la següent manera: 1) Per l'aprovació de la planificació anual de l'execució dels objectius operatius del pla d'acció, la Comissió tècnica serà convocada per l'Observatori un cop a l'any (funció 1) 2) Per dur a terme la tasca d'execució de les mesures, l'Observatori convocarà reunions amb els òrgans implicats per assessorar i avaluar el progrés d'aplicació dels objectius operatius inclosos en la planificació anual (funció 2).
Informe del grau d'aplicació i resultats de la planificació anual. L'informe contemplarà els següents aspectes: 1) Indicador del grau d'implementació de cada objectiu operatiu (mesurat en tant per cent) 2) Descripció de l'acció o accions concretes i corresponents a cada objectiu operatiu	L'Observatori elaborarà un informe sobre el grau d'aplicació dels objectius operatius contemplats en la planificació anual així com dels resultats obtinguts d'aquesta. L'informe es realitzarà a partir de les dades generades en el mateix procés d'execució i en la tasca d'assessorament i suport als òrgans implicats duta a terme per l'equip tècnic de l'Observatori. Aquest informe serà el punt de partida per a l'elaboració de la planificació de l'any següent

¹ Preferentment seran els i les responsables de les polítiques d'igualtat del centres docents i de les vicegerències

3) Descripció dels resultats obtinguts	ja que s'hauran de tornar a planificar aquells objectius operatius que presentin un grau d'implementació inferior al 100%.
4) Valoració del procés (recursos requerits, dificultats, modificacions, altres accions que sorgeixen, etc...)	Els resultats presentats en l'informe també seran considerats en el procés d'elaboració del proper pla d'acció.

Representació gràfica del procés i cronograma



(*) Aquest criteri es podrà aplicar a partir de l'any 2022

(**) Fa referència a l'execució dels objectius operatius seleccionats o contemplats en la planificació de l'any

Annex 2. Objectius operatius segons la situació en relació a la implementació

Implementats

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

Centres docents

1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat

1. Nomenar una persona responsable de les polítiques d'igualtat en cada centre docent i de recerca (...)
4. Impulsar la creació de comissions d'igualtat als centres docents i de recerca amb la participació de PAS, PDI i alumnat

Dinamització comunitària

1.1.3. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació a la composició dels tribunals, comissions de selecció i òrgans de representació i participació

3. Elaboració i publicació d'estadístics desagregats per sexe de la participació en la comunitat universitària

Observatori per a la Igualtat

1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

1. Elaborar un sistema d'indicadors a partir de les dades disponibles al Datawarehouse

1.1.3. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació a la composició dels tribunals, comissions de selecció i òrgans de representació i participació

2. Elaboració i publicació d'estadístics desagregats per sexe de la composició dels òrgans de representació

1.2.3. Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere

1. Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores que inclogui un acte de reconeixement a la persona, entitat, departament, centre docent o centre de recerca que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones a la Universitat.
2. Elaborar una agenda amb tots els actes organitzats entorn del 8M que es celebrin a la Universitat
3. Fer formació en matèria d'igualtat i LGTBIQ
5. Celebrar jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGTBIQ)
6. Realitzar campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGTBIQ)

1.3.3. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere

1. Constituir una comissió de seguiment del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere
2. Elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i impacte de les mesures

Vicegerència d'Economia

1.3.4. Prioritzar, en cas d'empat, les ofertes d'empreses licitadores que disposin de polítiques d'igualtat

1. Establir com a criteri de prioritització en els concursos d'empreses disposar d'un pla d'igualtat de gènere

Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat**1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat**

2. Impulsar el reconeixement professional i acadèmic de les persones responsables de les polítiques d'igualtat
5. Crear una comissió d'igualtat delegada del Consell de Govern

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

2.3.3. Evitar reproduir estereotips de gènere en la promoció de les titulacions tot incloent-hi referents del sexe infrarepresentat

2. Incorporar la perspectiva de gènere en el Campus Ítaca i el Programa Argó

ICE

2.3.2. Dissenyar accions per abordar la segregació en els estudis i els seus efectes

1. Incorporar la perspectiva de gènere en les accions tutorial del Pla d'acció tutorial (PAT)

2.3.3. Evitar reproduir estereotips de gènere en la promoció de les titulacions tot incloent-hi referents del sexe infrarepresentat

2. Incorporar la perspectiva de gènere en el Campus Ítaca i el Programa Argó

EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca**Observatori per a la Igualtat****3.2.2. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca**

