

Informe sobre l'estat de la implementació del IV PAG, 2022.

Grau d'aplicació i resultats de l'any 2021 i proposta de
planificació de l'execució dels objectius operatius pel
2022

(Document per aprovar a la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de
Govern, sessió 6 de maig de 2022)

Observatori per a la Igualtat

Abril de 2022

Introducció

El present document s'emmarca en l'Estratègia per impulsar i garantir la implementació de les mesures dels plans d'acció en matèria d'igualtat de la UAB, dissenyada per l'Observatori per a la Igualtat i aprovada per la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de Govern en la sessió del 12 de maig de 2021 (veure l'annex 1). La mencionada estratègia, té com a objectiu garantir l'aplicació d'un nombre determinat d'objectius operatius en el període de temps d'un any. Amb aquesta finalitat, d'entre la totalitat de les mesures del IV PAG, el 2021 se'n van seleccionar un

total de 24 amb la previsió de ser aplicades durant aquell any. La selecció dels objectius operatius es va realitzar en base als següents aspectes o criteris:

- 1) Recursos disponibles de l'Observatori pel suport i seguiment de l'aplicació dels objectius operatius
- 2) Grau d'aplicació del IV PAG
- 3) Línies polítiques
- 4) Aplicació normativa
- 5) Demandes de la comunitat UAB

En el procés d'execució de les mesures, l'Observatori per a la Igualtat ha donat suport als òrgans responsables de l'impuls i l'execució, i ha fet el seguiment de les mesures prioritzades. Per donar aquest suport i realitzar el seguiment, s'ha assignant a cada acció una persona de l'equip tècnic com a referent.

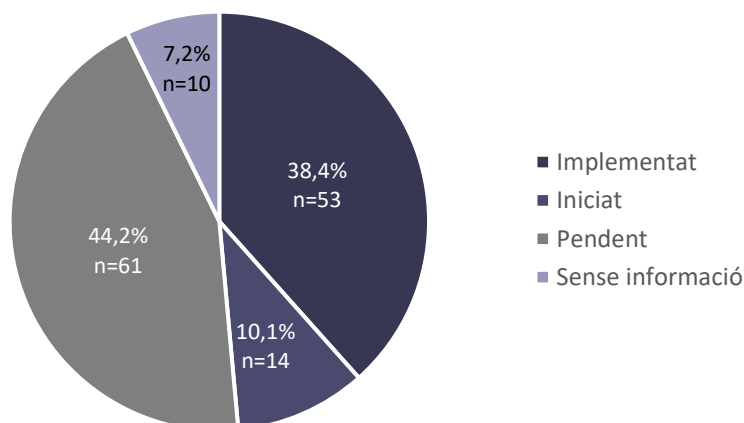
A continuació presentem una descripció de: 1) el grau d'aplicació en general del IV PAG i de les mesures prioritzades al 2021; i 2) per a cadascuna d'aquestes mesures, l'estat de l'execució, les actuacions realitzades i els resultats o productes obtinguts. Finalment i a partir del resultat de l'avaluació del grau d'aplicació de les mesures del IV PAG, es presenta la planificació per l'any 2022

Grau d'aplicació del IV PAG i resultats de la planificació del 2021.

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del IV PAG

Com es pot observar en el gràfic 1, a abril de 2022, el 38 per cent dels objectius operatius contemplats en el IV PAG, un total de 53, han estat implementats en la seva totalitat, això suposa un increment de 6 punts percentuals respecte al 2020. El 10 per cent s'han començat a executar i el 44 per cent estan pendents. Cal mencionar que pel 7 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 abril de 2022



Nota: El IV Pla contempla un total de 132 objectius operatius. Així mateix, en el gràfic es presenta la distribució de 138 objectius operatius segons l'estat en relació a la seva aplicació, 6 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 les reunions i les fitxes de seguiment. 2022. Observatori per a la Igualtat.

Si considerem les dades per àmbits o eixos d'actuació, veiem que els eixos 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 (19,5 i 14 punts per sobre del total d'objectius operatius implementats). També la proporció de mesures implementades de l'àmbit de *Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere*, se situa 10,3 punts per sobre del total.

L'eix de *Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca* destaca perquè la major part dels objectius operatius estan pendents d'executar, aquests representen un percentatge molt alt, del 69 per cent (24,8 punt per sobre de la proporció total).

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 23,3 per cent.

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)	19	5	14	1	39
	(% f)	48,7	12,8	35,9	2,6	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	(n)	5	5	13	7	30
	(% f)	16,7	16,7	43,3	23,3	100,0
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	(n)	7	1	20	1	29
	(% f)	24,1	3,4	69,0	3,4	100,0
EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	(n)	11	2	7	1	21
	(% f)	52,4	9,5	33,3	4,8	100,0
EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere	(n)	11	1	7		19
	(% f)	57,9	5,3	36,8	0,0	100,0
TOTAL	(n)	53	14	61	10	138
	(% f)	38,4	10,1	44,2	7,2	100,0

Nota: El IV Pla contempla un total de 132 objectius operatius. Així mateix, en la taula es presenta la distribució de 138 objectius operatius segons l'estat en relació a la seva aplicació, 6 casos més. Aquest

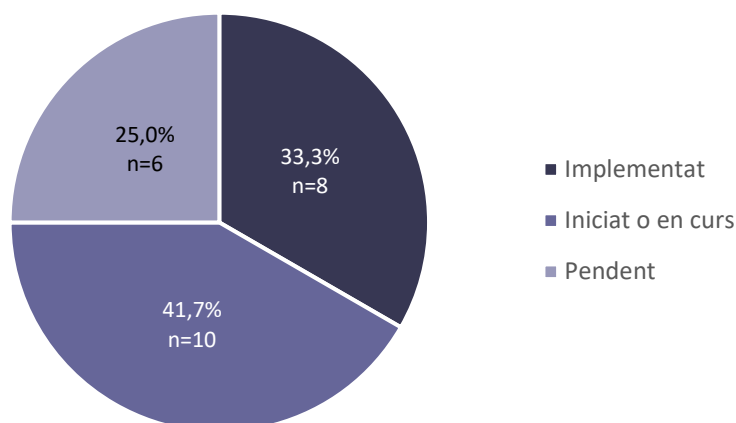
increment és deu a que hi ha alguns objectius que apareixen repetits perquè la seva execució correspon a més d'un òrgan.

