

**V Plan de acción para la igualdad de género de la Universidad  
Autónoma de Barcelona. Sexenio 2024-2030**

**(I Plan de igualdad de género en materia laboral)**

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2024

Primera edición: abril de 2025

Edición: Servicio de Igualdad y Diversidad de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Producción e impresión: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Plaza de la Academia, Edificio A

08193 Solivella

Impreso en España



## Índice

1. Introducción .....	4
2. Proceso de elaboración .....	5
3. Marco normativo.....	6
3.1. Principios generales .....	6
3.2. Promoción de la cultura y de las políticas de igualdad .....	9
3.3. Igualdad de condiciones en el acceso, promoción y organización del trabajo y del estudio.....	11
3.4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación .....	15
3.5. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria .....	17
3.6. Promoción de una organización libre de sexismo y de violencias de género machistas.....	17
4. Descripción de la situación de las mujeres en la UAB .....	21
4.1 Perfil de la población.....	21
4.2. Infrarrepresentación femenina .....	23
4.3. Segregación en los estudios .....	31
4.4. Rendimiento académico del alumnado .....	32
4.5. Formación del personal trabajador.....	33
4.6. Violencias machistas y LGBTI-fóbicas.....	35
5. Conocimiento y percepción de las políticas de igualdad de género en materia laboral de la UAB .....	38
5.1. Perfil de la muestra .....	38
5.2. Conocimiento de las políticas de igualdad de género.....	40
5.3. Conciliación de la vida personal con la vida laboral .....	44
5.4. Perspectiva de género en los espacios de la UAB .....	46
5.5. Violencias machistas y LGBTI-fóbicas.....	49
6. Grado de implementación de las medidas del IV PAG .....	57
6.1. Resultados generales de las medidas de IV PAG.....	58
6.2. Resultados generales de las medidas en material laboral .....	59
6.3. Resultados principales de la evaluación.....	60
7. Objetivos y medidas .....	65
8. Estrategia de impulso y seguimiento de la aplicación .....	97
8.1. Metodología.....	97
8.2. Instrumentos .....	98
8.3. Representación gráfica del proceso y cronograma .....	98
9. Referencias y fuentes .....	99
9.1. Referencias.....	99
9.2. Normativa .....	102
9.3. Fuentes consultadas.....	106
Anexo 1. Descripción de siglas del Diccionario del español jurídico de la Real Academia Española.....	109

## 1. Introducción

El V Plan de acción para la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) es el instrumento que permite articular las políticas de igualdad de género y LGBTI+ de la Universidad. Como continuidad del plan anterior, reafirma una vez más el compromiso político de la Universidad con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se entiende que la garantía de los derechos de las personas y la igualdad efectiva en las relaciones sociales requiere un fuerte compromiso político, pero también la transversalidad de género en todas las actividades de la Universidad y, por tanto, la implicación de toda la comunidad.

El V Plan incorpora por primera vez el I Plan de igualdad de género en materia laboral de la UAB (I PIGML), que es el documento resultante del proceso de negociación entre los representantes de la institución y el personal trabajador de la UAB para dar cumplimiento a la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por la Ley 31/2022 de presupuestos generales del Estado para el año 2023. Esta disposición establece que las administraciones públicas deben aprobar en cada legislatura un plan para la igualdad entre mujeres y hombres negociado con la representación del personal trabajador en los términos que establece el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y que su cumplimiento será objeto de evaluación con periodicidad anual. Cabe mencionar que, con esta modificación, las universidades públicas dejan de estar obligadas a cumplir el Real Decreto 901/2020, normativa que regula los planes de igualdad y su registro y que entró en vigor el 13 de octubre de 2020. Asimismo, el I PIGML de la UAB toma como referencia lo establecido en este real decreto en relación con el contenido del diagnóstico y los aspectos que debe abordar un plan de igualdad, considerando el contexto particular de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Si bien el V Plan de acción toma como punto de partida el contexto definido por la normativa vigente, también parte de la experiencia acumulada por la UAB en el diseño y la implementación de cuatro planes de igualdad y, por tanto, del conocimiento generado durante los últimos años en este ámbito. Es por este motivo que, en la elaboración de este plan, se ha aplicado la misma metodología e instrumentos utilizados para la elaboración de los planes de igualdad anteriores de la Universidad. Asimismo, en relación con los aspectos referentes al ámbito laboral, en todo el proceso ha participado la representación del personal trabajador.

En cuanto a la estructura del Plan, el documento se organiza en ocho puntos más un apartado de fuentes y referencias. Tras esta introducción, se detalla el proceso de elaboración del Plan, que comienza con el diagnóstico y finaliza con la aprobación del documento por el Consejo de Gobierno. En el apartado 3 se presenta un resumen del marco normativo vigente en la materia que nos ocupa. En el cuarto apartado se describe la situación de las mujeres en nuestra Universidad y en el quinto se expone la valoración por parte de la comunidad de las acciones que se están llevando a cabo en la UAB en materia de igualdad de género y LGBTI+. El sexto apartado presenta los resultados principales de la evaluación del grado de implementación de las acciones del IV Plan de acción para la igualdad de género (PAG) de la UAB. Estos últimos aspectos del diagnóstico ponen de manifiesto algunas carencias y necesidades que se han considerado en el diseño de las acciones. El apartado séptimo contiene el conjunto de objetivos definidos para alcanzar la igualdad de género y las medidas que deben aplicarse para lograr dichos objetivos. Para cada medida se especifica el órgano ejecutor, los instrumentos, los recursos necesarios y el indicador para evaluar su aplicación. Las acciones se estructuran en ejes, uno de los cuales engloba y distingue los aspectos laborales definidos por el Real Decreto 901/2020: 1) selección y promoción; 2) clasificación profesional y retribución; 3) condiciones de

trabajo; 4) formación; 5) ejercicio de corresponsabilidad en los cuidados; 6) infrarrepresentación femenina. Asimismo, se han negociado medidas que afectan a otros ámbitos de actuación, como la promoción de la cultura y las políticas de igualdad, o las relativas a las violencias machistas y LGBTI-fóbicas. Para identificar las medidas negociadas e incluidas en el I PIGML, estas se han resaltado en negrita. Finalmente, en el octavo punto se define cuál es la metodología y los instrumentos que se utilizarán para impulsar la aplicación de las medidas y para hacer el seguimiento anual del grado de ejecución del Plan.

## 2. Proceso de elaboración

Las medidas previstas en este plan se fundamentan en los resultados del diagnóstico elaborado por el Servicio de Igualdad y Diversidad, pero también, y respecto a las acciones referentes al ámbito laboral, en el proceso de negociación con la representación del personal trabajador.

Para dar cumplimiento a la normativa, la UAB ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género, formada por 26 miembros: 13 representantes de la institución y 13 representantes del personal trabajador.

La Comisión se reunió por primera vez el 4 de junio de 2021 y, como primer paso, se consideró necesario que sus miembros recibieran una formación básica en materia de planes de igualdad. Desde el Servicio de Igualdad y Diversidad se diseñó y ofreció, juntamente con la Unidad de Formación y Desarrollo, esta formación. La primera función asignada a esta comisión fue la elaboración del I Plan de igualdad de género en materia laboral. Como metodología para la elaboración del Plan, se acordó crear un grupo de trabajo formado por 12 miembros de la Comisión Negociadora: 5 en representación de la institución y 7 en representación de las personas trabajadoras, una persona representante de cada sindicato.

Las tareas y la dinámica del grupo de trabajo se aprobaron en las sesiones de la Comisión del 21 de abril de 2022, del 20 de octubre de 2022 y del 21 de diciembre de 2023. En estas sesiones se acordó lo siguiente:

1. Diseño y elaboración **de una propuesta de indicadores y estudios** a realizar, que conformarán parte del diagnóstico del Plan de igualdad de género en materia laboral. La propuesta se diseñó en las sesiones celebradas entre mayo y septiembre de 2022 y se aprobó en las comisiones del 13 de julio y del 20 de octubre de 2022.
2. Diseño e implementación de una **encuesta** dirigida al personal trabajador sobre las políticas de igualdad de nuestra Universidad, como parte del diagnóstico del Plan.
3. Diseño de la **propuesta de medidas** del ámbito laboral a incluir en el Plan.
4. Elaboración de la **propuesta del I Plan de igualdad de género en materia laboral de la UAB**, incluido en el V PAG.

Las tareas asignadas se llevaron a cabo a lo largo de 18 meses y mediante sesiones de trabajo mensuales o quincenales, coordinadas y lideradas por el Servicio de Igualdad y Diversidad. En cada reunión se abordaron los diferentes contenidos que forman parte del diagnóstico y del Plan. En este proceso, el Servicio de Igualdad y Diversidad fue la entidad encargada de preparar las propuestas a trabajar y de introducir las modificaciones y acordadas por los miembros del grupo. En última instancia, los resultados de estas sesiones fueron aprobados por la Comisión Negociadora y dieron como producto final las medidas del ámbito laboral del V PAG de la UAB.

El V PAG contempla un conjunto de medidas estructuradas según cinco ejes o ámbitos de actuación. Estas acciones tienen su fundamento o justificación en el diagnóstico y, respecto a la

parte laboral, en el proceso de negociación llevado a cabo por la Comisión. Concretamente, la elaboración del Plan incluyó tres fases: 1) diagnóstico, 2) propuesta de medidas y 3) aprobación del V PAG por la Comisión de Igualdad y Responsabilidad Social Universitaria delegada del Consejo de Gobierno y, posteriormente, por el Consejo de Gobierno.

En el año 2023 se inicia la primera fase de elaboración del Plan, el diagnóstico, con el objetivo de determinar cuál es el estado de la cuestión en la UAB considerando el marco normativo que afecta a la Universidad. Para dar cumplimiento a este objetivo, se han diseñado y calculado un conjunto de indicadores para medir la situación de las mujeres en la UAB, y se ha administrado una encuesta al personal trabajador y al alumnado sobre el grado de conocimiento y la valoración de las políticas en materia de igualdad de género de nuestra Universidad, cuyos resultados han permitido detectar carencias y nuevas necesidades. Por otro lado, y como parte del diagnóstico, se ha revisado la normativa vigente y se ha evaluado el grado de aplicación de las medidas del IV PAG. Para determinar el grado de ejecución de las medidas, se ha recogido la información necesaria a través de fuentes secundarias y de reuniones o sesiones de trabajo con los órganos responsables de la aplicación de estas medidas. Las sesiones de trabajo han permitido identificar factores que dificultan la aplicación de las medidas y las posibles estrategias para superar estos obstáculos.

La primera propuesta de objetivos y medidas que surge del diagnóstico y del trabajo de la Comisión Negociadora se presenta el 23 de julio a la Comisión de Igualdad y de Responsabilidad Social Universitaria y, posteriormente, en la sesión del 25 de septiembre del Consejo de Gobierno para su aprobación. Antes de la presentación de estos objetivos y medidas, a continuación, se exponen los principales resultados del diagnóstico.

### **3. Marco normativo**

Uno de los fundamentos de las medidas de este plan es el marco normativo de referencia. En este apartado se describe la legislación vigente española, autonómica, comunitaria e internacional en el ámbito de la igualdad de género y la universidad. Esta descripción se ha organizado según los aspectos que regula la normativa, con un apartado previo sobre los principios generales previstos en la legislación vigente.

#### **3.1. Principios generales**

En primer lugar, es necesario partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, un documento convertido en ley internacional y de cumplimiento obligatorio para todos los países de la comunidad internacional, ya que se considera una norma de derecho consuetudinario por su amplia aceptación. Además, esta Declaración está reconocida en el artículo 10, apartado 2, de la Constitución española de 1978: «Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos». Además de situar como principios fundamentales el derecho a la dignidad, a la libertad, a la igualdad y a la no discriminación, la Declaración también establece el derecho de todas las personas a un acceso igual a la educación (artículo 26) y al trabajo, así como a la igualdad salarial (artículo 23).

De manera específica, sobre los derechos de las mujeres, se pronuncia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas que define el concepto de *discriminación* y que exige a los estados que la ratifiquen derogar toda legislación

discriminatoria y adoptar nueva legislación para proteger a las mujeres en ámbitos como la educación y el mercado laboral. Finalmente, las distintas conferencias mundiales sobre la mujer organizadas por las Naciones Unidas, especialmente la Cuarta Conferencia Mundial, que tuvo lugar en Pekín en 1995, globalizan las demandas hacia los gobiernos y establecen una serie de compromisos dirigidos a los Estados miembros. Específicamente, en lo que respecta a la violencia contra las mujeres, el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica de 2011, también conocido como Convenio de Estambul, proporciona un marco jurídico para los Estados miembros para abordar la violencia contra las mujeres y reconoce este tipo de violencia como una violación de los derechos humanos.

En el ámbito europeo, los documentos marco que regulan jurídicamente la Unión son el Tratado de la Unión Europea, que en sus disposiciones comunes menciona la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3) y el principio de no discriminación (artículo 3) como valores compartidos por todos los Estados miembros, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa adquiere carácter jurídicamente vinculante en toda la Unión. La Carta prohíbe toda discriminación por motivos de sexo u orientación sexual, entre otros (artículo 21), además de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y la protección de la maternidad (artículo 33). La Carta también reconoce y avala el concepto de *acción positiva* y lo considera compatible con el principio de igualdad (artículo 23). Asimismo, el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía, establecido por el Reglamento (UE) nº 1381/2013 para el período 2014-2020, busca promover, entre otras cosas, la aplicación efectiva del derecho a la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención y eliminación de la violencia contra menores, jóvenes y mujeres. En este último ámbito, cabe mencionar el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (2011), que define los tipos de violencia y amplía el concepto a otros ámbitos fuera de la violencia dentro de la pareja, e introduce la obligación de los estados de actuar con diligencia debida frente a la violencia contra las mujeres. Por último, la *Recomendación de la Comisión Europea CM/Rec(2019)1 del Comité de ministros a los estados miembros para prevenir y combatir el sexismo* proporciona una definición actualizada del sexismo que abarca el ámbito público y privado, la vida real y la vida en línea, e incorpora el ciberespacio (internet y redes sociales) como espacio de actuación contra el sexismo.

A nivel estatal, necesariamente partimos de la norma suprema del ordenamiento jurídico del Estado español, la Constitución española de 1978, que consagra en el artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal, un derecho fundamental que constituye la garantía principal de la igualdad y la no discriminación en el Estado español, ya que puede ser tutelado directamente ante la justicia ordinaria o el Tribunal Constitucional. También se establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (artículo 1) y el deber de todos los poderes públicos de garantizar que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9).

En la misma línea, el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006, norma institucional básica de Cataluña, establece el deber de los poderes públicos de promover la igualdad y erradicar el racismo, el antisemitismo, la xenofobia, la homofobia y cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas (artículo 40). Regula también el deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y la retribución; el deber de garantizar la no discriminación en el embarazo o la maternidad; la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas para garantizar la igualdad real y efectiva; la protección integral frente a toda forma de violencia contra las mujeres y el

sexismo; la revalorización de los trabajos de cuidado, domésticos y familiares; y el deber de garantizar, dentro de sus competencias, el derecho al propio cuerpo y a la salud reproductiva y sexual (artículo 41).

En los últimos años se han aprobado dos leyes, una en el Congreso español y otra en el Parlamento de Cataluña, que desarrollan normativamente esta obligación de los poderes públicos de promover la igualdad de trato y erradicar la no discriminación. La Ley catalana 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, recoge 12 ejes de discriminación, incluidos aquellos relacionados con el género y la orientación sexual, así como la discapacidad, el racismo o la discriminación por condición económica, y determina la obligación de las administraciones públicas de establecer políticas (incluidas medidas de acción positiva o diferencias de trato) para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo. La Ley española 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene carácter supletorio respecto de la ley catalana, y la amplía a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En materia específica de igualdad de género, la ley principal en el Estado español es la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), modificada por el Real Decreto-ley (RDL) 6/2019.<sup>1</sup> De manera genérica, introduce la idea de igualdad real y efectiva, así como la transversalidad de la perspectiva de género y el principio de igualdad en todas las políticas públicas. En lo que respecta a los planes de igualdad de las empresas, el artículo 46 (modificado por el RDL 6/2019, artículo 1.2) define los aspectos que, como mínimo, deben incluir los diagnósticos de los planes de igualdad: *a*) proceso de selección y contratación, *b*) clasificación profesional, *c*) formación, *d*) promoción profesional, *e*) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, *f*) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, *g*) infrarrepresentación femenina, *h*) retribuciones, e *i*) prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El mismo artículo, tras la modificación del RDL 6/2019, establece que el diagnóstico debe elaborarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y establece también la obligación de inscribir los planes de igualdad en el nuevo Registro de Planes de Igualdad. En la misma línea, la modificación llevada a cabo por el RDL 6/2019 (artículo 6) del artículo 7 de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social establece que el incumplimiento de las obligaciones sobre planes de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007 se considerará infracción grave. Otras de las principales aportaciones que realiza son: la diferenciación de la discriminación directa e indirecta; el derecho laboral a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo; la inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales, salvo en los penales (artículo 13); y la obligación de los poderes públicos de elaborar acciones positivas temporales y proporcionales (artículo 11).