1. Convocar anualment els premis als millors TFG amb perspectiva de gènere de la UAB

3.3.1. Difondre la docència i la recerca amb perspectiva de gènere i LGBTIQ

2. Fer difusió del grau d'Estudis de Gènere, del mínor d'Estudis de Gènere, del màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania, i del doctorat interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultura, Societats i Polítiques

Vicegerència de Recerca**3.2.1. Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere**

3. Oferir formació al PDI i a l'alumnat de doctorat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la recerca segons àmbit de coneixement

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica**3.1.3. Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència**

1. Mantenir com a línia prioritària la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i millora de la qualitat docent de la UAB
4. Oferir formació al PDI sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en el contingut de la docència i les metodologies docents

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària**Cultura en Viu****4.2.2. Impulsar la perspectiva de gènere i la participació de les dones en les activitats culturals i de participació**

1. Incloure produccions artístiques sobre la igualtat de gènere i LGBTI en l'agenda cultural
2. Programar activitats i produccions artístiques creades per dones fins a arribar a l'equilibri
3. Incloure en la convocatòria del Premi Autònoma Actua un criteri de prioritització i/o una menció específica per als grups paritaris o formats per dones

Dinamització comunitària**4.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació**

4. Promoure la paritat en els rols de representació estudiantil

4.2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en les activitats de dinamització de l'alumnat i els col·lectius de la Universitat

1. Consolidar la política d'igualtat com a criteri per atorgar els ajuts econòmics a les activitats organitzades per l'alumnat i els col·lectius
2. Promoure l'organització, per part de l'alumnat, d'activitats vinculades a la igualtat de gènere
3. Consolidar accions formatives per incorporar la perspectiva de gènere i LGBT en la pràctica habitual dels rols de representació estudiantil i dels col·lectius inscrits a elDirectori
4. Crear un espai dins l'Assemblea d'elDirectori per abordar aspectes vinculats amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització, les pràctiques i el funcionament dels col·lectius
5. Reforçar la perspectiva de gènere en l'organització i les activitats de la festa major de la UAB
6. Promoure la perspectiva de gènere en l'organització de les activitats lúdiques desenvolupades al campus

4.2.2. Impulsar la perspectiva de gènere i la participació de les dones en les activitats culturals i de participació

4. Explicitar en la normativa de la Lliga de Debat Universitària de la UAB la perspectiva de gènere i LGBTI

EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere**Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic****5.1.2. Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere a la Universitat**

2. Fer formació adreçada a alumnat, professorat i personal d'administració i serveis Dinamització comunitària
4. Incloure a la Guia del delegat o delegada de grup acadèmic informació sobre els protocols i recursos existents

Observatori per a la Igualtat**5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen a la Universitat**

3. Fer accions per prevenir i abordar les situacions de violència de gènere a la festa major de la UAB (campanya, protocol de la FMUAB, Punt Lila...)

4. Donar suport a l'adaptació de la Guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere als col·lectius inscrits a el Directori de la Universitat
- 5.1.2. *Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere a la Universitat*
 3. Informar els representants de polítiques d'igualtat
- 5.1.3. *Garantir l'acompanyament i el suport a les persones afectades*
 1. Registrar les peticions d'informació i les sol·licituds d'activació de la Comissió Tècnica Assessora prevista en el protocol
 2. Fer l'acompanyament a les persones afectades
 3. Coordinar els serveis i les unitats que intervenen en l'abordatge dels casos
- 5.1.4. *Visibilitzar les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*
 1. Elaborar i publicar anualment una memòria sobre les actuacions dutes a terme en el marc del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista: peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.
- 5.2.1. *Facilitar instruments i recursos per a les víctimes de violència masclista*
 2. Elaborar una guia que reculli els drets de les víctimes de violències masclistes
 3. Difondre el Conveni de col·laboració per facilitar el canvi d'estudis oficials de grau a les estudiants víctimes de violència masclista

Iniciats

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

Centres docents

1.2.1 *Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat*

1. Revisar l'ús del llenguatge en la normativa (a) i documents institucionals (b)

1.2.2. *Difondre les polítiques i accions d'igualtat impulsades per la Universitat*

1. Elaborar un pla de comunicació fonamentat en les propostes sorgides de la diagnosi

Observatori per a la igualtat

1.2.3. *Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere*

4. Oferir formació sobre mesures d'igualtat als agents socials i a les persones responsables de les polítiques d'igualtat

Cap del Gabinet de la Rectora

1.3.1. *Augmentar, fins a arribar a l'equilibri, la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes*