Font: Òrgans responsables de l'execució dels objectius operatius a través de les reunions i les fitxes de seguiment. 2022. Observatori per a la Igualtat.

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures prioritzades l'any 2021

Com ja s'ha comentat en la introducció de l'informe, per l'any 2021 es van prioritzar un total de 24 mesures del IV PAG. El procés d'execució d'aquestes accions es va iniciar el juny del 2021, un cop aprovada, per la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de Govern, la nova estratègia per l'impuls i seguiment de l'aplicació de les accions dels plans d'acció de la UAB. Passat aquest període, a abril de 2022 es presenta l'estat general en relació a l'aplicació d'aquestes mesures, les prioritzades per l'any 2021.

Gràfic 2. Objectius operatius del IV PAG prioritzat per l'any 2021 segons l'estat de la seva aplicació a abril de 2022



Font: Òrgans responsables de l'execució dels objectius operatius a través de les reunions i les fitxes de seguiment, abril de 2022. Observatori per a la Igualtat.

En el gràfic anterior poden observar que la major part de les mesures, el 42 per cent, s'han iniciat o es troben en curs. En relació a la resta d'accions, s'han implementat en la seva totalitat el 33 per cent i queden pendents d'executar el 25 per cent.

Cal assenyalar que el 2021 és el primer any que es posa en marxa aquesta nova estratègia i que el seu inici es produeix amb retard i se situa a juny de 2021. D'altra banda, l'octubre d'aquest any la UAB pateix un atac informàtic que afecta negativament al procés d'execució d'aquestes mesures així com a les tasques d'impuls i seguiment.

A continuació presentem per cadascuna de les mesures prioritzades pel 2021, l'estat d'execució amb més detalls i, per les mesures implementades, la descripció de les actuacions realitzades així com dels productes i resultats derivats de l'aplicació.

Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures i objectius operatius prioritzats per l'any 2021

MESURA	1.1.1. ELABORAR ESTADÍSTIQUES CORRESPONENTS A L'ALUMNAT, AL PERSONAL ACADÈMIC I AL PAS DESAGREGADES PER SEXE
OBJECTIU OPERATIU	4. ELABORAR UNA AUDITORIA SALARIAL D'ACORD AMB EL QUE PREVEU EL DECRET LLEI 6/2019
ÒRGAN EXECUTOR	Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (100%)</i> 100%
DESCRIPCIÓ	El Real Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, estableix l'obligatorietat d'aplicar determinades mesures per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe, i en relació a la retribució. Les mesures que especifica són la realització d'una auditoria salarial i l'elaboració i actualització periòdica d'un registre de retribucions. L'auditoria salarial consta de la realització d'una diagnosi de la situació retributiva de dones i homes, i de l'elaboració i aplicació d'un pla d'actuació per corregir les desigualtats identificades en la diagnosi. En aplicació d'aquest Real Decret, la UAB ha dut a terme un estudi descriptiu de les diferències per sexe en les retribucions del personal docent i investigador, i del personal de l'administració i serveis. L'anàlisi s'ha realitzat en el marc de l'estudi <i>Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas</i>, encarregat per l'ANECA, el Ministeri d'Universitats i la CRUE Igualtat i coordinat per la professora Pilar Carrasquer, del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. La UAB ha format part d'aquesta anàlisi la qual només contempla el personal docent i investigador. Els indicadors per mesurar les diferències salarials presentades en l'estudi, s'han dissenyat seguint les indicacions del Real Decret. La UAB, en aplicació de l'objectiu operatiu que ens ocupa, ha dut a terme el càlcul d'aquests indicadors i ha dissenyat els corresponents pel personal de l'administració i serveis. Així doncs, les dades del registre de retribucions s'han calculat i presentat amb els imports equiparats el que significa ajustats al 100% de la jornada del període de referència (un any). S'ha inclòs a totes les persones treballadores en actiu l'any 2020 (període de referència) independentment de la modalitat del seu contracte. El registre retributiu contempla per tant els següents estadístics descriptius de les retribucions brutes anuals equiparades de les persones treballadores i diferenciant per sexe: salari base anual mitjà i salari medià. També es presenta

	la relació entre el salari de la dona respecte al del home. Tal i com estableix el real decret 901/2020, a més, els estadístics anteriors s'han calculat segons les següents variables: Salari base (SB); Complement salarial (CS); Complement extrasalarial (CES); el col·lectiu; la categoria; l'antiguitat a la UAB; l'edat de les persones treballadores; els permisos i excedències. En quant als resultats, en termes generals s'observen diferències salarials entre els sexes a favor dels homes del 10,89% en el cas del PAS i del 10,04% respecte el PDI. Dins del col·lectiu del PAS, les diferències més grans es donen en el grup 1 (9,30%) i en relació al professorat, entre el PDI laboral catedràtic (9,40%) i emèrit (17,36%). <i>Font: Àrea de Gestió de Persones</i>
--	---

MESURA	1.1.3. PUBLICAR ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE EN RELACIÓ A LA COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS, COMISSIONS DE SELECCIÓ I ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ
OBJECTIU OPERATIU	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
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat amb col·laboració Àrea de Gestió de Persones
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>S'han elaborat i publicat estadístics 100%</i> <i>No s'han elaborat i publicat estadístics 0%</i> 0%
DESCRIPCIÓ	L'Objectiu operatiu no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2021. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>

Esmena Comissió Igualtat - 12/05/21

MESURA	1.2.1 FER UN ÚS NO SEXISTA I INCLUSIU DEL LLENGUATGE EN QUALSEVOL FORMA I MITJÀ DE COMUNICACIÓ DE LA UNIVERSITAT
OBJECTIU OPERATIU	3. REVISAR LA GUIA PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE A LA UAB DES D'UNA PERSPECTIVA LGBTIQ
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i>