---

<sup>1</sup> Para la interpretación de las modificaciones legislativas que ha implicado el Real Decreto-ley 6/2019 se han utilizado como referencias el documento Análisis sobre las novedades e implicaciones para las administraciones locales del Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de ANEXPAL (Asociación Nacional de Responsables, Expertas y Expertos en Gestión de Personas en la Administración Local), <https://anexpal.com/2019/03/10/analisis-sobre-las-novedades-e-implicaciones-para-las-administraciones-locales-del-real-decreto-ley-6-2019/>

, y el artículo «Una primera aproximación al Real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», del sitio web CEF-Laboral Social, <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarioscuidadores-dependientes.html>, así como la conferencia de la doctora Carolina Gala en el marco de la Jornada «Contenidos esenciales y retos derivados del RDL 6/2019» del día 8 de mayo de 2018 en la Facultad de Derecho de la UAB, organizada por el Centro de Investigación Mujeres y Derecho de la UAB y el Observatorio para la Igualdad.

Asimismo, en el ámbito catalán contamos con la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que es una norma específica y complementaria de la LOI y vincula a todas las administraciones, instituciones y poderes públicos, de acuerdo con las competencias de autogobierno de Cataluña. Esta ley reserva un apartado específico a las universidades y la investigación, en el cual se prevén muchas medidas que nos son aplicables. Además, la universidad, como entidad pública, también queda vinculada por otras disposiciones. Concretamente, en el artículo 8 se menciona la obligación de aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas, así como de ejecutar planes y programas transversales de políticas de igualdad de género, impulsar estudios y estadísticas en materia de igualdad de género, formar al personal de las entidades y ejercer cualquier función necesaria para implementar la perspectiva de género.

Finalmente, en los últimos años se han incorporado al ordenamiento jurídico dos normas que establecen principios básicos en relación con los derechos de las personas LGBTI+. En primer lugar, la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, personas transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, bifobia y transfobia, aprobada en el Parlamento de Cataluña. Esta ley protege los derechos de las personas LGBTI+ y establece en el artículo 13 la obligación de las universidades de disponer de un protocolo de no discriminación a tal efecto. En segundo lugar, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI+, establece el deber de protección (artículo 4), reconocimiento y apoyo institucional de la Administración respecto a las personas trans y LGBTI+ (artículo 5) y protege el acceso al empleo público. También incluye la obligación de la Administración de adaptar la documentación administrativa a la diversidad sexual, de género y familiar (artículo 13).

### **3.2. Promoción de la cultura y de las políticas de igualdad**

En este ámbito, la normativa establece la obligación de las universidades de no hacer un uso sexista ni androcéntrico del lenguaje, así como de eliminar los estereotipos sexistas del material docente. En relación con la política universitaria, la institución debe elaborar informes y estudios sobre la naturaleza y el alcance de las múltiples formas de discriminación y aplicar un plan de acción en materia de igualdad de género. En el marco de la contratación pública, se deben valorar las empresas que promuevan la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente en lo relativo a la discriminación por razón de género, identidad o expresión de género u orientación sexual. Además, las administraciones tienen la obligación de formar de manera adecuada a su personal en igualdad de trato y no discriminación, e incluir en las pruebas de selección conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación hacia personas LGBTI+. En relación con la comunicación institucional, las universidades deben velar por no reproducir estereotipos sexistas y fomentar la visibilización de las personas LGBTI+, así como incluir el no binarismo y la diversidad familiar en los documentos administrativos y los sistemas de información.

**Cuadro 1. Contenido de la normativa en materia de promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género**

Normativa	Contenido
L 17/2015, de 21 de julio	Acciones para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Son las siguientes: 1) incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública, 2) valorar las empresas que cuenten con planes de igualdad, el distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad o medidas duraderas y efectivas para lograr la igualdad de oportunidades, y 3) incluir medidas para promover la igualdad de oportunidades, así como establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas en la oferta de contratación (artículo 10).
EBEP RDL 5/2015	Obliga a las universidades a elaborar y aplicar un plan de acción (disposición adicional séptima).
LOVG – Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre	Las administraciones educativas deben eliminar los estereotipos sexistas de los materiales educativos (artículo 6).
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Obliga a la Administración pública a hacer un uso no sexista del lenguaje (artículo 14).
L 17/2015, de 21 de julio	Las administraciones públicas de Cataluña deben fomentar que en las manifestaciones culturales de cualquier tipo no se reproduzcan estereotipos ni prejuicios sexistas, y promover la creación y divulgación de obras que presenten innovaciones formales favorables a la superación del androcentrismo y del sexismo, al conocimiento de la diversidad étnica, cultural y funcional de los diferentes colectivos de mujeres, y a la visualización de las distintas orientaciones sexuales o identitarias de las mujeres. También deben garantizar que las producciones culturales públicas incorporen una visión no sexista y no androcéntrica, y potenciar que los centros de creación cultural favorezcan la creación y difusión de las obras culturales de autoría femenina mediante las medidas de sensibilización, promoción y fomento adecuadas (artículo 24). Obliga a hacer un uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje. Además, las universidades, los centros de estudios superiores y los centros e instituciones de investigación catalanas deben llevar a cabo acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las disciplinas, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado (artículo 28).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de marzo	Las universidades deben analizar y corregir las desigualdades por razón de género en los usos del tiempo académico (artículo 65). Las universidades deben tener entre sus estructuras básicas una unidad de igualdad y diversidad dotada con recursos humanos y económicos suficientes (artículo 43).
L 4/2023, de 28 de febrero	Establece que las administraciones públicas deben incluir en los programas de las pruebas de selección de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGBTI (artículo 12).
L 19/2020, de 30 de diciembre	Establece la obligación de la Administración pública de introducir indicadores que permitan conocer las causas, extensión y naturaleza de la discriminación, prestando especial atención a la discriminación racial y por razón de género (artículo 30). La Administración tiene la obligación de impulsar la formación obligatoria del personal, tanto funcionario como laboral, sobre igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos, especialmente entre el personal docente, así como de poner a disposición de los centros educativos los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación (artículos 10 y 32).
L 15/2022, de 12 de julio	Promueve la necesidad de apoyar a los colectivos que lleven a cabo actividades de sensibilización, asesoramiento, formación y defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, la intolerancia y el odio (artículo 12). En cuanto a la promoción de los valores de igualdad de trato y no discriminación, los poderes públicos tienen la obligación de promover acciones de sensibilización, formación y prevención de cualquier forma de discriminación, y de elaborar estudios y estadísticas para conocer la naturaleza y el alcance de la discriminación (artículos 33 y 36). Además, las administraciones pueden establecer condiciones especiales para promover la igualdad de trato y no discriminación y fomentar la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables (artículo 37).

*(continuación del cuadro 1)*

L 11/2014 – Ley 11/2014, de 10 de octubre	Expone que la Generalitat y las universidades catalanas, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, deben promover conjuntamente medidas de protección, apoyo e investigación para la visibilidad de las personas LGBTI+ y el desarrollo de medidas de no discriminación y sensibilización en el entorno universitario (artículo 14).
L 4/2023 – Ley 4/2023, de 28 de febrero	Establece que las universidades deben impulsar la introducción de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar en los planes docentes de los títulos oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes, sanitarias y jurídicas. También deben promover la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGBTI y en las necesidades específicas de las personas con VIH (artículo 20).
ACUERDO GOV/45/2022 – Acuerdo de Gobierno 45/2022, de 15 de marzo	Acuerdo de Gobierno que aprueba la estrategia para incorporar la referencia al no binarismo, al nombre sentido y a la diversidad familiar en los documentos administrativos y en los sistemas de información, para realizar una revisión y enmienda de los documentos administrativos y los sistemas de información del Gobierno, la Administración de la Generalitat de Cataluña y las entidades y organismos adscritos, de manera que se respete la diversidad por orientación sexual e identidad de género de las personas que se relacionan con la Administración en cualquier procedimiento, así como la diversidad de las unidades de convivencia.

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española, cuyo significado se puede consultar en el Anexo 1.

### 3.3. Igualdad de condiciones en el acceso, promoción y organización del trabajo y del estudio

#### *Trabajo*

Los aspectos más destacables que se prevén en la normativa en materia laboral y en relación con las condiciones de estudio que afectan a las universidades giran en torno a asegurar la conciliación de la vida laboral o estudiantil y familiar para hacer efectivo el derecho a la no discriminación por razón de sexo, embarazo o maternidad, así como el deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo o estudio y la retribución. Con esta finalidad, se prevén medidas que aseguren la conciliación, así como el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en la atención a la familia; por ejemplo, se establece el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo y se asimila la duración del permiso dirigido al progenitor o progenitora diferente de la madre biológica al permiso de nacimiento para la madre, y, en cuanto al alumnado, se reconoce el derecho a flexibilizar sus actividades académicas y las tutorías y a elegir el grupo de docencia para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. En relación con la provisión de vacantes para la promoción interna, también se otorgan más puntos en el concurso a las personas con hijos en edad escolar y otras circunstancias familiares, siempre que el traslado aporte una mejora en la conciliación familiar de estas personas.

Otro elemento importante es el principio de igualdad retributiva, por el cual se ha establecido la normativa que fija la obligación y el procedimiento para elaborar informes sobre la distribución salarial de las empresas, y la obligación de analizar y corregir la discriminación por razón de género u otras razones. La nueva legislación en torno a la igualdad de trato y la no discriminación, ya sea en general o específica para el colectivo LGBTI+, añade múltiples ejes de discriminación a incluir en las políticas de acción positiva, y respecto a los de acceso y promoción de los colectivos vulnerables. Todo el marco normativo español y catalán que vincula a las universidades en materia de recursos humanos y carrera académica prevé que se debe garantizar el principio de igualdad en el acceso y a lo largo de toda la carrera profesional, a partir, por ejemplo, de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. También se prevé la promoción de la representación equilibrada en los

órganos de gobierno de la institución universitaria, en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad correspondientes, y en las comisiones o tribunales de selección del personal. Además, en los procedimientos de selección y evaluación del currículum, se deben crear mecanismos para evitar el sesgo de género u otros sesgos.

**Cuadro 2.1. Contenido de la normativa en materia de igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo**

Normativa	Contenido
D 92/85/CEE	Protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.
D 2006/54/CE	Derecho de las mujeres a la reincorporación después de una baja por maternidad en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente y con las mismas condiciones.
	Derecho al acceso igual de las mujeres al mercado laboral, así como a condiciones de trabajo iguales, incluida la remuneración.
	Regula el ordenamiento jurídico de los Estados miembros para invertir la carga de la prueba en aquellos casos en que se denuncie discriminación directa o indirecta en el ámbito del empleo.
D 2000/78/CE	Incluye dentro del Cuerpo Jurídico Europeo la discriminación por razón de orientación sexual en este ámbito y aplica las mismas condiciones respecto a la inversión de la carga de la prueba y de las acciones positivas que en los casos de discriminación por razón de sexo.
CE, de 27 de diciembre de 1978	Derecho a la no discriminación por razón de sexo en el puesto de trabajo, así como el derecho y el deber de trabajar, de la libre elección de profesión u oficio, de la promoción a través del trabajo y de una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades personales y familiares (artículo 35).
EAC – LO 6/2006, de 19 de julio	Deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la formación profesional, las condiciones de trabajo y la retribución, y de garantizar la no discriminación en el embarazo o la maternidad (artículo 19).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de marzo	Las universidades deben analizar y corregir las desigualdades por razón de género en los usos del tiempo académico (artículo 65).
	Las universidades pueden modificar el régimen de dedicación a la docencia (el rango de horas) para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas del cuidado de personas dependientes (artículo 75).
	Las universidades deben asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación del PTGAS, y la misma ley explica que los permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por maternidad, adopción, acogimiento o lactancia, violencia machista o conciliación, no computarán en el tiempo de contrato del profesorado ayudante doctor o profesorado lector (artículos 89.6 y 78).
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al empleo público y al desarrollo de la carrera profesional; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar e individual; fomentar la formación en igualdad; promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección y valoración; ordenar medidas de protección frente al acoso sexual o por razón de sexo; eliminar cualquier discriminación retributiva por razón de sexo, y evaluar la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de actuación (artículo 51).
	Establecimiento de medidas para la conciliación laboral de mujeres y hombres y la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado de los niños y del hogar (artículo 14).
	Derecho de todos los trabajadores, mujeres y hombres, a la conciliación para fomentar una distribución equilibrada de las responsabilidades familiares, y el derecho de los padres a disfrutar de un permiso de paternidad remunerado (artículo 44).
	Las administraciones públicas deben facilitar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que supongan un perjuicio para la promoción profesional (artículo 51).
RD 902/2020 – Real decreto 902/2020, de 13 de octubre	Establece las normas para llevar el registro retributivo, que debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo (artículo 5).
L 15/2022 – Ley 15/2022, de 12 de julio	Se puede exigir a las empresas de más de 250 trabajadores que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales en los ejes de discriminación previstos por la ley (artículo 9.6).

(continuación del cuadro 2.1)

L 15/2022 – Ley 15/2022, de 12 de julio (continuación)	Además, no se puede limitar, segregar o excluir del acceso al empleo público o privado por ninguna razón prevista en la norma, incluidos los criterios de selección y promoción, y el resto de condiciones de trabajo. También se consideran discriminatorios los criterios y sistemas de acceso o las condiciones de trabajo que produzcan discriminación indirecta (artículos 9.1 y 9.2).
RDL 5/2023 – Real decreto ley 5/2023, de 28 de junio	Amplía los supuestos de discriminación añadiendo la discriminación por ejercer los derechos de conciliación o corresponsabilidad. También amplía los supuestos del permiso de cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario para convivientes (artículo 9).
L 4/2023 – Ley 4/2023, de 28 de febrero	Se establece que las administraciones públicas deben adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, corregir y eliminar toda discriminación hacia las personas LGBTI+ en materia de acceso y promoción al empleo, y de condiciones de trabajo (artículo 14).
EBEP RDL 5/2015	Los órganos de selección deben ajustarse al criterio de paridad entre mujeres y hombres y velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (artículos 60, 61 y 79).
EBEP RDL 5/2015	<p>El permiso de nacimiento para la madre biológica se extiende a los casos de acogimiento, guarda legal y adopción y pasa a ser intransferible.</p> <p>Se equipara el tiempo del permiso de nacimiento para el progenitor o progenitora diferente de la madre biológica —nuevo término que sustituye al llamado permiso de paternidad— al permiso de nacimiento para la madre, y pasa a ser de 16 semanas.</p> <p>Se incluye también la obligación de disfrutar simultáneamente del permiso de nacimiento —o adopción, guarda legal o acogimiento— con el permiso del progenitor o progenitora diferente de la madre biológica durante las seis primeras semanas del nacimiento, pudiéndose disfrutar de manera ininterrumpida o interrumpida en periodos de semanas hasta los 12 meses del niño o niña.</p> <p>Se establece además la posibilidad de realizar cursos de formación durante estos permisos, exceptuando las primeras seis semanas de descanso obligatorio.</p> <p>El permiso por lactancia del menor pasa a ser un derecho individual e intransferible que pueden disfrutar ambos progenitores simultáneamente.</p> <p>Se hace evidente el derecho a la reincorporación inmediata al puesto de trabajo una vez finalizado el periodo del permiso.</p> <p>El permiso por cuidado de un hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave lo pueden obtener ambos progenitores, adoptantes o tutores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente. También se menciona el derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la retribución íntegra, con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde se presten los servicios, por cuidado del hijo o hija menor de edad (artículo 49, modificado por el RDL 6/2019, art. 3.3 a y b).</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	<p>Prevé la posibilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, de establecer reservas y preferencias para el sexo infrarrepresentado en las condiciones de contratación, clasificación profesional, promoción y formación (artículo 17).</p> <p>La clasificación de los grupos profesionales debe ajustarse a criterios basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones que garanticen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres (artículo 22.3, modificado por el RDL 6/2019, art. 2.6.3).</p> <p>Definición del concepto de trabajo de igual valor: un trabajo tiene el mismo valor que otro cuando las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que se desarrollan son equivalentes.</p> <p>Se obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a tener un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y el personal tiene derecho, a través de sus representantes, a acceder a estos datos.</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	Cuando se encuentren diferencias entre mujeres y hombres en la media de las retribuciones salariales totales superiores al 25 %, se debe justificar que las diferencias mencionadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el personal tiene derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor (artículo 28, modificado por el RDL 6/2019, art. 2.7).