2. Incrementar el nombre de dones en els actes institucionals

Centres docents i de recerca

1.3.1. Augmentar, fins a arribar a l'equilibri, la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes

1. Incrementar el nombre de dones en els actes i jornades de docència i recerca

Gerència

1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat

1. Nomenar una persona responsable de les polítiques d'igualtat (...) en cada vicegerència
4. Oferir formació al personal de la Universitat per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal

Dinamització comunitària

1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat

3. Crear la figura del delegat o delegada d'igualtat de l'alumnat

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

Àrea de Gestió de Persones

2.1.1. Garantir que la normativa i els processos de la Universitat relatius a l'avaluació del currículum vitae i a la contractació no continguin elements de discriminació indirecta

1. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PAS per detectar possibles elements de discriminació indirecta
2. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PDI per detectar possibles elements de discriminació indirecta
3. Dissenyar mecanismes per garantir la informació i transparència en els processos de selecció de PDI i PAS

Centres docents

2.3.2. Dissenyar accions per abordar la segregació en els estudis i els seus efectes

2. Dur a terme accions per promoure un context amigable en els entorns segregats

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària

Oficina de Coordinació Institucional

4.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació

1. Vetllar per l'aplicació de la normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes en l'Equip de Govern, els equips de deganat de facultats i la direcció d'escoles
2. Ampliar la normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes als equips de direcció dels departaments i els instituts de recerca

Centres docents

4.1.2. Crear instruments per enfortir la participació de les dones en els òrgans de govern (Consell de Govern, Equip de Govern, deganats, direccions de departament)

1. Garantir la transparència en els criteris d'elecció, les competències, les tasques, el funcionament i els acords dels òrgans de govern i de representació (PAS, PDI i alumnat).

Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic

4.1.3. Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere

1. Oferir formació per promoure el lideratge amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca, la docència i la gestió

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

Observatori per a la Igualtat

5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen a la Universitat

5. Elaborar una guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere per als consells d'estudiants de la UAB

Pendents

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

Àrea de Prevenció i Assistència

1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

3. Publicar estadístiques desagregades per sexe de les atencions dutes a terme pel Servei Assistencial de Salut segons el tipus de patologies i el col·lectiu

Cap del Gabinet de la Rectora

1.2.1 Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat

1. Revisar l'ús del llenguatge en la normativa (a) i documents institucionals (b)
2. Revisar l'ús del llenguatge en les aplicacions informàtiques de gestió

1.2.2. Difondre les polítiques i accions d'igualtat impulsades per la Universitat

2. Implementar el pla de comunicació

Observatori per a la Igualtat

1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

4. Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que preveu el Decret Llei 6/2019

1.1.2. Incorporar la perspectiva interseccional en l'anàlisi del sexisme a la Universitat per impulsar polítiques d'igualtat

1. Incorporar altres eixos de desigualtat en l'anàlisi de les estadístiques
2. Dissenyar indicadors per a una aproximació interseccional

1.1.3. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació a la composició dels tribunals, comissions de selecció i òrgans de representació i participació

1. Elaboració i publicació d'estadístics desagregats per sexe de la composició dels membres de les comissions i tribunals de selecció de les convocatòries així com dels resultats

1.2.1 Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat

3. Revisar la Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB des d'una perspectiva LGBTIQ

1.2.2. Difondre les polítiques i accions d'igualtat impulsades per la Universitat

3. Elaborar una guia dels drets de les persones LGTBIQ i dels recursos que la Universitat posa a la seva disposició

1.3.3. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere

3. Reconèixer el compliment de les mesures del Pla a les unitats, serveis, centres docents i de recerca (segell o distintiu d'igualtat)

Secretaria General

1.3.1. Augmentar, fins a arribar a l'equilibri, la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes

3. Incrementar el nombre de doctores honoris causa per la Universitat

Vicegerència d'Economia

1.3.2. Introduir la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Universitat

1. Fer un estudi del pressupost de la Universitat des de la perspectiva de gènere
2. Incorporar la perspectiva de gènere en els models de repartiment econòmic
3. Fer visibles els recursos destinats a les polítiques d'igualtat en el pressupost

1.3.4. Prioritzar, en cas d'empat, les ofertes d'empreses licitadores que disposin de polítiques d'igualtat

2. Establir com a criteri de prioritització en els concursos d'empreses 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

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

Àrea de Gestió de Persones

2.1.1. Garantir que la normativa i els processos de la Universitat relatius a l'avaluació del currículum vitae i a la contractació no continguin elements de discriminació indirecta