	25%
DESCRIPCIÓ	Des de l'Observatori s'ha elaborat un informe que recull la normativa estatal i europea, i les bones pràctiques en l'elaboració de guies o documents en matèria de llenguatge inclús. En base a aquest informe, es preveu fer l'encàrrec al Servei de Llengües de la revisió de la Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB des d'una perspectiva LGBTIQ. La previsió és disposar d'una nova guia a finals d'aquest any. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>

MESURA	1.2.2. DIFONDRE LES POLÍTQUES I ACCIONS D'IGUALTAT IMPULSADES PER LA UNIVERSITAT
OBJECTIU OPERATIU	1. ELABORAR UN PLA DE COMUNICACIÓ FONAMENTAT EN LES PROPOSTES SORGIDES DE LA DIAGNOSI
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	Pendent (0%) Plantejat (25%) En curs (50%) Acabat (100%) 100%
DESCRIPCIÓ	Des de l'Observatori per a la Igualtat s'ha elaborat un <i>Pla de Comunicació de les polítiques, accions i activitats en matèria d'igualtat de la UAB</i> (abril de 2021). El document inclou una diagnosi i, en base aquesta, un conjunt de mesures per augmentar la visibilitat i la difusió de les accions, polítiques, recursos i activitats que es realitzen a la UAB sobre la igualtat de gènere, LGBTI i la discapacitat. En relació a la diagnosi, s'han analitzat les webs i altres canals de difusió de la UAB amb la finalitat d'avaluar quina és la presència i visibilitat que s'atorga a les polítiques, accions, activitats, serveis, entitats i recursos destinats a promoure la igualtat de gènere, LGBTI i discapacitat. Concretament, s'ha revisat la informació i enllaços que apareixen a les webs i a altres canals sobre l'Observatori per a la Igualtat, el PIUNE, el protocol d'assetjament sexual, els plans d'acció per a la igualtat (IV PAG i II PAD), la Guia de llenguatge no sexista, així com la formació, les activitats i les jornades en matèria d'igualtat. A continuació es presenten els principals resultats de la diagnosi i referents únicament a gènere i LGBTI: 1. Manca de difusió del procés de diagnosi per a l'elaboració del pla d'acció de gènere, i en el disseny i implementació dels nous plans d'acció. 2. Baixa visibilitat de les polítiques d'igualtat i LGBTI al web i la intranet de la UAB i manca de visibilitat als webs del SAS, Servei de Prevenció i Centres docents.

3. Baixa presència de les polítiques d'igualtat i LGBTI als correus institucionals, xarxes socials i Butlletí de la UAB.
4. Díficil accés a la informació sobre el Protocol d'assetjament sexual als webs de la UAB i al web de l'Observatori.
5. Baixa visibilitat dels temes LGBTI als webs de la UAB i al web de l'Observatori.
6. Pocs continguts propis a les xarxes socials de l'Observatori.
7. Baixa producció de materials audiovisuals de difusió sobre polítiques d'igualtat i LGBTI, especialment adreçat a l'alumnat.
8. Baix coneixement de les polítiques d'igualtat entre l'alumnat de la UAB, en especial el de nou accés, l'internacional, el d'estudis virtuals i del campus de Sabadell.

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

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

A continuació presentem algunes de les mesures que s'han planificat per donar compliment als objectius presentats prèviament:

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

	Algunes d'aquestes mesures ja s'han començat a aplicar. Així doncs, a març de 2022, s'ha iniciat la coordinació amb l'Àrea de Comunicació i Promoció fet que ha comportat un increment de la presència de les accions i activitats en matèria d'igualtat als espais físics i virtuals de la UAB: al Butlletí UAB, Campus virtual, notícies web, agenda, marquesines, pantalles i espais com lavabos i vestíbuls. D'altra banda, s'han començat també a dissenyar i posar en marxa accions específiques per a les xarxes social, un exemple és la campanya que es va fer per Instagram per visibilitzar les contribucions de les dones científiques, "Visibilitzem-nos, les dones ja hi érem i hi continuem sent". Aquestes accions han comportat que des de març de 2021 fins a març de 2022, s'hagi observat un increment del nombre de comptes o persones seguidors de les xarxes socials de l'Observatori: d'un 4,5% a Facebook, un 8,8% a Twitter, un 16% a Instagram i un 21,6% entre els subscriptors del compte de canal de youtube. A més, s'ha creat un compte Linktree amb accés per l'instagram de l'Observatori per facilitar els accessos a determinats recursos i informació. Des de la seva creació, a 18 de gener de 2022, ha tingut 101 visites. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>
--	---

MESURA	1.3.2. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PRESSUPOSTOS DE LA UNIVERSITAT
OBJECTIU OPERATIU	1. FER UN ESTUDI DEL PRESSUPOST DE LA UNIVERSITAT DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Economia
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	Pendent (0%) Plantejat (25%) En curs (50%) Acabat (100%) 25%
DESCRIPCIÓ	Des de l'Observatori per a la Igualtat es va realitzar una breu exploració dels principals estudis realitzats en aquest àmbit i dels diferents enfoccs 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. El 2021 es va realitzar l'estudi de la bretxa salarial del Personal Docent i Investigador i del Personal de l'Administració i Serveis de la UAB, i es preveu que el 2022 es pugui presentar la totalitat del capítol I del pressupost desagregat per sexe, que suposa el 70% de la despesa del pressupost. <i>Font: Vicerectorat d'Economia i Vicegerència d'Economia</i>