(continuación del cuadro 2.1)

<p>ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre</p>	<p>Derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de duración y distribución de su jornada laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, con el fin de hacer efectivo su derecho a conciliar la vida familiar y laboral, de manera razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En caso de tener hijos o hijas, este derecho se extiende hasta que cumplan 12 años, y se establece que es a través de la negociación colectiva que se pactarán los términos del ejercicio de este derecho, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.</p> <p>La persona trabajadora tiene derecho a volver a su jornada o modalidad contractual anterior a la adaptación antes de finalizar el período previsto y ante un cambio de circunstancias (artículo 34, modificado por el RDL 6/2019, art. 2.8).</p>
<p>L 14/2011, de 1 de junio</p>	<p>Derecho del personal investigador al respeto del principio de igualdad de género tanto en sus funciones investigadoras como en la contratación y el desarrollo de su carrera profesional (artículo 14).</p>
<p>L 17/2015, de 21 de julio</p>	<p>La universidad debe garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en la carrera profesional del profesorado investigador como del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como la promoción equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y niveles de toma de decisiones. Las universidades también deben aprobar un plan de igualdad en el acceso, promoción y condiciones laborales del personal que incluya medidas específicas dirigidas al colectivo de estudiantes y una política de contratación inclusiva que prevea la formación de los tribunales para evitar cualquier discriminación de género en los procesos de selección (artículo 28).</p>
<p>Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas</p>	<p>Compromete a las universidades, en el marco de sus políticas de género, a desarrollar un conjunto de medidas para favorecer la igualdad de género en la institución, priorizando el acceso de las mujeres a todos aquellos ámbitos y órganos en los que su presencia sea deficitaria, e impulsar políticas activas de selección de mujeres como personal docente, investigador laboral y de apoyo (disposición adicional primera).</p> <p>Establece que la igualdad de género en las comisiones de selección es una prioridad (artículo 17).</p> <p>Establece que se conceden permisos retribuidos y no recuperables, así como la duración de los permisos, por nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de una persona menor, por enfermedad grave u hospitalización de un familiar de primer o segundo grado, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses —adaptable al padre o a la madre— o por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar (artículo 37).</p> <p>Las excedencias se conceden para cuidar a un hijo o hija por naturaleza, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo —incluidas parejas no heterosexuales— o para atender a un familiar. No obstante, también se establece que esta excedencia se pierde tan pronto la persona beneficiaria realice cualquier actividad remunerada (artículo 40).</p> <p>Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto en caso de maternidad (artículo 41).</p>
<p>VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas</p>	<p>Establece que, en la provisión de vacantes para la promoción interna, se otorguen más puntos en el concurso a las personas con hijos o hijas en edad escolar u otras circunstancias familiares, siempre que el traslado aporte una mejora en la conciliación familiar (artículo 19).</p> <p>La trabajadora que durante el período de vacaciones esté de permiso por maternidad disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan una vez finalizado este permiso (artículo 45).</p>

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española, cuyo significado se puede consultar en el anexo 1.

**Estudios**

En relación con las condiciones de estudio, la normativa se centra en asegurar la conciliación de la vida estudiantil y familiar con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con responsabilidades de cuidado. En este sentido, establece la obligación de las universidades de llevar a cabo las adaptaciones curriculares pertinentes para facilitar las necesidades de conciliación del alumnado.

### Cuadro 2.1. Contenido de la normativa en materia de igualdad en la organización de los estudios

L 17/2015 – Ley 17/2015, de 21 de julio	Las universidades deben procurar adecuar la ubicación y los horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa de los alumnos (artículo 46).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de marzo	Establece que el alumnado tiene derecho a un diseño de las actividades académicas que facilite la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar (artículo 33).
RD 678/ 2023, de 18 de julio	Regula que la ANECA puede dispensar del requisito de realización de actividades de investigación o docencia, por un período acumulado de, como mínimo, nueve meses, en universidades o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral, a aquellas personas que acrediten situaciones prolongadas en el tiempo que hayan impedido cumplir dichas actividades por motivos de discapacidad, enfermedad, conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y excedencias por cuidado de hijos, familiares o por violencia de género, mediante resolución motivada.
RD 1791/2010 - Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre	<p>Los estudiantes tienen derecho a una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como al ejercicio de sus derechos en caso de ser mujeres víctimas de violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad. Concretamente, tienen derecho a poder flexibilizar sus actividades académicas, a elegir el grupo de docencia tanto de grado como de máster, a recibir una tutoría de titulación que configure un itinerario curricular acorde con sus necesidades para favorecer la corresponsabilidad, y a que estas tutorías sean flexibles según sus necesidades (artículos 7, 8, 9, 20 y 21).</p> <p>Los centros universitarios tienen la obligación de informar con antelación al inicio del período de matrícula sobre la planificación de la titulación, incluido el volumen de dedicación que el estudiante debe destinar a las materias y su distribución horaria, así como la posibilidad de crear tribunales que valoren la trayectoria académica y laboral del estudiante en casos de compensación de materias (artículo 23).</p> <p>Los calendarios con las fechas, horas y lugar de las pruebas deben ser efectivos para todos los estudiantes —a tiempo completo o parcial— y, en caso de que algún estudiante no pueda asistir por motivos laborales o de conciliación de la vida personal y familiar, tiene derecho a realizar la prueba en un día y hora diferentes (artículo 25).</p>

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española, cuyo significado puede consultarse en el anexo 1.

#### 3.4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación

En este ámbito, se destaca la obligación de introducir la perspectiva de género de manera transversal en todos los ámbitos del conocimiento en la actividad académica e investigadora. Así, en la docencia se debe incluir la perspectiva de género en el currículo de los grados y posgrados, en los planes de estudio, creando posgrados y módulos formativos específicos en materia de perspectiva de género en todas las disciplinas académicas como propuesta curricular obligatoria. En este sentido, la Universidad está obligada a acompañar las solicitudes de acreditación de grados y posgrados con un informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en el plan de estudios. Por otro lado, también se establece la eliminación de contenidos sexistas y estereotipados de los materiales docentes, la formación del profesorado en perspectiva de género y coeducación, y la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual y afectiva, identidad de género y diversidad familiar en el principio de coeducación.

En la investigación, también se establece la obligación de incluir la perspectiva de género como categoría transversal, de promover que los grupos de investigación tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres y de potenciar el trabajo de las investigadoras. Además, en relación con las convocatorias de ayudas para proyectos de investigación de carácter colectivo, se reconoce como mérito positivo que el grupo esté integrado por un 40 % de mujeres, como mínimo, o bien que esté dirigido por una mujer, además de incorporar la perspectiva de género.

**Cuadro 3. Contenido de la normativa en materia de promoción de la perspectiva de género en la docencia e investigación**

Normativa	Contenido
LOVG – LO 1/2004, de 28 de diciembre	Integrar dentro del mismo sistema educativo los principios de respeto de los derechos y libertades fundamentales, de igualdad entre mujeres y hombres, del ejercicio de la tolerancia y la libertad, de eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre géneros y de formación y prevención de conflictos, así como su resolución pacífica. Las universidades deben incluir formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de manera transversal (artículo 4).
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Obligación del sistema educativo de incluir entre sus fines la educación en igualdad de derechos y oportunidades, así como integrar dentro de los principios de calidad la eliminación de los obstáculos que dificulten la igualdad efectiva entre los sexos (artículo 23). Las instituciones educativas deben incorporar en sus objetivos y actuaciones educativas el principio de igualdad de trato y evitar cualquier tipo de desigualdad derivada de comportamientos sexistas o estereotipos de género. Para ello, deben desarrollar medidas como: atender en los currículos el principio de igualdad entre los sexos, eliminar y rechazar comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados en los materiales docentes, incluir en la formación inicial y permanente del profesorado el principio de igualdad, y realizar acciones educativas para reconocer y enseñar la contribución de las mujeres en la historia (artículo 24). Las universidades están obligadas a fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Para cumplir este mandato, deben promover la inclusión de docencia en materia de igualdad de género en los planes de estudio, la creación de posgrados específicos y el desarrollo de investigaciones especializadas en la materia (artículo 25).
LO 3/2020 – Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre	Las administraciones educativas deben promover que los currículos, libros de texto y otros materiales educativos fomenten el valor igual de mujeres y hombres y no contengan estereotipos sexistas o discriminatorios (disposición adicional vigésima quinta).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de marzo	Se debe incentivar la promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres investigadoras principales (artículo 13).
L 14/2011 – Ley 14/2011, de 1 de junio	En la actividad de investigación se deben promover estudios de género y sobre las mujeres, así como establecer medidas para estimular y reconocer la presencia de mujeres en los equipos de investigación (disposición adicional decimotercera).
L 11/2014, de 10 de octubre	El principio de coeducación debe incluirse en los planes de acción tutorial, así como en los planes y reglamentos de convivencia. Respecto a los contenidos de los materiales educativos, deben considerar la diversidad de género para evitar cualquier tipo de discriminación.
L 17/2015, de 21 de julio	Las universidades deben llevar a cabo actuaciones y actividades dirigidas a promover trabajos de investigación relacionados con la coeducación y la perspectiva de género (artículo 21). Obliga a introducir en la actividad académica e investigadora la perspectiva de género de manera transversal en todos los ámbitos de conocimiento, incluyendo el currículo de los grados y posgrados de todas las disciplinas, por lo que es obligatorio acompañar las solicitudes de acreditación de grados y posgrados con un informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en el plan de estudios. Obliga a formar en coeducación al personal docente e investigador. Las universidades deben potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras, formar a su personal y ofrecer módulos o cursos específicos en perspectiva de género en las diferentes disciplinas. En las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación o ayudas colectivas a la investigación, las universidades deben establecer como criterio de valoración que el grupo esté integrado por un mínimo del 40 % de mujeres o bien que esté dirigido por una mujer e incorpore la perspectiva de género. También deben crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género como propuesta curricular obligatoria en las facultades y estudios reconocidos (artículo 28).

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española, cuyo significado se puede consultar en el anexo 1.

### 3.5. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria

La promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres, así como la corrección de toda forma de discriminación hacia colectivos vulnerables, aparece también como una obligación de las universidades en relación con los órganos de gobierno y representación y con los cargos de responsabilidad. Asimismo, se establece como obligación de las universidades fomentar la igualdad y la no discriminación en los colectivos de alumnado.

**Cuadro 4. Contenido de la normativa en materia de participación y representación paritaria en la comunidad universitaria**

Normativa	Contenido
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Obliga a las instituciones educativas a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de sus centros docentes (artículo 24). El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y las designaciones de los cargos de responsabilidad de los poderes públicos (artículo 16).
L 4/2023 – Ley 4/2023, de 28 de febrero	Las administraciones deben corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo y promoción profesional de las personas LGBTI+ (artículo 14).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de marzo	Establece que se pueden adoptar medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres, o del sexo infrarrepresentado (artículo 65).
L 15/2022 – Ley 15/2022, de 12 de julio	Prevé que, mediante la negociación colectiva, se puedan establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo (artículo 10.2).
L 19/2020, de 30 de diciembre	Se insta a las administraciones a aplicar medidas de acción positiva, proporcionadas a las necesidades específicas de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, como es el caso de los colectivos infrarrepresentados en el empleo y la función pública (artículo 6).
RD 1791/2010 – Real decreto 1791/2010	Los estudiantes, individualmente y organizados en colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad al equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones. Asimismo, las administraciones con competencia en materia universitaria y las universidades deben destinar en sus presupuestos las partidas correspondientes que permitan subvencionar la gestión de estas asociaciones y la participación en ellas de los estudiantes, respetando el principio de igualdad y no discriminación por razón de edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra circunstancia personal o social (artículo 38).
RD 678/ 2023, de 18 de julio	Determina que las universidades pueden establecer medidas de acción positiva en los concursos a plazas de personal docente e investigador funcionario para favorecer el acceso equilibrado de las mujeres (artículo 33.3).
Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas	Insta a los sindicatos a llevar a cabo un conjunto de medidas para favorecer la paridad de género en los órganos de representación colectiva (disposición adicional primera).

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española, cuyo significado se puede consultar en el anexo 1.

### 3.6. Promoción de una organización libre de sexismo y de violencias de género machistas

En esta temática, se prevén muchas medidas que vinculan a las universidades y que parten del deber de los poderes públicos, consagrado en el ordenamiento jurídico español y catalán, de garantizar la protección integral contra el sexismo, la discriminación y todo tipo de violencias contra las mujeres y las personas LGBTI+. Se señala la obligación de disponer de un protocolo contra los acosos sexuales y por razón de sexo, identidad y expresión de género y orientación sexual que puedan afectar a las personas trabajadoras, el cual debe incluir mecanismos de detección y medidas preventivas y sancionadoras contra las conductas abusivas. Además, las

universidades también deben realizar una labor de sensibilización, disponer de códigos de buenas prácticas y ofrecer formación, tanto inicial como permanente, al profesorado para prevenir y detectar las situaciones de violencia machista, acoso sexual o LGTBI-fóbico y otras formas de discriminación.

En lo que respecta a las víctimas de violencia machista, se prevé que las universidades dispongan de programas específicos de ayuda y adaptación docente para el alumnado. Para el personal, se contemplan permisos adicionales como la reducción de jornada laboral con disminución proporcional del salario, o la reorganización del tiempo de trabajo con la adaptación del horario y la aplicación de un horario flexible.

**Cuadro 5. Contenido de la normativa en materia de promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género**

Normativa	Contenido
EAC	Obligación de los poderes públicos —a través de la ejecución de políticas públicas— de garantizar la protección integral contra todo tipo de violencias contra las mujeres y contra los actos sexistas y discriminatorios (artículo 41).
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Insta a aplicar medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva —directa o indirecta— por razón de sexo y a establecer acciones efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 51). Obligación de las administraciones públicas de establecer un protocolo de actuación fruto de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 62).
RD 1791/2010, de 30 de diciembre	Se reconoce el derecho de las víctimas de violencia de género a elegir grupo de docencia (artículo 8). Obliga a las instituciones y a la Administración de la Generalitat de Cataluña y a los organismos públicos vinculados o dependientes de ella a aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (artículo 18).
L 4/2023 – Ley 4/2023, de 28 de febrero	En lo referente a la formación del personal de la Administración pública, expone que se seguirá impartiendo formación inicial y continuada al personal sobre diversidad sexual y de género, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGBTI (artículos 12 y 22). Establece como obligatorio para las administraciones la elaboración de protocolos de apoyo y acompañamiento al alumnado trans, y contra el acoso transfóbico (artículo 61).
L 15/2022 – Ley 15/2022, de 12 de julio	Las víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento e información por parte de las administraciones (artículo 5). En la formación del profesorado se debe incluir formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación (artículo 13).
L 19/2020, de 30 de diciembre	Expone que se deben poner a disposición de los centros educativos los recursos humanos y materiales, así como la formación adecuada del profesorado y del personal no docente necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación (artículo 10). En lo que respecta a la formación, las administraciones públicas deben impulsar la formación obligatoria del personal, tanto funcionario como laboral, sobre la igualdad de trato y la no discriminación (artículo 32).
L 3/2022, de 24 de febrero	Establece la obligación de fijar medidas de prevención y actuación frente a casos de violencia, acoso y discriminación de género, así como diversos principios rectores y prevé la creación de canales específicos de denuncia (artículo 4).
LO 10/2022 – Ley orgánica 10/2022	Se garantiza, a través de los medios necesarios, que todas las personas víctimas de discriminación, especialmente aquellas con discapacidad, tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes (artículo 5). Los centros educativos deben disponer de protocolos de actuación que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales en el ámbito educativo (artículo 19). En la formación permanente tanto del PDI como del PTGAS se incorporarán contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización y detección de violencias sexuales (artículo 24).