5. Incloure recomanacions per evitar la discriminació de gènere en la Guia de bones pràctiques i de drets i deures en els processos de selecció

Cap del Gabinet de la Rectora

2.2.3. Difondre la normativa i les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a la Universitat

1. Crear un apartat sobre conciliació al web principal de la Universitat
2. Dissenyar un pla de difusió específic per a cada col·lectiu

2.3.3. Evitar reproduir estereotips de gènere en la promoció de les titulacions tot incloent-hi referents del sexe infrarepresentat

1. Revisar que el material de promoció de les titulacions segregades no contingui imatges estereotipades per sexe i incorpori altres referents

Direcció d'Arquitectura i Logística

2.2.2. Promoure un model d'organització que garanteixi l'aplicació efectiva de la normativa relativa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

4. Crear espais físics de suport al personal i a l'alumnat amb fills a càrrec seu

Observatori per a la Igualtat

2.1.3. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents

3. Incidir, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, les agències d'avaluació per tal que tinguin en compte els permisos per a la cura de persones dependents en l'avaluació dels mèrits de recerca

2.2.1. Analitzar els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció de les dones en els contextos de treball i estudi

1. Fer un estudi dels obstacles en l'accés, la permanència i la promoció o èxit de les dones en els contextos de treball i d'estudi
2. Analitzar la incidència de la conciliació laboral, familiar i personal sobre els models de carrera professional a la Universitat
3. Incentivar, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, les agències d'avaluació perquè introdueixin la perspectiva de gènere en el model de carrera acadèmica actual
4. Obrir un espai al web de l'Observatori per poder-hi manifestar el malestar i les queixes en relació amb les discriminacions de gènere que es donen en els entorns d'estudi i treball

2.3.1. Analitzar la segregació de gènere en els estudis

1. Elaborar un informe, específic per a la UAB, sobre la segregació de gènere en els estudis i les seves implicacions
2. Publicar els resultats de l'informe

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

2.2.2. Promoure un model d'organització que garanteixi l'aplicació efectiva de la normativa relativa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

2. Dissenyar un pla de conciliació per a l'alumnat d'acord amb els seus representants
6. Impulsar que la normativa acadèmica incorpori la cura de persones dependents per part de l'alumnat com a criteri de modificació de la matrícula

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

Centres docents

3.1.1. Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau

4. Incorporar la perspectiva de gènere en el Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la UAB i dels centres docents

Observatori per a la Igualtat

3.1.2. Fer seguiment de la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en els plans d'estudis de grau

3. Analitzar la percepció de l'alumnat sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis a través dels seus òrgans de participació en els centres docents
4. Fer una enquesta a l'alumnat per valorar aspectes sobre la igualtat a l'aula i en la pràctica docent

3.1.3. Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència

2. Crear una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la docència
3. Elaborar un banc de recursos (web) de bibliografia i material docent produït per dones segons disciplines i àmbit de coneixement

3.2.1. Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere

1. Creació d'una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca

2. Impulsar que les dones s'incorporin en la Guia d'experts i d'expertes de la UAB per promoure la paritat en els equips i projectes de recerca

3.2.2. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca

2. Crear un premi als millors TFM amb perspectiva de gènere de la UAB

3. Crear un premi a la millor tesi doctoral amb perspectiva de gènere

3.3.1. Difondre la docència i la recerca amb perspectiva de gènere i LGBTIQ

1. Crear un banc de bones pràctiques de docència i recerca amb perspectiva de gènere i LGBTIQ

3. Organitzar una primera jornada per presentar iniciatives i bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència i la recerca

3.3.2. Dissenyar materials divulgatius sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

1. Dissenyar una estratègia comunicativa i de difusió de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

2. Elaborar materials divulgatius sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència i la recerca

Vicegerència de Recerca

3.2.1. Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere

4. Crear una convocatòria interna d'ajut a projectes de recerca que proposin mesures per eliminar les desigualtats de gènere a la UAB

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

3.1.1. Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau

1. Programar la revisió de totes les memòries dels plans d'estudis de grau

2. Difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la UAB

3. Incloure en l'aplicació informàtica de les guies docents informació relativa a la incorporació de la perspectiva de gènere

4. Incorporar la perspectiva de gènere en el Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la UAB i dels centres docents

3.1.2. Fer seguiment de la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en els plans d'estudis de grau

1. Fer seguiment del pla de revisió dels plans d'estudis de grau

2. Publicar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere als plans d'estudis a través del buidatge de l'aplicació informàtica de les guies docents