OBJECTIU OPERATIU	2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS MODELS DE REPARTIMENT ECONÒMIC
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Economia
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>No incorporat (0%)</i> <i>Incorporat (100%)</i> 0%
DESCRIPCIÓ	Des de l'Observatori es planteja la realització de formació sobre pressupostos amb perspectiva de gènere a les persones implicades en l'elaboració dels pressupostos. El disseny del contingut de la formació es faria a partir dels resultats obtinguts de l'exploració mencionada en l'objectiu anterior i de l'estratègia definida. Per tant, es podria incorporar la perspectiva de gènere en els models de repartiment econòmic iniciant la revisió d'aquests conforme a l'estratègia definida. També es planteja poder disposar dels models aplicats per altres universitats o entitats públiques. Així mateix, s'estableix que es dissenyarà un proposta de metodologia i/o indicadors per la incorporació de la perspectiva de gènere al pressupost al llarg del 2022 <i>Font: Vicerectorat d'Economia i Vicegerència d'Economia</i>
OBJECTIU OPERATIU	3. FER VISIBLES ELS RECURSOS DESTINATS A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN EL PRESSUPOST
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Economia
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (100%)</i> $\left(\frac{\text{Partides destinades a la promoció de la igualtat de gènere explicitades com a tals als pressupostos}}{\text{Partides que promouen la igualtat de gènere però no es presenten com a tals als pressupostos}} \right) \times 100$ 50%
DESCRIPCIÓ	Com a concreció de l'acció, s'ha plantejat identificar les polítiques d'igualtat de gènere que s'estan duent a terme a la universitat. Des de la Vicegerència d'Economia s'ha sol·licitat a les persones responsables de totes les estructures de la UAB que facilitin les dades en relació a les accions que realitzen en matèria d'igualtat de gènere per tal d'incloure-ho en el pressupost. <i>Font: Vicerectorat d'Economia i Vicegerència d'Economia</i>

MESURA	1.3.5. MILLORAR LA GOVERNANÇA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LA UNIVERSITAT
OBJECTIU OPERATIU	1. NOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT (...) EN CADA VICEGERÈNCIA
ÒRGAN EXECUTOR	Gerència / Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\left(\frac{\text{Nombre de vicegerències amb responsables de polítiques d'igualtat}}{\text{Nombre de vicegerències}} \right) \times 100$ 100%
DESCRIPCIÓ	Una de les prioritats polítiques de l'Equip de Govern és garantir que durant els anys de vigència dels plans d'acció s'executin el màxim de mesures possibles, tenint en consideració els recursos i la viabilitat d'aquestes accions. Per donar compliment a aquest objectiu i per indicació de la Secretària General, l'Observatori ha dissenyat una nova estratègia per impulsar l'execució dels plans d'acció que garanteixi la seva aplicació efectiva. Aquesta estratègia contempla determinats instruments i metodologia. Entre els instruments, s'ha creat la Comissió Tècnica, formada per les persones representants dels diferents òrgans implicats en l'execució del pla, les vicegerències i els centres docents. Amb la creació de la Comissió, que es va constituir el juny de 2021, es disposa d'una persona responsable de les polítiques d'igualtat per cada vicegerència. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>
OBJECTIU OPERATIU	3. CREAR LA FIGURA DEL DELEGAT O DELEGADA D'IGUALTAT DE L'ALUMNAT
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat de Dinamització Comunitària / Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\left(\frac{\text{Nombre de centres docent amb persones delegades d'igualtat}}{\text{Nombre de centres docents}} \right) \times 100$ 84,6%
DESCRIPCIÓ	L'acció ha estat impulsada i coordinada per la Unitat de Dinamització Comunitària en col·laboració amb l'Observatori per a la Igualtat. Els objectius d'aquesta mesura són: 1) crear una xarxa d'alumnat format i sensibilitzat amb la perspectiva de gènere i LGTBI perquè pugui incorporar aquesta perspectiva als espais de representació de l'alumnat; 2) generar sinèrgies i col·laboració amb els espais i entitats de la UAB on s'aborda la temàtica del gènere i LGTBI; i 3) establir un o una referent pròxim entre l'alumnat en temàtiques de gènere i LGTBI. Amb aquestes finalitats, s'han definit les tasques i espais de treball de la persona delegada d'igualtat. Són les següents:

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

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

L'Observatori per a la igualtat ha assumit la formació i la dotació dels recursos per a que les persones delegades puguin desenvolupar les funcions específiques sobre la temàtica de gènere, així com la incorporació d'aquesta figura a les comissions d'igualtat dels centres i en d'altres espais de la universitat on s'abordin aquestes qüestions.

El curs 2020-2021 es van nomenar les primeres persones delegades d'igualtat per cada grau o centre docent. El curs 2021-2022 s'han nomenat a través d'un procés d'elecció un total de 24 delegades i delegats d'igualtat corresponents als diferents centres docents de la UAB excepte de l'Escola d'Enginyeria i de la Facultat d'Economia i Empresa.

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

MESURA	2.1.1. GARANTIR QUE LA NORMATIVA I ELS PROCESSOS DE LA UNIVERSITAT RELATIUS A L'AVALUACIÓ DEL CURRÍCULUM VITAE I A LA CONTRACTACIÓ NO CONTINGUIN ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA
OBJECTIU OPERATIU	1. REVISAR LA NORMATIVA QUE AFECTA LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PAS PER DETECTAR POSSIBLES ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Unitat de Selecció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\left(\frac{\text{Nombre de normativa que afecta a la selecció i promoció del PAS revisada}}{\text{Nombre total de normativa que afecta a la selecció i promoció del PAS}} \right) \times 100$