(continuación del cuadro 4)

L 5/2008, de 24 de abril	<p>Los protocolos deben incluir un conjunto de medidas y mecanismos de apoyo, coordinación y cooperación entre las instituciones públicas y otros agentes implicados; garantizar una atención coordinada de los diferentes departamentos de la Generalitat de Cataluña, entes locales y agentes sociales; asegurar una transmisión de información continuada y fluida entre estos; evitar la revictimización de las mujeres afectadas mediante metodologías de intervención adecuadas; diseñar circuitos de atención apropiados; y establecer un modelo único y consensuado de recogida de datos (artículo 85).</p> <p>Las administraciones educativas deben dotar los planes de formación inicial y permanente del profesorado de una formación específica en materia de igualdad para, entre otras cosas, adquirir conocimientos y técnicas en la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar y fomentar actitudes favorables al ejercicio de derechos y obligaciones iguales por parte de mujeres y hombres (artículo 7).</p>
RD 1791/2010, de 30 de diciembre	<p>El derecho del alumnado a recibir una atención y una formación que garanticen a las víctimas de violencia de género el ejercicio de sus derechos (artículo 7).</p> <p>Se reconoce el derecho de las víctimas de violencia de género a escoger grupo de docencia (artículo 8).</p>
L 17/2015, de 21 de julio	<p>Obligación de las instituciones y de la Administración de la Generalitat de Cataluña y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (artículo 18).</p>
L 11/2014, de 10 de octubre	<p>Obliga a las universidades a elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género (artículo 14).</p> <p>Los profesionales de la educación deben recibir formación sobre igualdad efectiva de las personas LGBTI+, y tienen el deber de intervenir ante una situación de riesgo o sospecha de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y de comunicarlo a los cuerpos de seguridad según el protocolo específico de actuación (artículos 10 y 11).</p> <p>Establecimiento a través de un reglamento de las condiciones para que las personas transgénero e intersexuales sean tratadas y nombradas con el nombre sentido sin que sea necesario ningún diagnóstico de disforia de género, ni ningún tratamiento médico (artículo 23).</p>
EBEP – RDL 5/2015 / ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	<p>En la relación laboral, el derecho de las personas a la intimidad y a la dignidad, el cual incluye, entre otros, la protección frente al acoso sexual y por razón de orientación sexual.</p> <p>El derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada —directa o indirectamente— por estas razones (artículo 14 del TREBEP y artículo 4 del ET).</p> <p>En la formación y la promoción se debe garantizar la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, entre trabajadores de diferente sexo (artículo 23).</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	<p>Anula e invalida cualquier acción, reglamento, decisión, negociación u orden que comporte una situación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y orientación o condición sexual (artículo 17).</p> <p>Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial (artículo 12, modificado por el RDL 6/2019).</p> <p>Nulidad del despido en período de prueba de trabajadoras embarazadas o que estén ejerciendo la maternidad (artículo 14, modificado por el RDL 6/2019).</p>
EBEP RDL 5/2015	<p>El deber y el principio ético de los empleados públicos de respetar la igualdad entre mujeres y hombres y evitar cualquier actuación que pueda producir una discriminación por razón de género, sexo u orientación sexual (artículos 52 y 53).</p> <p>En relación con el régimen disciplinario, define como una falta muy grave toda actuación que suponga una discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, así como el acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual (artículo 95).</p> <p>En lo que respecta al permiso por razón de violencia de género, se establece que cualquier falta de asistencia —parcial o total— se considera justificada en la medida en que los servicios sociales de atención o de salud la acrediten.</p> <p>Se prevé el derecho de las víctimas de violencia de género a la reducción de jornada o a una adaptación de horario, aunque los términos de estas modificaciones son establecidos por la Administración pública competente (artículo 49).</p>
EBEP – RDL 5/2015	<p>Se prevé una disposición para las víctimas de violencia de género que determina que, en caso de que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaban sus servicios, tienen derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional sin necesidad de que sea una vacante de cobertura necesaria (artículo 82).</p>

(continuación del cuadro 4)

<p>Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas</p>	<p>Tipifica como falta muy grave toda actuación que implique discriminación por razón de sexo, así como el acoso probado, sexual, moral o psicológico, dentro del ámbito de la universidad (artículo 55).</p> <p>Las universidades deben de disponer de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso, el cual debe incluir mecanismos para la detección, así como medidas preventivas y sancionadoras de este tipo de conductas y situaciones.</p> <p>Considera el acoso como una situación que puede perjudicar la salud de las personas trabajadoras y lo define, por tanto, como objeto de prevención.</p> <p>Obliga a las universidades a desarrollar acciones de análisis, de detección y formativas, así como programas para evitar el acoso y promover un clima y espacios laborales libres de acoso (disposición adicional segunda).</p>
<p>VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas</p>	<p>Compromiso de los comités de empresa y de las gerencias de impulsar las medidas previstas en la Ley de igualdad catalana y a las otras normativas aplicables con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género.</p> <p>Los comités de empresa y las gerencias deben tomar las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, tal y como marca la legislación vigente (disposición adicional primera y segunda).</p> <p>Permisos adicionales para las víctimas de violencia de género, como la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo con la adaptación del horario y la aplicación de un horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo (artículo 46).</p> <p>En caso de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, prevé que esta pueda pedir la suspensión del contrato con una duración máxima de seis a dieciocho meses (artículo 48).</p>

Nota: se han utilizado las siglas del Diccionario del español jurídico de la Real Academia Española, el significado de las cuales puede consultar en el anexo 1.

## 4. Descripción de la situación de las mujeres en la UAB

En este apartado se presentan los principales resultados en relación con la situación en la Universidad del personal trabajador y del alumnado a diciembre de 2022 y considerando la variable sexo o género. La información se organiza distinguiendo diversos aspectos y, en relación con el ámbito laboral, aquellos establecidos por el Real Decreto 901/2020, añadiendo una cuestión más: la referente a las características generales de la población o su perfil. Al mismo tiempo, los datos se presentan distinguiendo por colectivo (PDI, PTGAS y alumnado).

### 4.1 Perfil de la población

#### Personal docente e investigador (PDI)

El PDI se caracteriza por ser un colectivo formado mayoritariamente por hombres (54 %), de 40 a 59 años (52,6 %), con titulación de doctorado (58 %), y que ocupan principalmente la categoría de asociado o asociada (37,2 %). Por este motivo, la mayor parte del profesorado presenta jornadas parciales y contratos de duración temporal, el 52 % y el 71 %, respectivamente. En cuanto a la antigüedad, las personas con menos de 4 años son el grupo que presenta la proporción más alta, el 30 %, junto con el intervalo de 10 a 22 años, el 27 %. Finalmente, se observa que el ámbito con mayor representación es el de ciencias sociales, con un 32 %.



En relación con las dimensiones incluidas en el perfil del PDI, se han observado las siguientes diferencias estadísticamente significativas<sup>2</sup> entre mujeres y hombres:

- Las **mujeres** se sitúan por encima del total general en la categoría de **asociadas** (+2 puntos) y los **hombres** en la de **catedráticos** (+2 puntos).
- Las **mujeres** están por encima de su peso general en los rangos de edad de **30 a 39** y de **40 a 49** (+6 y +5 puntos) y los **hombres** en el rango de **más de 60** (+4 puntos).
- Los **hombres** presentan más **contratos** de tipo **fijo** (+3 puntos en relación con el total general).
- Las **mujeres** tienen una **antigüedad** de **menos de 4 años** (+3 puntos) y los **hombres** **más de 22 años** (+3,5 puntos).
- Las **mujeres** están más presentes en el **ámbito de las ciencias sociales** (+3 puntos) y los **hombres** en el ámbito de **las tecnológicas y experimentales** (+5 puntos).

<sup>2</sup> Se han utilizado los residuos estandarizados para determinar la significación estadística. Un valor absoluto superior a 1,96 en los residuos estandarizados indica una desviación estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95 %. El signo del residuo indica si la frecuencia observada es mayor (positivo) o menor (negativo) que la frecuencia esperada.

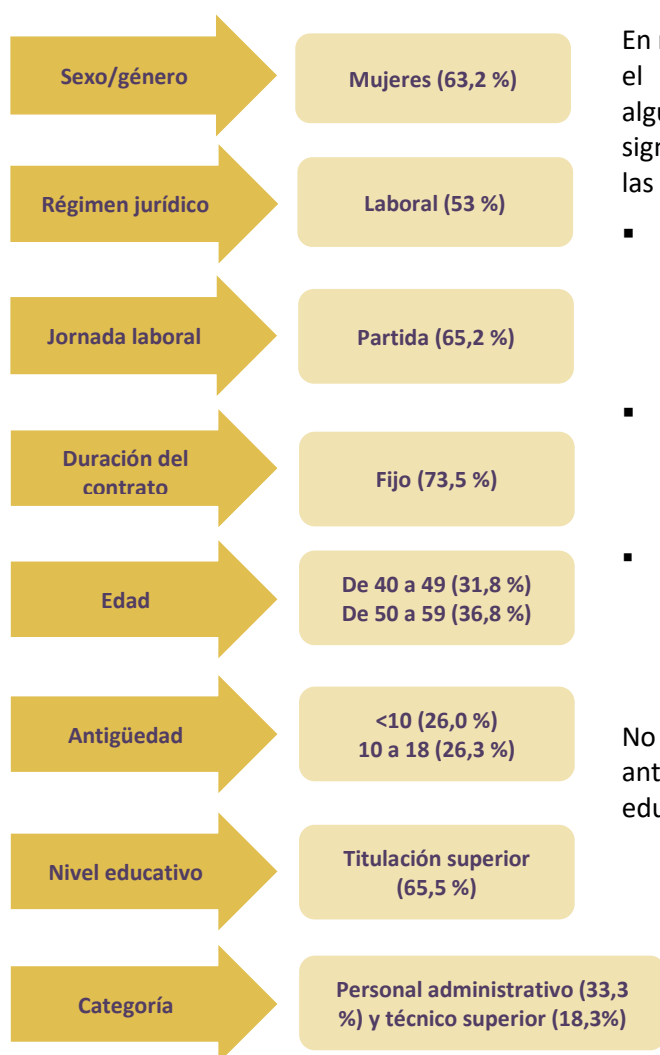


Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Nota: total de PDI, 3.752; total de personal investigador abonable y postdoctoral, 961.

### Personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS)

El PTGAS es un colectivo con más participación de mujeres (63 %), con edades entre 40 y 59 años (68,6 %), y cuya categoría con mayor peso es la de personal administrativo. También se observa que el 65 % del PTGAS posee titulación superior. En cuanto a las características de contratación y condiciones de trabajo, el régimen laboral es el jurídico con mayor proporción (53 %) y una buena parte de la plantilla tiene contrato fijo (73,5 %), con jornada laboral partida (65,2 %).



En relación con las dimensiones incluidas en el perfil del PTGAS, se han observado algunas diferencias estadísticamente<sup>3</sup> significativas entre mujeres y hombres. Son las siguientes:

- Las **mujeres** se sitúan por encima del total general en la categoría de **administrativa** (+7 puntos) y los **hombres** en la de técnico medio y especialista (+6 y +5 puntos).
- Las **mujeres** están por encima del peso total en el régimen de **funcionarias** (+9 puntos) y los hombres en el de **laborales** (+13,4 puntos).
- Los **hombres** se sitúan por encima del total en jornada de tarde, nocturna y abierta (+3, +1 y +3 puntos) y las mujeres, en jornada partida (+4 puntos).

No hay diferencias significativas por edad, antigüedad, duración de contrato ni nivel educativo.

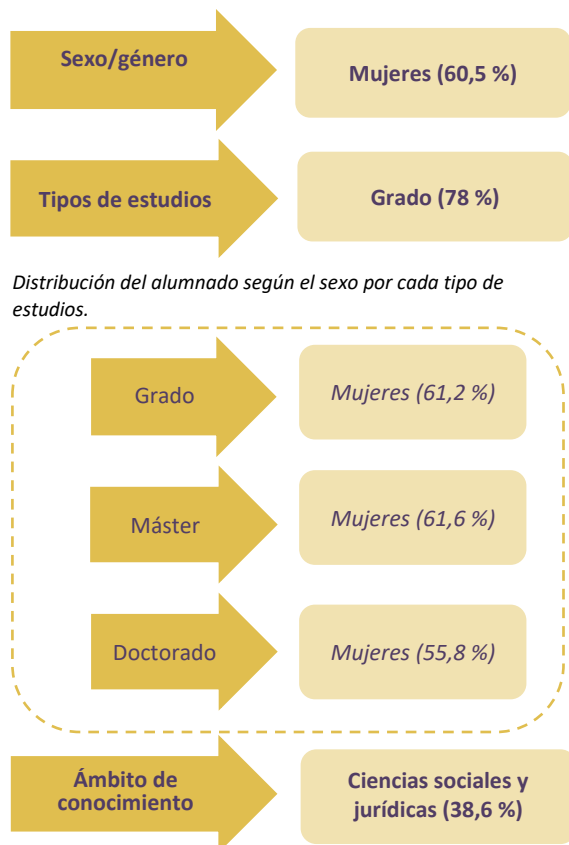
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Nota: total de PTGAS, 2.269

<sup>3</sup> Se han utilizado los residuos estandarizados para determinar la significación estadística. Un valor absoluto superior a 1,96 en los residuos estandarizados indica una desviación estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95 %. El signo del residuo indica si la frecuencia observada es mayor (positivo) o menor (negativo) que la frecuencia esperada.

## Alumnado

El alumnado de la UAB es un colectivo con más participación femenina: el 60,5% son mujeres, concentradas especialmente en los estudios de grado, el 78% del alumnado está matriculado en este tipo de estudios, donde las titulaciones del ámbito de las ciencias sociales y jurídicas son las que presentan una proporción más grande, y el 38,6% de los estudiantes están cursando estudios de este ámbito de conocimiento.



En relación con las dimensiones incluidas en el perfil del alumnado, se han observado algunas diferencias, estadísticamente<sup>4</sup> significativas, entre mujeres y hombres. Son las siguientes:

- En relación con el alumnado de grado, las **mujeres** están más presentes en las facultades de **Educación** (+24 puntos), de **Psicología** (+21 puntos) y de **Medicina** (+16,6 puntos), y los hombres, en la Escuela de **Ingeniería** (+40 puntos), en la Facultad de **Ciencias** (+21 puntos) y en la de **Economía y Empresa** (+16 puntos).
- Respecto al **alumnado de máster**, se **mantiene la misma tendencia** que para el alumnado de grado, con la excepción de Educación, donde la diferencia entre la presencia de mujeres y hombres no es significativa.
- Si consideramos el ámbito de conocimiento, las **mujeres** están por encima de su peso general en el ámbito de la **salud** (+17 puntos), **arte y humanidades** (+7 puntos) y **ciencias sociales y jurídicas** (+2 puntos), y los **hombres** en el ámbito de las **ingenierías** (+42 puntos) y las **experimentales** (+11 puntos).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Nota: total de alumnado, 35.012.