3.2.1. Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere

3. Oferir formació al PDI i a l'alumnat de doctorat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la recerca segons àmbit de coneixement

3.3.3. Potenciar el reconeixement acadèmic de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

1. Instar els organismes competents que incorporin la perspectiva de gènere en els criteris d'avaluació

3. Incloure un premi de bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria del premi a l'excel·lència docent

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària

Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic

4.1.2. Crear instruments per enfortir la participació de les dones en els òrgans de govern (Consell de Govern, Equip de Govern, deganats, direccions de departament)

3. Oferir assessorament per al desenvolupament dels càrrecs de gestió

4.1.3. Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere

2. Impulsar un programa de mentoria per incrementar el nombre de dones en les posicions de lideratge

Cap del Gabinet de la Rectora

4.1.2. Crear instruments per enfortir la participació de les dones en els òrgans de govern (Consell de Govern, Equip de Govern, deganats, direccions de departament)

1. Garantir la transparència en els criteris d'elecció, les competències, les tasques, el funcionament i els acords dels òrgans de govern (a) i de representació (b) (PAS, PDI i alumnat).
2. Promoure la comunicació formal en la gestió i la direcció en tots els àmbits de la Universitat (canvis, decisions, novetats, etc.)

Dinamització comunitària

4.1.2. Crear instruments per enfortir la participació de les dones en els òrgans de govern (Consell de Govern, Equip de Govern, deganats, direccions de departament)

1. Garantir la transparència en els criteris d'elecció, les competències, les tasques, el funcionament i els acords dels òrgans de govern i de representació (PAS, PDI i alumnat).

EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere**Observatori per a la Igualtat**

5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen a la Universitat

1. Desenvolupar mecanismes de control i actuació davant pràctiques sexistes en la docència, recerca, gestió i administració
2. Dissenyar estratègies de sensibilització per promoure pràctiques lliures de sexisme i violències de gènere en els àmbits de la docència, recerca, gestió i administració
6. Elaborar una guia per a l'autodiagnosi sobre sexisme i violències de gènere per als centres docents i de recerca
7. Elaborar una guia per abordar els casos de violència de gènere en congressos acadèmics que es duguin a terme en espais de la Universitat

5.1.2. Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere a la Universitat

1. Desenvolupar una estratègia de comunicació

5.1.4. Visibilitzar les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista

2. Elaborar i publicar anualment un informe de les actuacions dutes a terme pel Punt Lila de la festa major de la UAB

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

5.2.1. Facilitar instruments i recursos per a les víctimes de violència masclista

1. Dissenyar un protocol d'actuació per abordar les necessitats específiques de les víctimes de violència masclista

Sense informació

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

Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació

1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

2. Presentar totes les estadístiques sobre el personal i l'alumnat desagregades per sexe a la memòria del curs i a l'apartat «UAB en xifres»

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

Àrea de Gestió de Persones

2.1.2. Incentivar l'elecció de candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de contractació

1. En els processos de selecció de beques PIF, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en aquest col·lectiu, respecte a la composició del departament i la categoria laboral
2. En els processos de selecció i promoció del PDI, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en el departament i en relació amb la categoria
3. Incentivar les entitats convocants perquè incloguin elements per millorar la posició de les candidates en els criteris de baremació de les convocatòries per a la contractació de personal investigador

2.1.3. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents

1. Establir en la normativa que regula els processos d'accés a les places docents la no-comptabilització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents
2. Valorar la possibilitat de comptabilitzar com a temps efectiu els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents en el concurs de mèrits de les convocatòries del PAS

2.2.2. Promoure un model d'organització que garanteixi l'aplicació efectiva de la normativa relativa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

1. Dissenyar un pla de conciliació per al personal d'acord amb els agents socials
3. Incentivar els centres docents perquè considerin les necessitats derivades de les responsabilitats de cura de persones dependents en l'assignació dels horaris de docència al PDI
5. Prioritzar, quan hi hagi recursos, de cobrir les reduccions, baixes, permisos i excedències per cura de persones dependents del personal de la UAB

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

Àrea de Gestió de Persones

3.3.3. Potenciar el reconeixement acadèmic de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

2. Recomana al professorat que inclogui les iniciatives dutes a terme per incorporar la perspectiva de gènere en la docència i recerca en els informes per sol·licitar trams de docència i recerca

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària

Agents socials

4.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació

3. Promoure que els òrgans de representació del personal estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat al Comitè d'Empresa i a les Juntes de Personal de PAS i PDI