	No es disposa de la informació necessària per determinar el grau d'aplicació.
DESCRIPCIÓ	En l'actualitat s'està en procés de revisió de tota la normativa de selecció per adequar-la a la nova legislació. En aquesta revisió es tindrà en compte la igualtat de gènere i la discapacitat. Està previst finalitzar el primer trimestre del 2022. Des de l'Observatori s'ofereix suport, en cas de ser necessari, a la Vicegerència de Persones proposant i gestionant la revisió de la normativa per part de juristes de la UAB especialistes en dret laboral i gènere. <i>Font: Vicegerència de Persones</i>
OBJECTIU OPERATIU	2. REVISAR LA NORMATIVA QUE AFECTA LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PDI PER DETECTAR POSSIBLES ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Unitat de Selecció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\left(\frac{\text{Nombre de normativa que afecta a la selecció i promoció del PDI revisada}}{\text{Nombre total de normativa que afecta a la selecció i promoció del PDI}} \right) \times 100$ No es disposa de la informació necessària per determinar quantitativament el grau d'aplicació.
DESCRIPCIÓ	La normativa del PDI referent als processos de selecció s'ha revisat i actualitzat segons la nova legislació. En aquesta revisió s'ha tingut en consideració la normativa vinculada en la igualtat de gènere i la no discriminació. Des de l'Observatori s'ofereix suport, en cas de ser necessari, a la Vicegerència de Persones proposant i gestionant la revisió de la normativa per part de juristes de la UAB especialistes en dret laboral i gènere. <i>Font: Vicegerència de Persones</i>
OBJECTIU OPERATIU	3. DISSENYAR MECANISMES PER GARANTIR LA INFORMACIÓ I TRANSPARÈNCIA EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PDI I PAS
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Unitat de Selecció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Nombre de mecanismes dissenyats per garantir la informació i transparència en els processos de selecció de PDI i PAS</i> - 0, 0% - 1 o més d'1, 100% 0%
DESCRIPCIÓ	Es millorarà la transparència i difusió a partir de la nova web de la UAB. Des de la Vicegerència de Persones es tractarà el tema amb el Vicerector de Personal Acadèmic. L'objectiu es reestructurar tota la informació i informar millor de tots els serveis, d'una forma coordinada. Es treballaran aquests aspectes al llarg del 2022 <i>Font: Vicegerència de Persones</i>

OBJECTIU OPERATIU	4. OFERIR FORMACIÓ AL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT PER EVITAR TOTA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Unitat de Selecció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Nombre de cursos que s'han ofert al personal de la Universitat per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció del personal</i> - 0, 0% - 1 o més d'1, 100% 50%
DESCRIPCIÓ	Es programarà una formació específica adreçada a les persones tècniques de selecció per oferir el 2022. S'ha fet la petició del curs i en l'actualitat, l'Observatori, juntament amb la Unitat de Formació i Desenvolupament està dissenyant la proposta de contingut i de les possibles formadores <i>Font: Vicegerència de Persones</i>
OBJECTIU OPERATIU	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
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Unitat de Selecció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>No incorporat (0%)</i> <i>Incorporat (100%)</i> 0%
DESCRIPCIÓ	Està previst crear un Manual d'acollida que incorpori també una Guia de bones pràctiques així com aspectes de desconnexió digital, atès que és un dels objectius del Pla Estratègic de la UAB. Es preveu finalitzar el manual al llarg del 2022 <i>Font: Vicegerència de Persones</i>

MESURA	2.1.2. INCENTIVAR L'ELECCIÓ DE CANDIDATURES DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN ELS PROCESSOS DE CONTRACTACIÓ
OBJECTIU OPERATIU	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
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Àrea de gestió de persones
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (100%)</i> 0%

DESCRIPCIÓ	Des de l'Observatori no s'ha impulsat i fet seguiment de l'Objectiu operatiu degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2021. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>
-------------------	---

Esmena Comissió Igualtat - 12/05/21

MESURA	2.2.3. DIFONDRE LA NORMATIVA I LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR A LA UNIVERSITAT
OBJECTIU OPERATIU	1. CREAR UN APARTAT SOBRE CONCILIACIÓ AL WEB PRINCIPAL DE LA UNIVERSITAT
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Àrea de Comunicació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	Pendent (0%) Plantejat (25%) En curs (50%) Acabat (100%) 25%
DESCRIPCIÓ	Des de la Vicegerència de Persones es realitzarà l'estructuració de la informació sobre conciliació la qual està previst que finalitzi al llarg del 2022 <i>Font: Vicegerència de Persones</i>
OBJECTIU OPERATIU	2. DISSENYAR UN PLA DE DIFUSIÓ ESPECÍFIC PER A CADA COL·LECTIU
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones / Àrea de Comunicació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	Pendent (0%) Plantejat (25%) En curs (50%) Acabat (100%) 25%
DESCRIPCIÓ	Un cop s'hagin ordenat i estructurat els continguts sobre conciliació, es dissenyarà el pla de difusió conjuntament amb l'Àrea de Comunicació i Promoció. Es decidirà també quina serà la forma de presentar i visibilitzar aquests continguts al web, considerant les particularitat de cada col·lectiu. <i>Font: Vicegerència de Persones</i>

MESURA	2.3.3. EVITAR REPRODUIR ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN LA PROMOCIÓ DE LES TITULACIONS TOT INCLOENT-HI REFERENTS DEL SEXE INFRAREPRESENTAT
OBJECTIU OPERATIU	1. REVISAR QUE EL MATERIAL DE PROMOCIÓ DE LES TITULACIONS SEGREGADES NO CONTINGUI IMATGES ESTEREOTIPEDES PER SEXE I INCORPORI ALTRES REFERENTS
ÒRGAN EXECUTOR	Àrea de Comunicació i de Promoció

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\left(\frac{\text{Nombre de material de promoció de les titulacions revisat}}{\text{Nombre total de material de promoció de les titulacions}} \right) \times 100$ 100%
DESCRIPCIÓ	Des de l'Àrea de Comunicació i Promoció s'han revisat els PDF dels materials de promoció dels graus considerant els següents aspectes: 1) que hi hagi sempre una dona i un home; 2) que s'incorpori també certa diversitat a través d'alumnes amb caràcters fenotípics asiàtics o africans. Les i els models que participen en el material de promoció dels graus formen part de l'alumnat de la UAB. També es va demanar a alumnat voluntari amb discapacitat però la crida no va tenir èxit. D'altra banda, en les futures edicions es vol incorporar persones amb expressió de gènere no binari. <i>Font: Àrea de Comunicació i de Promoció</i>