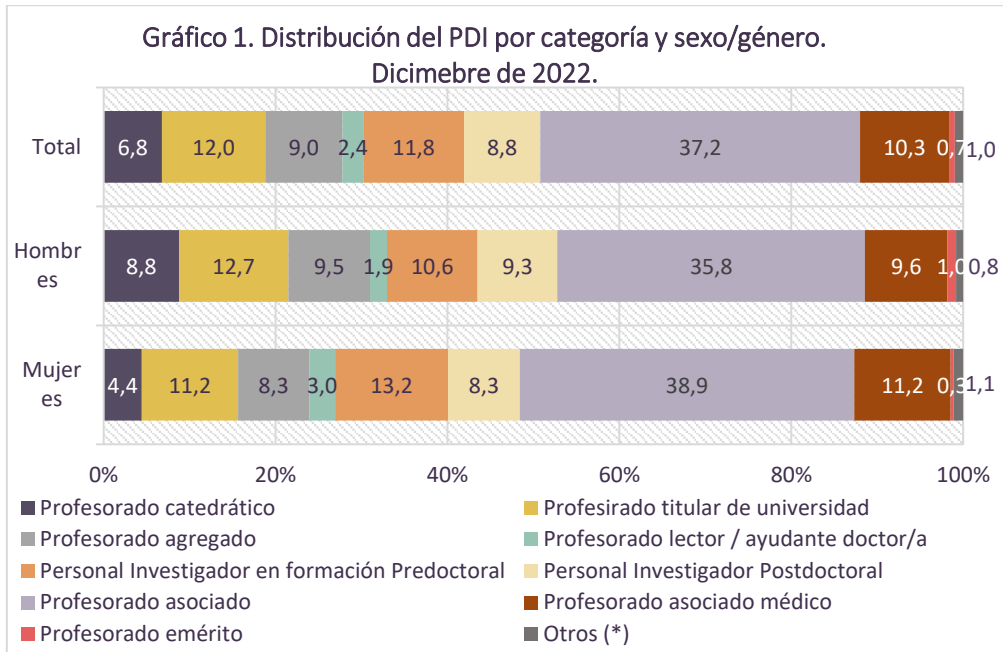
## 4.2. Infrarrepresentación femenina

### Docencia e investigación

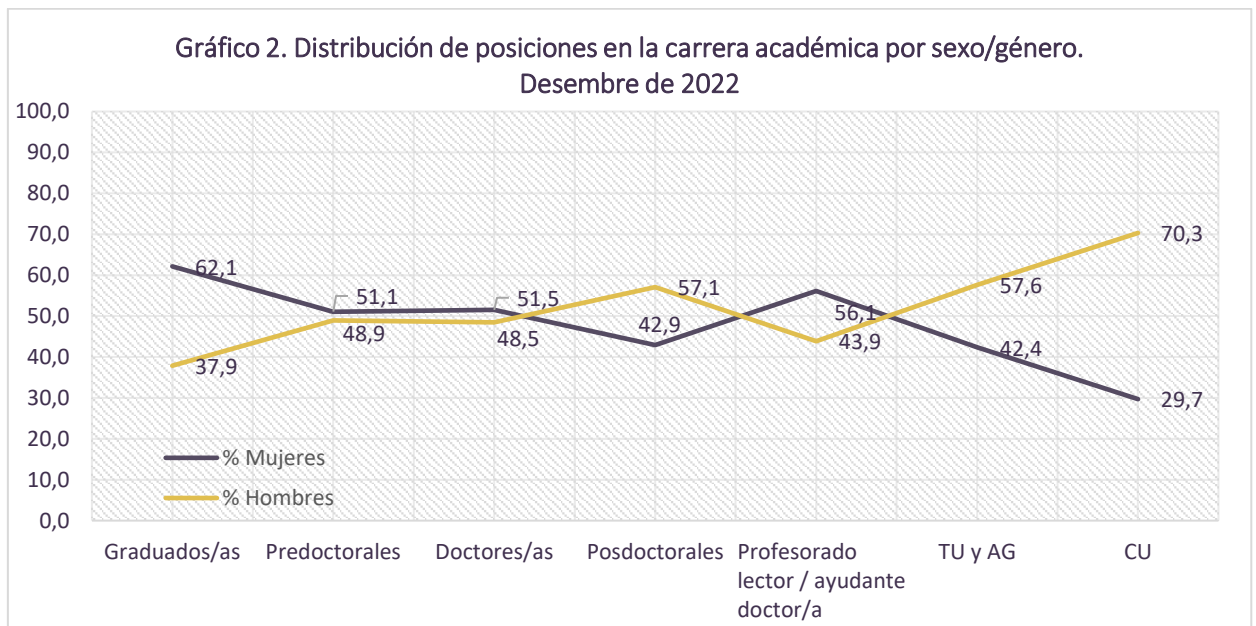
Los datos relativos al PDI y en relación con este aspecto evidencian la persistencia de la segregación ocupacional dentro de la Universidad. Se observa la continuidad del efecto tijera en la trayectoria académica según el género: el peso relativo de las mujeres en las diferentes posiciones se invierte respecto del peso correspondiente a sus compañeros a medida que sube la categoría. Las mujeres son el grupo mayoritario entre el alumnado titulado, el personal investigador predoctoral, el alumnado doctorado y el profesorado lector y ayudante doctor; en cambio, solo suponen el 30 % del profesorado catedrático de universidad, a pesar de que ha

<sup>4</sup> Se han utilizado los residuos estandarizados para determinar la significación estadística. Un valor absoluto superior a 1,96 en los residuos estandarizados indica una desviación estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95 %. El signo del residuo indica si la frecuencia observada es mayor (positivo) o menor (negativo) que la frecuencia esperada.

habido un aumento de 8 puntos respecto a 2006 y de 5 en relación con 2017. Cabe señalar que las mujeres también se sitúan por sobre del total general en la categoría de asociadas.



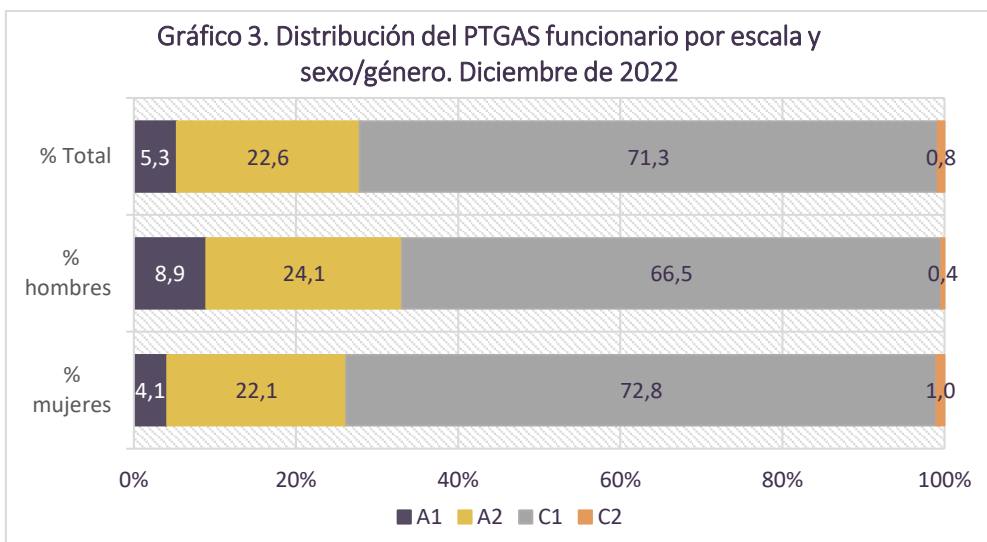
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



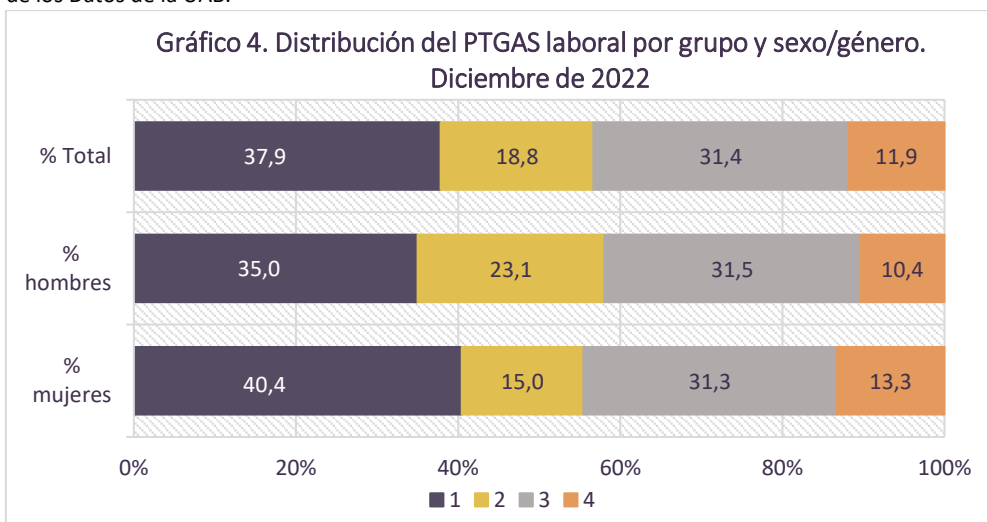
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

### Gestión, administración y servicios

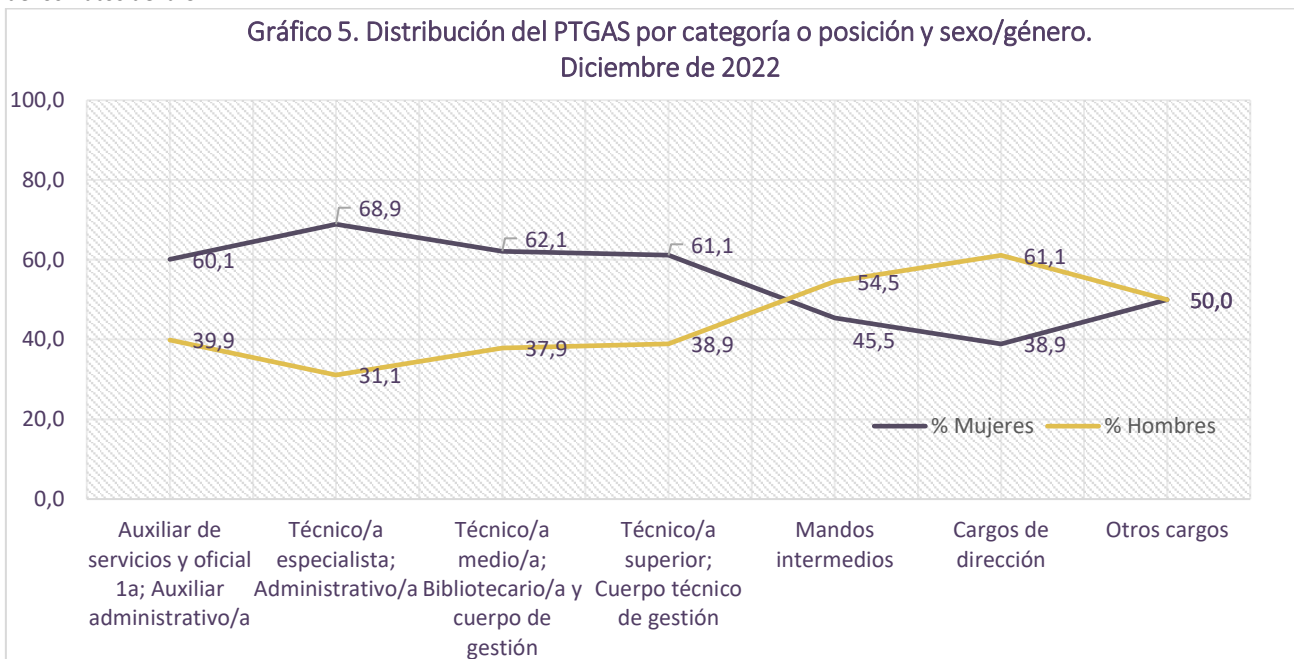
En relación con el PTGAS, a pesar de la mayor presencia de mujeres, también se observa la persistencia de la segregación ocupacional, especialmente en el grupo de funcionariado. Si consideramos el grupo o la escala, se observa que las mujeres tienen una menor presencia respecto a la proporción general en el grupo A y una mayor en el grupo C1. En cambio, en el caso del grupo 1, las mujeres se sitúan 2 puntos por encima de su peso total. Si consideramos la distribución de las posiciones en la carrera profesional, la presencia de mujeres disminuye a medida que aumenta la responsabilidad: las mujeres se sitúan por encima de su peso total en la categoría de administración y por debajo en las categorías de dirección.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



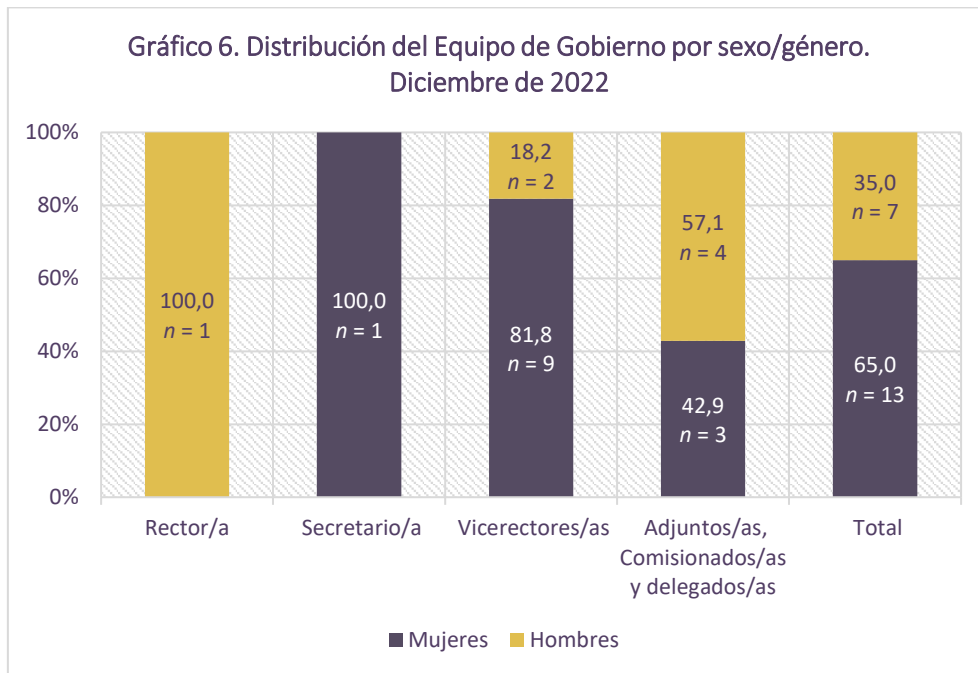
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

**Cargos de gestión académica**

Respecto a los cargos unipersonales, se evidencia una mejora importante en cuanto a la participación del colectivo femenino, posiblemente como resultado de la aplicación de la normativa de la UAB en materia de equilibrio. Así pues, la presencia de mujeres en el Equipo de Gobierno, en diciembre de 2022, es bastante alta: representa el 65 % y ocupan especialmente los cargos de vicerrectoras (el 82 %). En cuanto a los equipos de gobierno de los centros docentes, se observa una proporción de mujeres más alta en los puestos de decana o decano o de dirección de escuela, con un 53,8 %. En cambio, en las direcciones de departamento las mujeres solo representan el 35 %. Asimismo, cabe destacar que la participación en general ha aumentado considerablemente desde el I Plan de Acción, en 2006, cuando las mujeres ocupaban alrededor del 22 % de los cargos de gestión.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

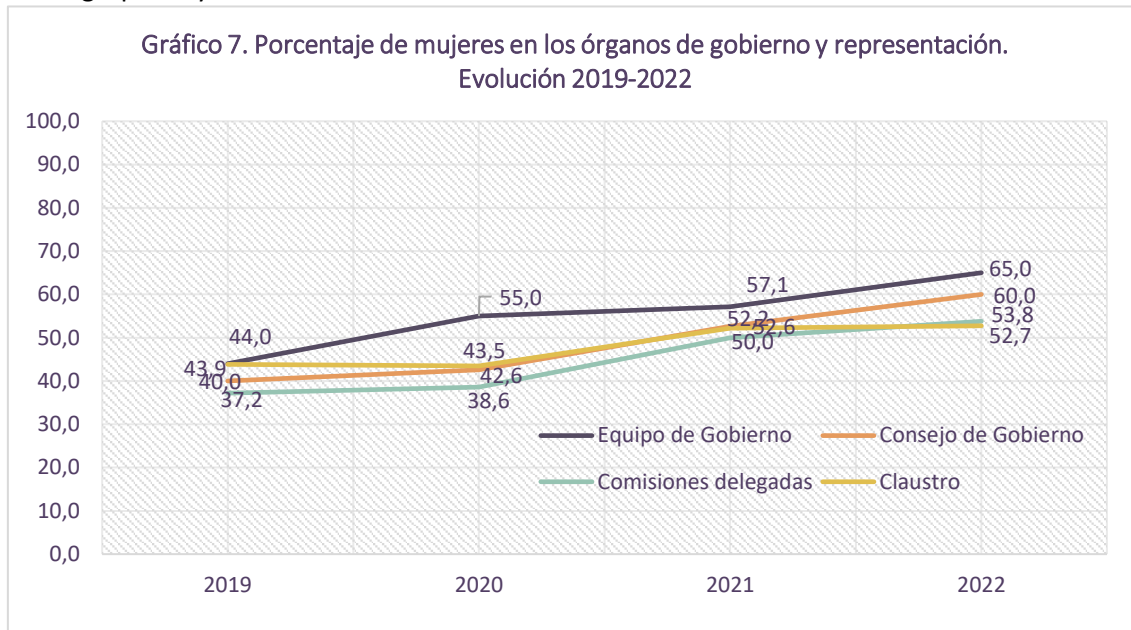
Tabla 1. Distribución de los cargos de gestión académica por sexo/género. Diciembre de 2022

Cargo	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
Decano/a o director/a de escuela	7	6	53,8	46,2
Secretario/a de centro	7	5	58,3	41,7
Vicedecano/a o subdirector/a	27	20	57,4	42,6
Responsable de políticas de igualdad	12	1	92,3	7,7
Director/a de departamento	20	37	35,1	64,9
Secretario/a de departamento	38	47	44,7	55,3
Coordinador/a, subcoordinador/a o responsable	277	372	42,7	57,3
Director/a de servicios, institutos o fundaciones	4	6	40,0	60,0
Secretario/a de instituto	1	3	25,0	75,0
Otros (*)	2	5	28,6	71,4
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>502</b>	<b>44,0</b>	<b>56,0</b>

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

### Órganos de gobierno y representación

Respecto a la participación en los órganos de representación y gobierno, los datos muestran cómo la presencia de mujeres ha ido aumentando a lo largo de los últimos años hasta situarse como grupo mayoritario.