MESURA	3.1.1. IMPULSAR LA INCORPORACIÓ DE LA COMPETÈNCIA GENERAL DE LA UAB DE GÈNERE EN TOTES LES MEMÒRIES DE GRAU
OBJECTIU OPERATIU	1. PROGRAMAR LA REVISIÓ DE TOTES LES MEMÒRIES DELS PLANS D'ESTUDIS DE GRAU
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Revisió no programada (0%)</i> <i>Revisió programada (100%)</i> $\left(\frac{\text{Nombre de títols de grau que inclouent la competència}}{\text{Nombre de títols de grau}} \right) \times 100$ <i>Nº Títols de grau que inclou la competència = 21</i> <i>Percentatge sobre el total 21/75= 28%</i> <i>Nº Títols de grau que inclou el resultat d'aprenentatge de gènere = 26</i> <i>Percentatge sobre el total 26/75= 35%</i> Programació de la revisió: 100% Títols de grau revisats: 28% inclouen la competència 35% inclouen el resultat d'aprenentatge del gènere

DESCRIPCIÓ	S'ha previst que els plans d'estudi incorporin la competència de gènere abans del curs 2023-2024. També s'haurà de revisar quines assignatures ho incorporen al seu pla docent. S'han analitzat els resultats d'aprenentatge seleccionant aquells que tenen a veure amb el gènere (només els que explícitament indiquen el gènere i la desigualtat). Per tant, és possible que alguna titulació tingui aquest resultat d'aprenentatge però no hagi implementat la competència de gènere. <i>Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica</i>
OBJECTIU OPERATIU	2. DIFONDRE LES GUIES D'EXEMPLES SOBRE COM INCORPORAR LES COMPETÈNCIES GENERALS DE LA UAB
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Nombre d'accions realitzades per difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la UAB</i> - 0, 0% - 1 o més d'1, 100% 100%
DESCRIPCIÓ	S'ha fet difusió a la intranet, extranet i a la Comissió d'Afers Acadèmics, i s'han afegit a la web de Qualitat Docent els següents documents: - Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives, per àmbits de coneixement i disciplines. Enginyeries i Arquitectura, Ciències de la Vida, Ciències Socials i Jurídiques, Ciències i Arts i Humanitats. - Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària. Totes les àrees de coneixement. https://www.uab.cat/web/estudis/qualitat-docent/verificacio-de-titulacions/proces-1345665535450.html Des de la Secretaria General s'ha impulsat la incorporació d'una pregunta sobre perspectiva de gènere a l'enquesta a l'alumnat sobre l'avaluació de la qualitat docent. Aquesta pregunta permetrà avaluar l'abast i l'impacte de l'aplicació d'aquest objectiu. Finalment, a la secció "Gènere en la docència i la recerca" de la web de l'Observatori per a la Igualtat s'ha incorporat l'enllaç a la "Guia per treballar i avaluar les competències de la UAB" que inclou la competència de gènere: "Actuar en l'àmbit del coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere" https://www.uab.cat/web/l-observatori/perspectiva-de-genere-en-la-docencia-i-la-recerca-1345703853830.html <i>Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica, Secretària General i Observatori per a la Igualtat</i>

OBJECTIU OPERATIU	3. INCLOURE EN L'APLICACIÓ INFORMÀTICA DE LES GUIES DOCENTS INFORMACIÓ RELATIVA A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>No incorporat (0%)</i> <i>Incorporat (100%)</i> 0%
DESCRIPCIÓ	Des de l'Observatori s'ha proposat i fet arribar a la Vicegerència d'Ordenació Acadèmica un conjunt d'ítems relatius a la incorporació de la perspectiva de gènere per incloure a l'aplicatiu de les Guies Docents, són els següents: - Ús no sexista del llenguatge - Nom complet d'autores i autors per tal de visibilitzar les dones autores i mesurar-ho en posteriors diagnòstics. - Inclusió de la competència de gènere a través dels continguts i a través dels resultats d'aprenentatge A març de 2022 no ens ha arribat la informació relativa a si s'ha inclòs o no alguns dels ítems proposats a l'aplicatiu informàtic de les guies docents. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>
OBJECTIU OPERATIU	4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL SISTEMA INTERN DE GARANTIA DE QUALITAT DE LA UAB I DELS CENTRES DOCENTS
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Oficina de Qualitat Docent / Centres docents
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>No incorporat (0%)</i> <i>Incorporat (100%)</i> 0%
DESCRIPCIÓ	En aplicació d'aquest objectiu, es va decidir proposar a les persones Responsables de Polítiques d'Igualtat que impulsin determinades accions vinculades amb la igualtat de gènere en els centres docents. Aquestes accions seran definides per l'Observatori per a la Igualtat a partir dels indicadors que proposa el document de l'AQU, Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària, posteriorment l'OQD revisaria aquestes accions i les farà arribar a les responsables de polítiques d'igualtat per tal de traslladar-ho al Deganat i a les persones implicades en els processos de qualitat als centres docents. Alguns exemples serien: aplicar la normativa de càrrecs, participar en la formació en matèria d'igualtat, presentar les dades als centres desagregades per sexe, fer un ús no sexista del llenguatge. El paper de les responsables seria vetllar per aquesta introducció en els SIGQ, tal com estan fent ja alguns centres. L'Observatori va traslladar la proposta a les persones responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents en la reunió del 8 d'octubre de 2021 recullen un replantejament en la mesura, a saber, es demana que primer la UAB incorpori a nivell general aquests indicadors al SIGQ i després ho traslladin

	als centres, clarificant i definint bé els indicadors del centre i qui és el responsable d'obtenir-los. Davant aquesta petició, l'Observatori proposarà a la Vicegerència d'Ordenació Acadèmica i l'Oficina de Qualitat Docent elaborar una llista d'indicadors per incloure al SIGQ de la UAB i corresponent a les accions que la Universitat pot aplicar en matèria d'igualtat de gènere. Aquestes accions seran definides per l'Observatori a partir del IV PAG. El llistat es prepararà durant el primer semestre de 2022 i s'enviarà a l'OQD per la seva revisió i aprovació. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>
--	--

MESURA	3.3.2. DISSENYAR MATERIALS DIVULGATIUS SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA
OBJECTIU OPERATIU	1. DISSENYAR UNA ESTRATÈGIA COMUNICATIVA I DE DIFUSIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Estratègia no dissenyada (0%)</i> <i>Estratègia dissenyada (100%)</i> 0%
DESCRIPCIÓ	L'Objectiu operatiu no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2021. <i>Font: Observatori per a la Igualtat</i>

Esmena Comissió Igualtat - 12/05/21

MESURA	5.1.1. PREVENIR I ABORDAR SITUACIONS SEXISTES I DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE EN TOTES LES ACTIVITATS QUE ES DESENVOLUPEN A LA UNIVERSITAT
OBJECTIU OPERATIU	5. ELABORAR UNA GUIA D'ACTUACIÓ DAVANT DEL SEXISME I LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE PER ALS CONSELLS D'ESTUDIANTS DE LA UAB
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (100%)</i> 25%



DESCRIPCIÓ

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

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

Es preveu l'elaboració d'una diagnosi sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els consells d'estudiants (en les diferents estructures, espais i pràctiques). Aquesta diagnosi es realitzarà mitjançant un qüestionari i grups de discussió. El 2021 l'Observatori va dissenyar un primer qüestionari per recollir la informació bàsica en quan a presència i participació de les dones, l'ús del llenguatge o la igualtat de gènere (així com altres eixos) com a temàtica a abordar i considerar en el si dels Consells d'Estudiants.

Degut a la situació sanitària provocada per la COVID-19 i les mesures referents a la presencialitat, va ser impossible continuar amb la diagnosi. Cal afegir també el posterior atac informàtic d'octubre de 2021 que va dificultar continuar amb el procés.

Font: Observatori per a la Igualtat

Priorització dels objectius operatius. Any 2022

En aquest apartat es presenten les mesures que s'han seleccionat per ser aplicades durant el 2022. La selecció d'aquestes accions s'ha realitzat en base a: 1) els resultats de l'avaluació del grau d'aplicació de les mesures prioritzades pel 2021; 2) la valoració dels recursos disponibles de l'Observatori per donar suport i fer el seguiment en el procés d'execució de la planificació del 2022; i 3) les noves mesures de l'addenda al IV PAG (elaborada per donar compliment al Real Decret 901/2020).

Per tant, el llistat d'accions prioritzades per aquest any 2022 està formada per les mesures planificades l'any 2021 però que no s'han executat o que la seva aplicació encara no ha finalitzat, i les mesures de l'addenda del IV PAG que fan referència a estudis o dades que conformaran la diagnosi del proper pla d'acció. També s'han inclòs altres mesures de l'addenda que són preferència política. Cal assenyalar que la disponibilitat de recursos de l'Observatori és el criteri fonamental per determinar el nombre total d'accions.

Mesures del IV PAG

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 - Pendent

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 – Iniciada el 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

1.2.2. 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 2. Implementar el pla de comunicació

Calendari Pendent – 2022

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 Vicerectorat 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 – Iniciades el 2021

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

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 *Guia de bones pràctiques i de drets i deures en els processos de selecció*

Calendari Permanent / Puntual – Iniciades el 2021

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

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 – Iniciades el 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	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 – Iniciades el 2021

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	Secretària 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

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 – Iniciades el 2021

Mesures de l'addenda al IV PAG

1. Procés de selecció, contractació i promoció

Objectiu 1.2. Garantir la igualtat de condicions i la no discriminació (indirecta) en els processos d'accés i promoció al treball

Mesures

1.1.5. Incorporar en els processos de selecció i contractació del PAS la prioritització de l'anonimització i l'eliminació de l'obligatorietat de presentar el currículum quan aquest és un element que no es considera en la puntuació

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Organització
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Àrea de Gestió de Persones
Instruments	Normativa
Calendari	2022

1.1.6. Estudiar els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció o èxit de les dones en els contextos de treball i d'estudi (IV PAG)

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat d'Organització
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Àrea de Gestió de Persones / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi
Calendari	2022

1.1.9. Incidir, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, en 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

Òrgan impulsor	Secretària General / Vicerectorat de Personal Acadèmic
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Àrea de Gestió de Persones
Instruments	Comissió Dones i Ciència del CIC
Calendari	2022

1.1.10. Incidir, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, en les agències d'avaluació perquè introdueixin la perspectiva de gènere en el model de carrera acadèmica actual

Òrgan impulsor	Secretària General / Vicerectorat de Personal Acadèmic
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Àrea de Gestió de Persones
Instruments	Comissió Dones i Ciència del CIC
Calendari	2022

2. Classificació professional i retribucions

Objectiu 2.1. Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i retributiu

Mesures

2.1.1. Estudiar la distribució per sexe de les funcions dels llocs de treball i dels càrrecs de gestió, i la valoració econòmica assignada a aquests funcions

Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat d'Anàlisi d'Estructures / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi
Calendari	2022

2.1.2. Definir i publicar els criteris d'assignació als grup i complements del PAS

Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat d'Anàlisi d'Estructures
Instruments	
Calendari	2022

2.1.3. Analitzar les diferències per sexe dels perfils i les places de lliure designació

Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat d'Anàlisi d'Estructures / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi
Calendari	2022

2.1.4. Estudiar les retribucions complementàries del PAS i del PDI per sexe i edat.

Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat tècnica / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi
Calendari	2022

3. Condicions de treball

Objectiu 3.1. Crear una cultura organitzativa del treball basada en la perspectiva de gènere i la igualtat

Mesures

3.1.1. Incorporar en el "Model de dedicació acadèmica del professorat de la Universitat Autònoma de Barcelona" situacions personals (cura d'infants o persones dependents, malaltia o discapacitat, etc.) com a criteris de prioritització en l'elecció o assignació dels horaris de les assignatures

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Departaments
Instruments	Normativa
Calendari	2022