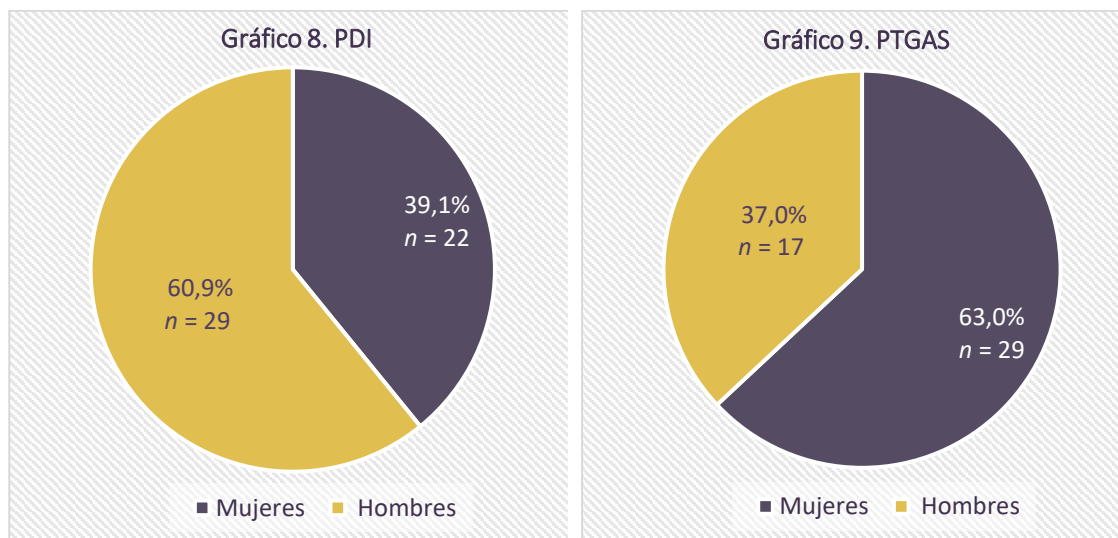


Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

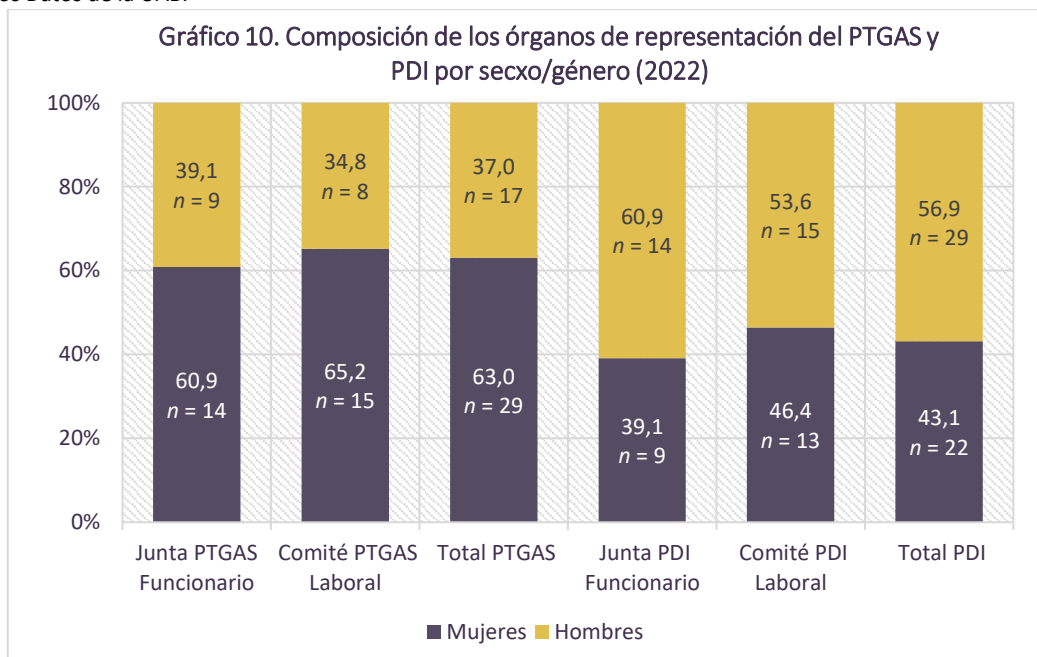
### Representación sindical

En general, la representación sindical muestra una composición paritaria: las mujeres están representadas según su proporción total, suponen el 43,1 % del PDI y el 63 % del PTGAS. Si se considera la distribución según los órganos, se observa que el colectivo femenino se sitúa por encima de su peso total en el Comité de Empresa (4 puntos porcentuales) tanto por lo que hace al profesorado como al PTGAS.

Gráficos 8 y 9. Distribución de los miembros de los órganos de representación del personal trabajador por sexo y género. Diciembre de 2022



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Infografía 1. Distribución de la presidencia y secretaria de los órganos de representación del personal trabajador por sexo/género. Diciembre de 2022

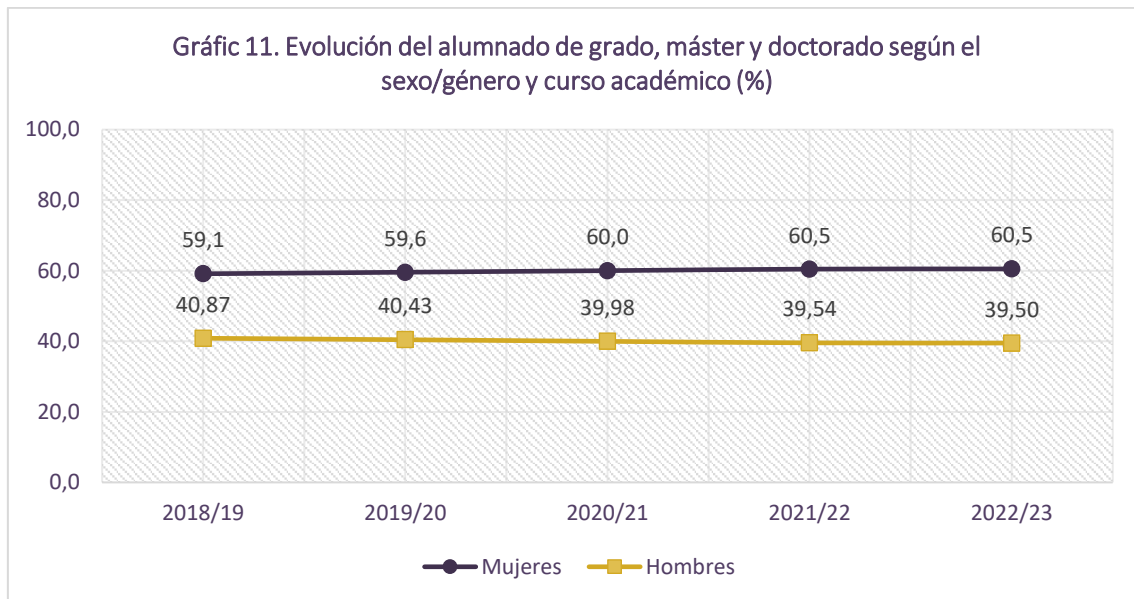


Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

### Alumnado

Se mantiene la presencia más grande de mujeres entre el alumnado matriculado de grado, máster y doctorado; en el gráfico siguiente se puede observar que su presencia ha ido aumentando hasta representar el 61 % del curso 2022-2023. Si consideramos la evolución según el tipo de estudios, la tendencia es la misma: en el grado y máster el porcentaje de mujeres se sitúa en el 61 % i a doctorado es del 56 %.

Por lo que refiere a las personas graduadas, las mujeres son el grupo mayoritario entre el alumnado titulado de grado y de máster, y su presencia ha ido aumentando hasta representar el 63 %. En cambio, en relación con el alumnado que obtiene el doctorado, a pesar de ser mayoritariamente femenino, la proporción se ha mantenido prácticamente igual, del 55%

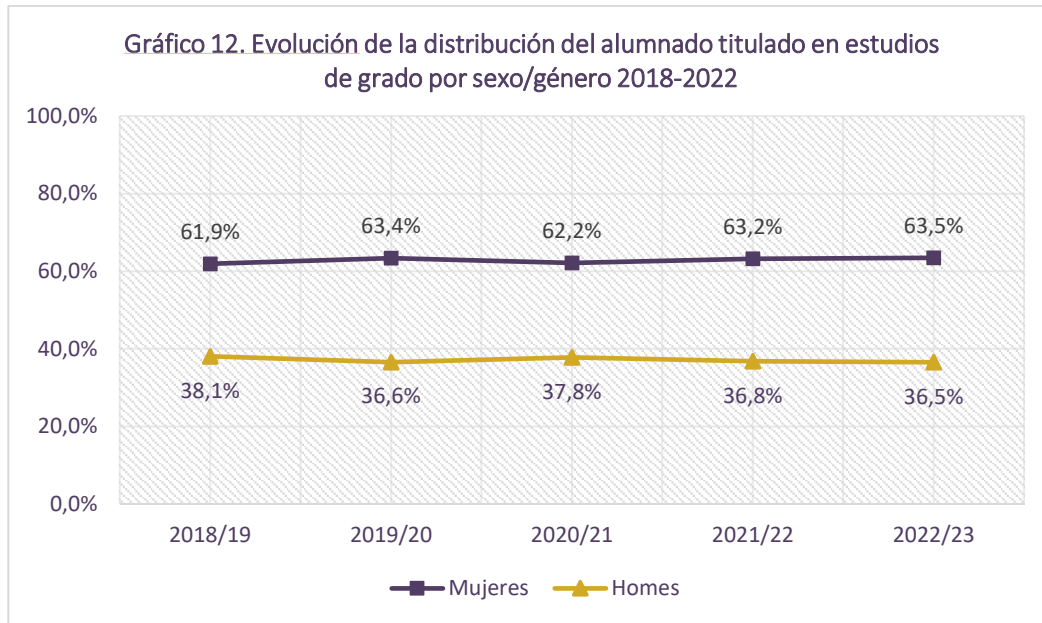


Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

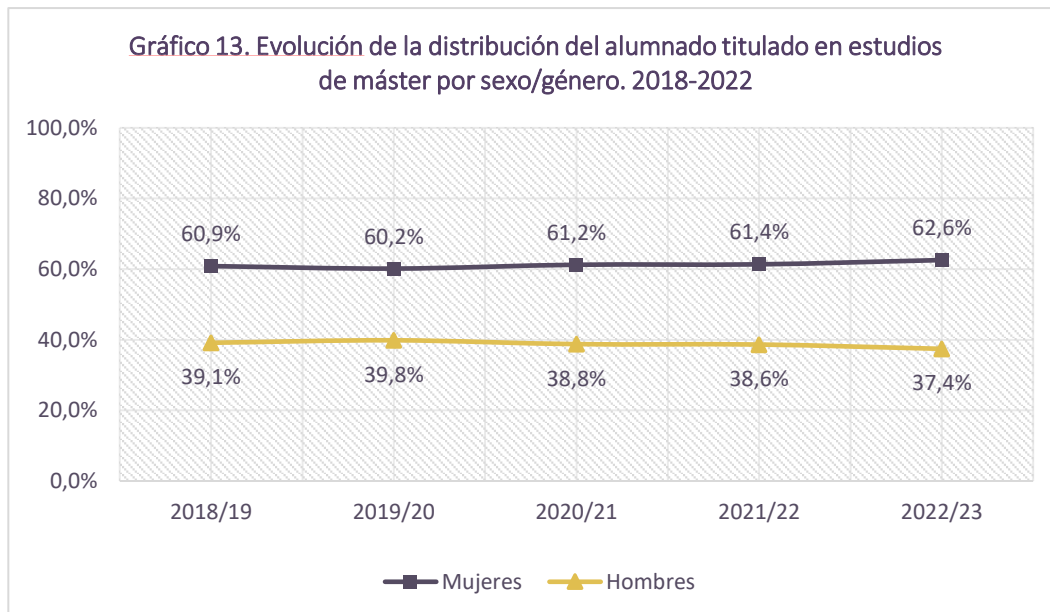
Tabla 2. Evolución del alumnado matriculado por curso, tipos de estudios y sexo/género

Curso académico	Tipos de estudio	Mujeres		Hombres	
		n	%	n	%
2018-2019	Doctorado	2.638	54,6	2.197	45,4
	Grado	15.549	60,0	10.366	40,0
	Máster	1.782	59,0	1.237	41,0
2019-2020	Doctorado	2.627	54,8	2.165	45,2
	Grado	15.883	60,5	10.378	39,5
	Máster	1.819	59,2	1.254	40,8
2020-2021	Doctorado	2.681	55,4	2.161	44,6
	Grado	16.475	60,7	10.655	39,3
	Máster	1.803	61,1	1.146	38,9
2021-2022	Doctorado	2.582	55,7	2.054	44,3
	Grado	16.657	61,2	10.545	38,8
	Máster	1.825	60,78	1.179	39,2
2022-2023	Doctorado	2.561	55,8	2.029	44,2
	Grado	16.693	61,2	10.600	38,8
	Máster	1.929	61,6	1.200	38,4

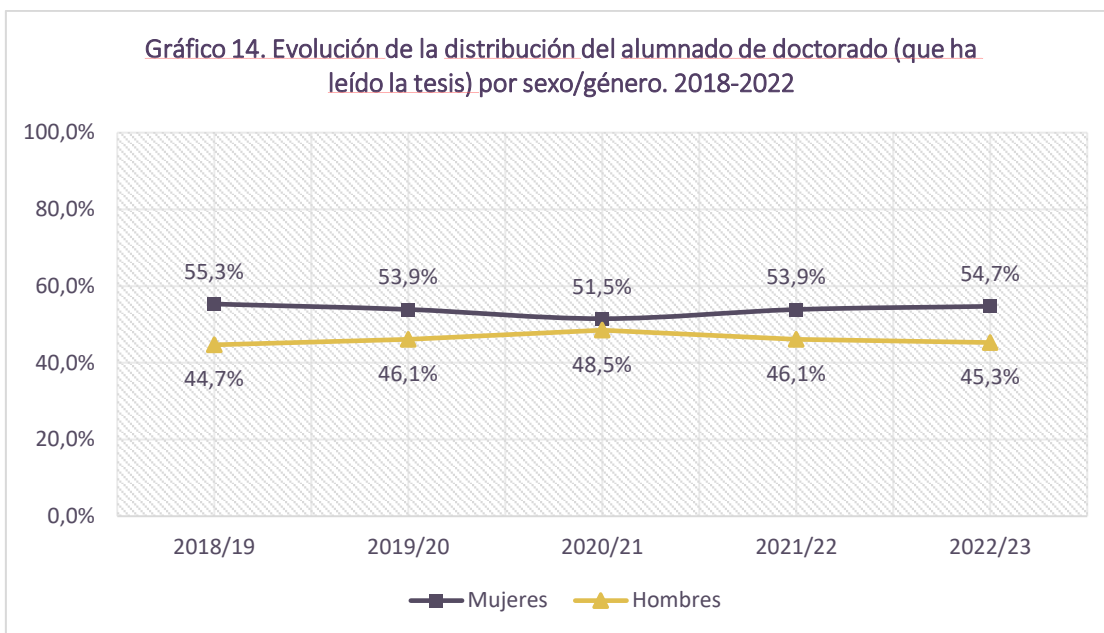
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



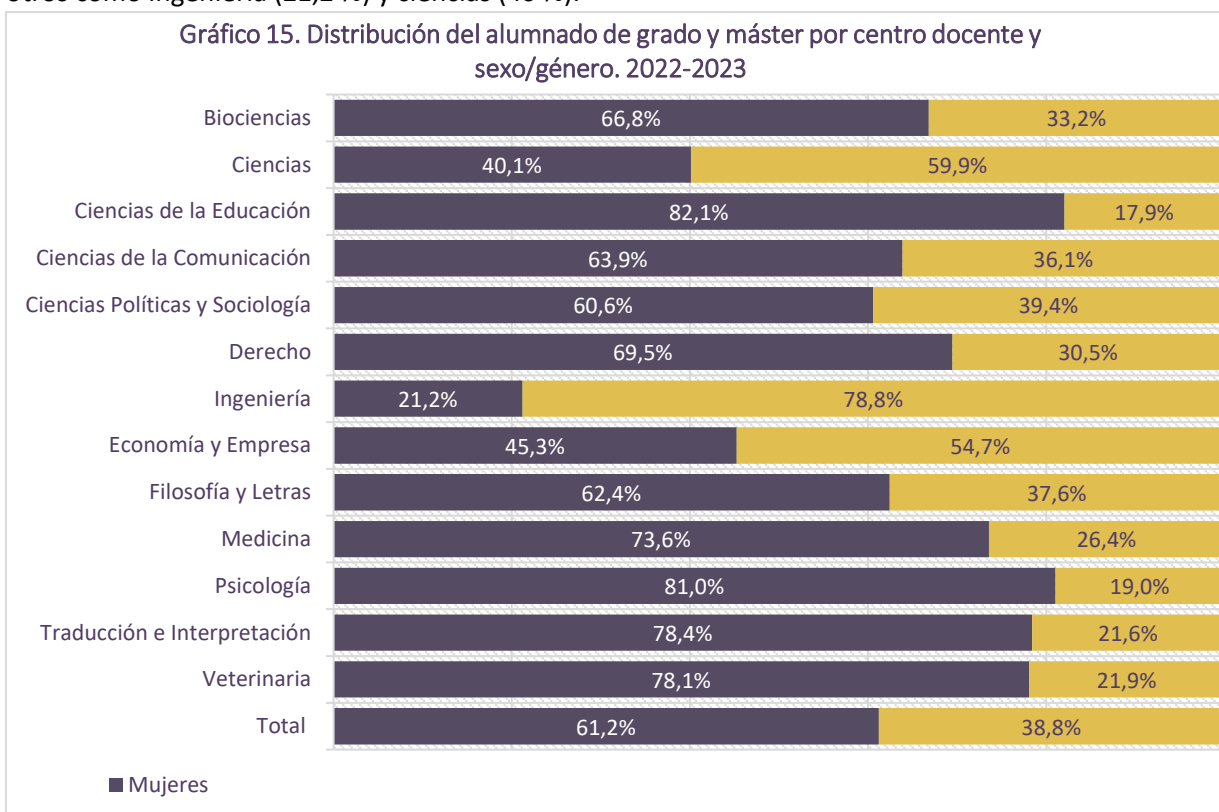
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



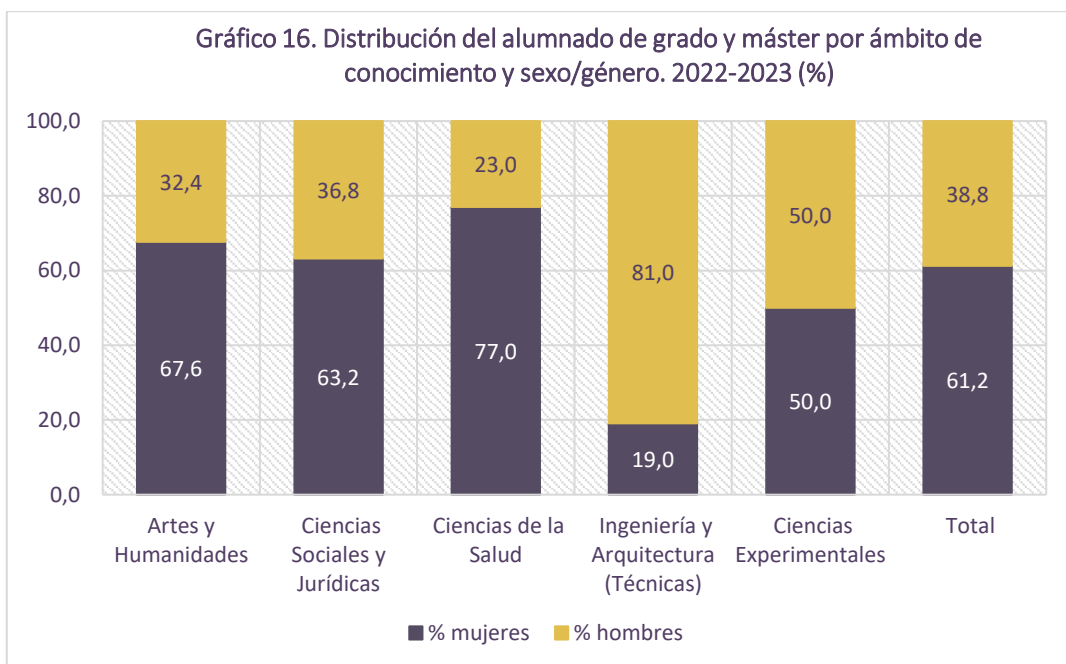
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

### 4.3. Segregación en los estudios

Los datos del alumnado muestran la persistencia de la segregación de género en los estudios universitarios. Se sigue observando la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados campos del conocimiento, como educación (82,1 %), psicología (81 %), veterinaria (78,1 %), traducción e interpretación (78,4 %) y medicina (73,6 %), y la infrarrepresentación femenina en otros como ingeniería (21,2 %) y ciencias (40 %).



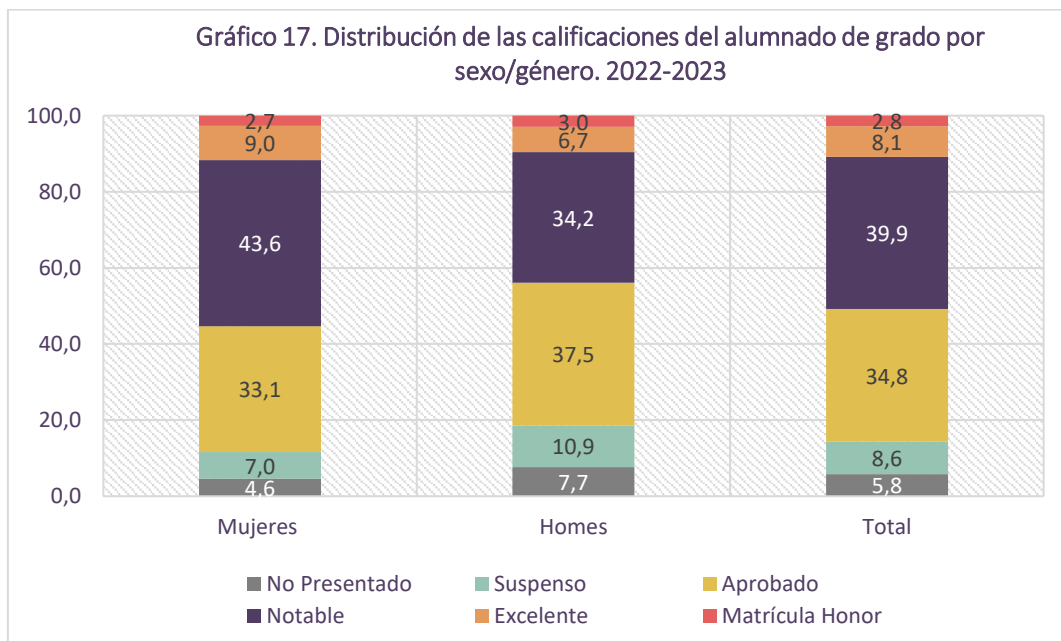
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

#### 4.4. Rendimiento académico del alumnado

En general, las mujeres tienen un rendimiento académico superior al de los hombres: se sitúan por encima del total en las calificaciones de notable y excelente, tendencia que se mantiene al considerar el ámbito de conocimiento. Además, las mujeres presentan una proporción mayor de asignaturas superadas respecto a las matriculadas, un 89 %, frente al 83 % de los hombres, aunque la diferencia no es relevante.



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Tabla 3. Distribución de las calificaciones obtenidas en las asignaturas de grado según el sexo/género y el ámbito de conocimiento (%). Curso 2022-2023

Calificación	Ciencias humanas			Ciencias sociales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	7,8	13,6	9,7	3,2	5,6	4,1
Suspenso	8,4	9,4	8,7	6,1	10,4	7,7
Apto por compensación	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3
Aprobado	33,5	34,1	33,7	32,7	42,3	36,3
Notable	37,1	30,7	35,0	46,8	34,5	42,2
Excelente	9,9	8,1	9,3	8,6	4,8	7,1
Matrícula de honor	3,2	4,0	3,4	2,4	2,0	2,3

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Calificación	Ciencias de la salud			Tecnologías		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	3,7	4,7	3,9	4,8	5,4	5,3
Suspenso	5,6	5,4	5,5	14,2	15,6	15,4
Apto por compensación	0,2	0,3	0,2	0,4	0,5	0,5
Aprobado	27,0	26,7	26,9	37,7	36,3	36,5
Notable	47,5	46,0	47,2	32,9	33,6	33,4
Excelente	13,3	13,3	13,3	6,7	5,9	6,1
Matrícula de honor	2,7	3,6	2,9	3,3	2,7	2,8

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

Calificación	Ciencias experimentales			Total de la UAB		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	3,0	4,9	3,9	4,6	7,7	5,8
Suspenso	6,3	8,7	7,5	7,0	10,9	8,6
Apto por compensación	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
Aprobado	31,9	33,8	32,8	32,8	37,2	34,5
Notable	45,5	40,1	42,9	43,6	34,2	39,9
Excelente	9,5	8,4	9,0	9,0	6,7	8,1
Matrícula de honor	3,3	3,9	3,6	2,7	3,0	2,8

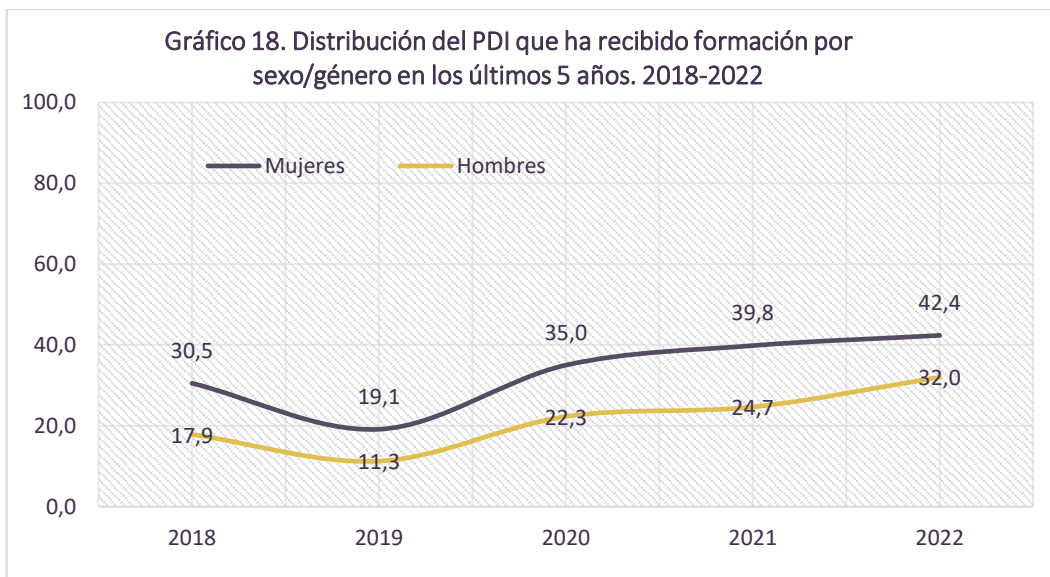
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

#### 4.5. Formación del personal trabajador

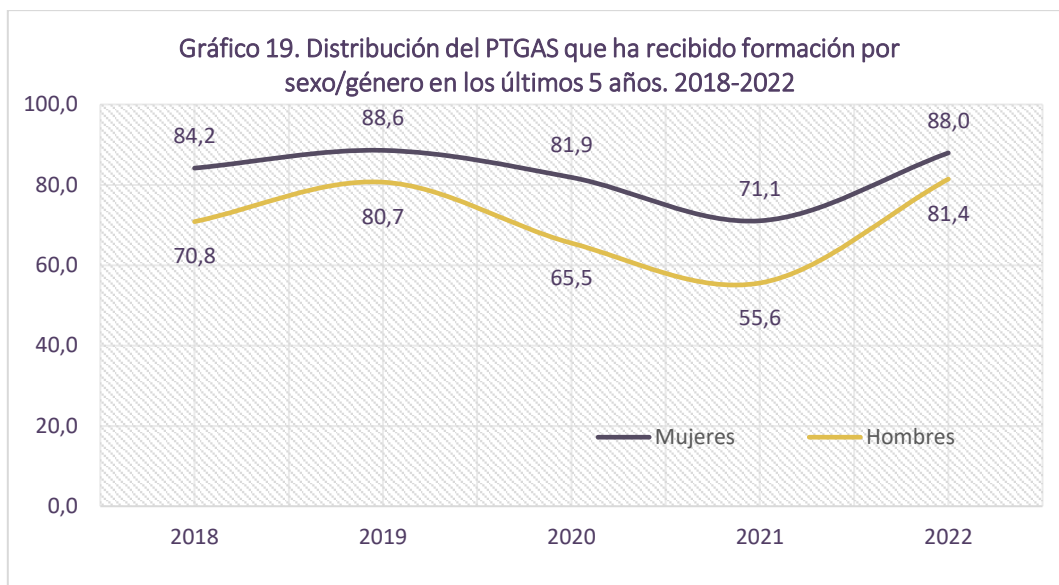
En general, la proporción del profesorado que ha hecho formación dentro del programa de la UAB ha ido aumentando en los últimos años. Se observa una participación mayor de mujeres: el 2022 el 42 % de ellas hizo alguna formación, mientras que el porcentaje de hombres se situaba en el 32 %.

Respecto al PTGAS, la mayor parte de este colectivo ha recibido formación en los últimos años. Destaca también la participación más alta de las mujeres, dado que en 2022 el 88 % de las del PTGAS realizaron cursos frente al 81 % de sus compañeros hombres.

En cuanto a diferencias significativas entre los sexos respecto a estos aspectos, solo se han observado en relación con el PTGAS y la modalidad y el programa formativo. Las mujeres se sitúan por encima del total general en los cursos no presenciales y semipresenciales; los hombres están por encima en los programas formativos de función directiva y cargos de gestión, en colectivos específicos y en prevención, seguridad y salud laboral de las personas, y las mujeres en las formaciones de herramientas básicas para el puesto de trabajo.<sup>5</sup>



Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.