3.1.3. Oferir formació i assessorament per al desenvolupament dels càrrecs de gestió amb perspectiva de gènere	
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat d'Organització
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic/ Observatori per a la Igualtat
Instruments	Formació
Calendari	2022
Objectiu 3.2. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere	
Mesures	
3.2.2. Estudi en profunditat per determinar les causes de la bretxa salarial del PDI i del PAS (diferència retributiva entre els sexes igual o superior al 25%)	
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat d'Organització
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat Tècnica / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi
Calendari	2022
3.2.3. 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	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Organització
Òrgan responsable	Àrea de Prevenció i Assistència
Òrgan executor	Servei Assistencial de Salut / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Indicadors estadístics / Web
Calendari	2022
3.2.4. Estudiar amb perspectiva de gènere l'accés, el desenvolupament i el reconeixement de la formació del PAS i el PDI	
Òrgan impulsor	Vicerector d'Organització / Vicerector de Personal Acadèmic
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat de Formació i Desenvolupament / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi
Calendari	2022

4. Formació en igualtat de gènere	
Objectiu 4.1. Promoure una cultura organitzativa i del treball basada en la perspectiva de gènere i la igualtat	
Mesures	
4.1.1. Oferir al personal treballador formació en matèria d'igualtat i LGTBIQ	
Òrgan impulsor	Secretaria General
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat de Formació i Desenvolupament / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Formació
Calendari	2022
4.1.2. Dissenyar i aplicar estratègies de promoció i reconeixement de la formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ, i en especial en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, identitat o expressió gènere i orientació sexual	
Òrgan impulsor	Secretaria General
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones
Òrgan executor	Unitat de Formació i Desenvolupament / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Normativa
Calendari	2022

7. Prevenció de l'assetjament

Objectiu 7.3. Visibilitzar i avaluar els resultats de l'aplicació del protocol per garantir la seva efectivitat i validesa

Mesures

7.3.1. 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. Facilitar l'accés al document a tota la comunitat

Òrgan impulsor	Secretaria General
Òrgan responsable	Secretaria General / Gerència
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Memòria
Calendari	2022

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

Objectiu 8.2. Fomentar l'aplicació de polítiques d'igualtat a les empreses concessionàries de la UAB

Mesures

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

Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència d'Economia
Òrgan executor	Unitat de contractació
Instruments	Plec de condicions de concursos
Calendari	2022

8.2.2. Establir com a criteri de prioritització en els concursos de contractació de serveis 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

Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència d'Economia
Òrgan executor	Unitat de contractació
Instruments	Plec de condicions de concursos
Calendari	2022

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

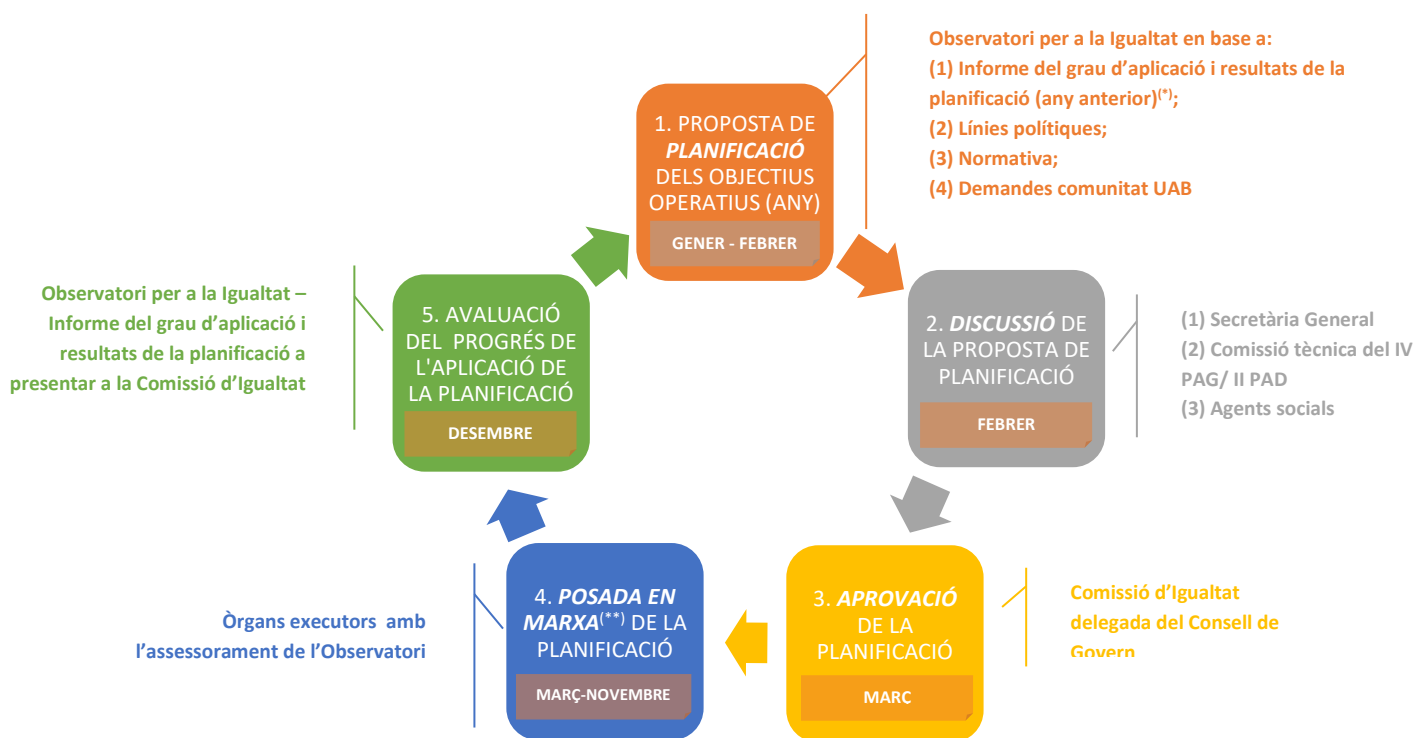
Per tal d'impulsar i garantir l'aplicació de les mesures dels plans d'acció en matèria d'igualtat, l'Observatori ha dissenyat els següents instruments i metodologies:

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'acció. 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 3) Descripció dels resultats obtinguts	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 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