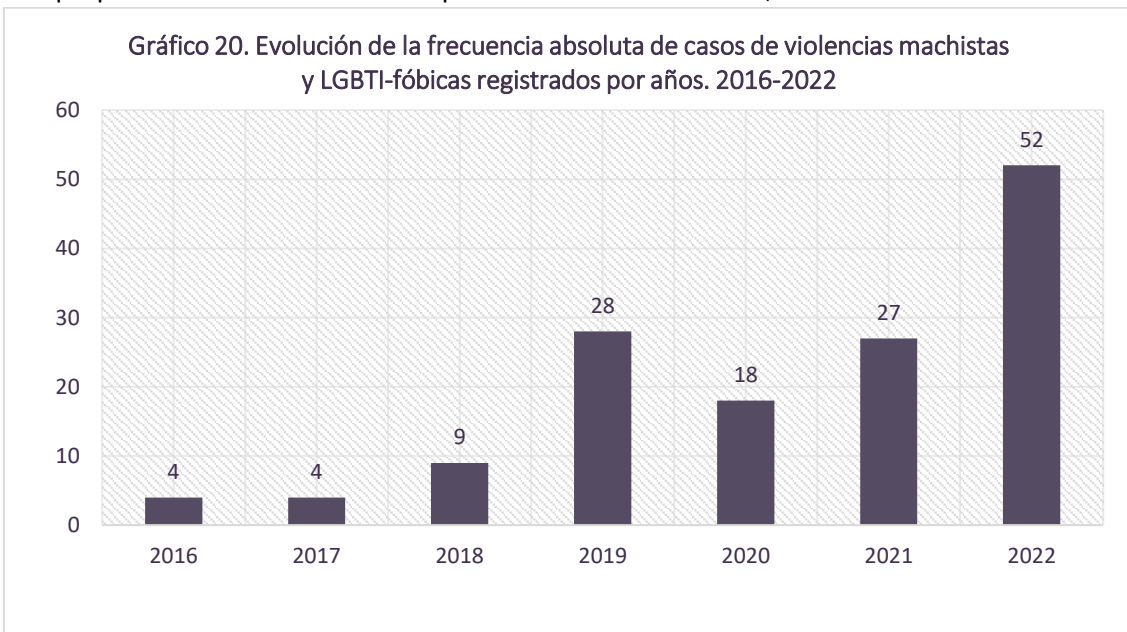
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos facilitados por la Oficina de Gobierno de los Datos de la UAB.

<sup>5</sup> El detalle de los datos se puede consultar en el documento *Diagnóstico del I Plano de igualdad de género en la materia laboral y del V Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Datos de la población. 2023.*

#### 4.6. Violencias machistas y LGBTI-fóbicas

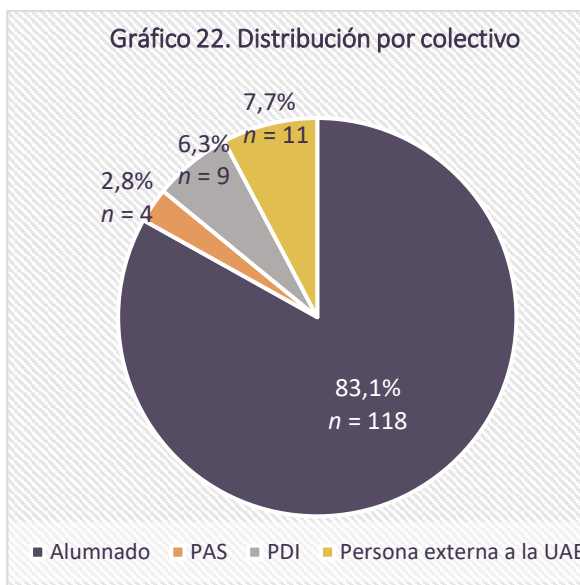
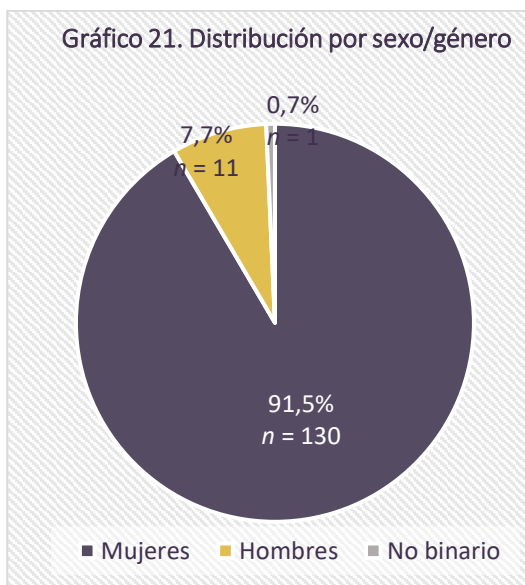
##### Casos registrados

Durante el periodo de 2016 a 2022, el Servicio de Igualdad y Diversidad registró un total de 142 atenciones en el ámbito de las violencias machistas y LGBTI-fóbicas. Con los años, estas atenciones han ido aumentando y se han situado, el 2022, en 52. La mayor parte de estas situaciones hacen referencia a casos de violencia dentro de la pareja (33,1 %), acoso sexual (23,3 %) y otros tipos de acoso y violencias (14 %). En cuanto al sexo y al colectivo de las personas que sufrieron una situación de acoso o discriminación en este período, prácticamente en su totalidad son mujeres (91,5 %) y pertenecen al alumnado (83,1 %). En cambio, la mayor parte de las personas que ejercieron una situación de acoso o discriminación son hombres (90,8 %), pertenecientes tanto al profesorado (26 %) como al alumnado (20 %). Asimismo, también hay una proporción bastante elevada de personas externas a la UAB, el 48 %.



Fuente: Observatorio para la Igualdad.

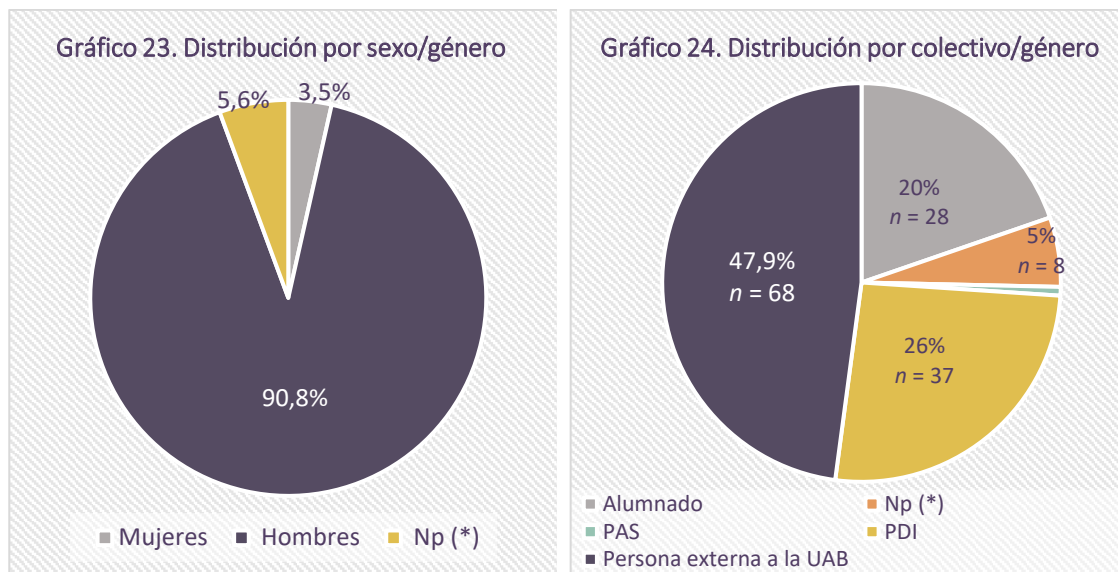
Gráficos 21 y 22. Personas que han sufrido una situación de acoso o discriminación. 2016-2022



Fuente: Observatorio para la Igualdad.

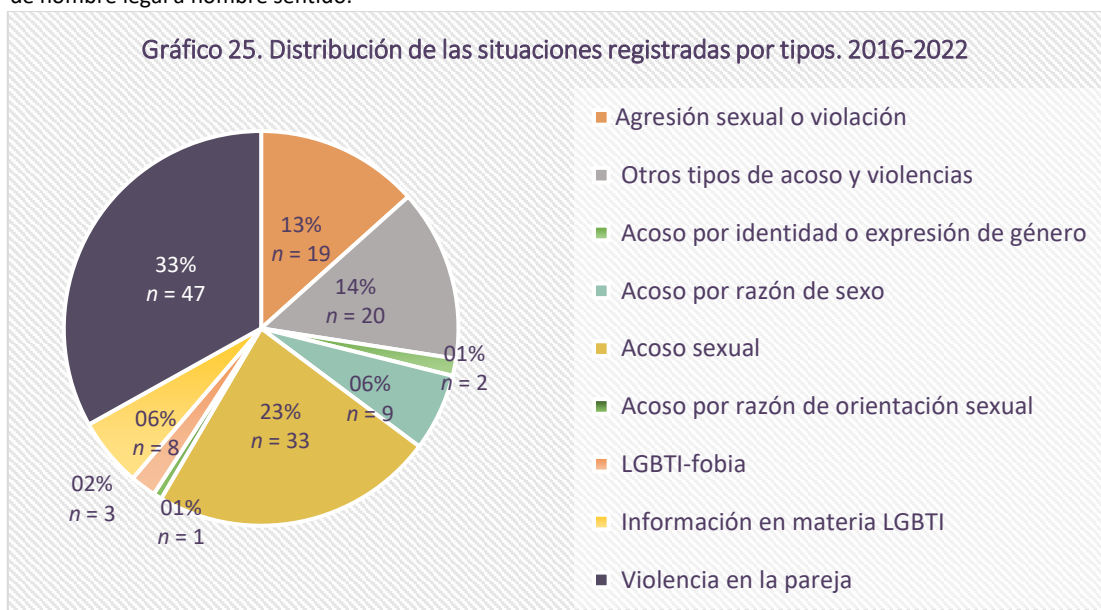
(\*) Personas usuarias o que ya no pertenecen al colectivo UAB.

Gráficos 23 y 24. Personas que han ejercido una situación de acoso o discriminación. 2016-2022



Fuente: Observatorio para la Igualdad.

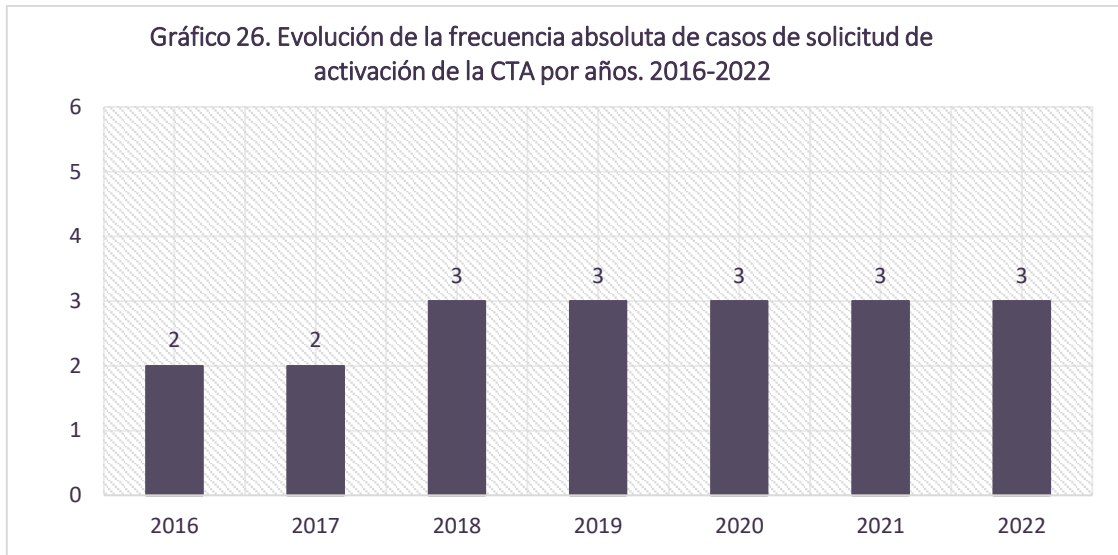
(\*) Casos que hacen referencia a asesoramiento o a algún tipo de petición vinculada con el protocolo de cambio de nombre legal a nombre sentido.



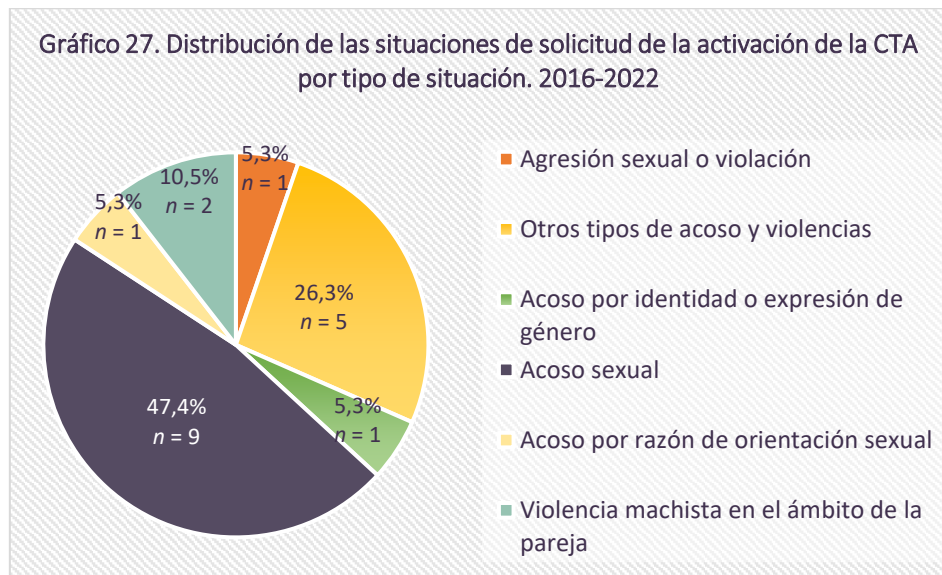
Fuente: Observatorio para la Igualdad.

### Solicitudes de activación de la Comisión Técnica Asesora

De los 142 casos registrados por el Observatorio para la Igualdad, en 76 no se pudo solicitar la activación de la Comisión Técnica Asesora (CTA) porque la persona agresora era externa a la UAB o porque se trataba de situaciones no contempladas en el protocolo. En los 66 casos restantes, se solicitó la activación de la CTA en 19 casos y se gestionaron los 47 restantes para dar respuesta a las necesidades de la persona que había sufrido la situación. En el gráfico 26 se observa que, desde 2016 hasta la actualidad, se ha mantenido prácticamente el mismo número de solicitudes de activación de la CTA por año. La mayor parte de las situaciones hacen referencia a casos de acoso sexual (47,4 %) y otros tipos de acoso y violencias (26,3 %). La mayoría de las personas que sufrieron la situación son estudiantes (79 %). En cuanto a la persona que ejerció estas situaciones, la mitad son profesores (52,6 %) y la otra mitad estudiantes (47,4 %).

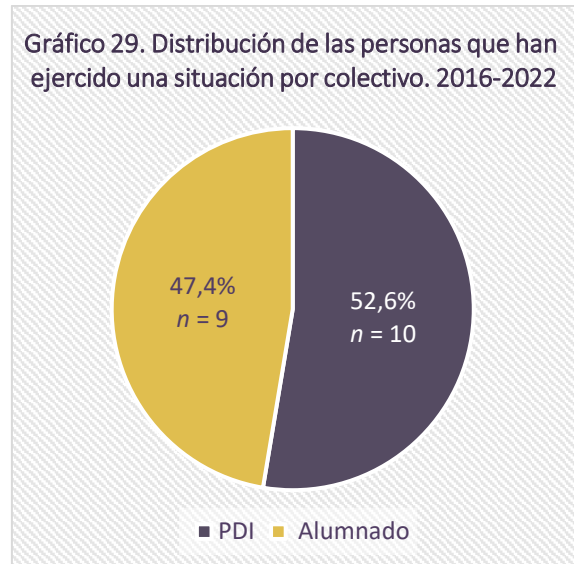
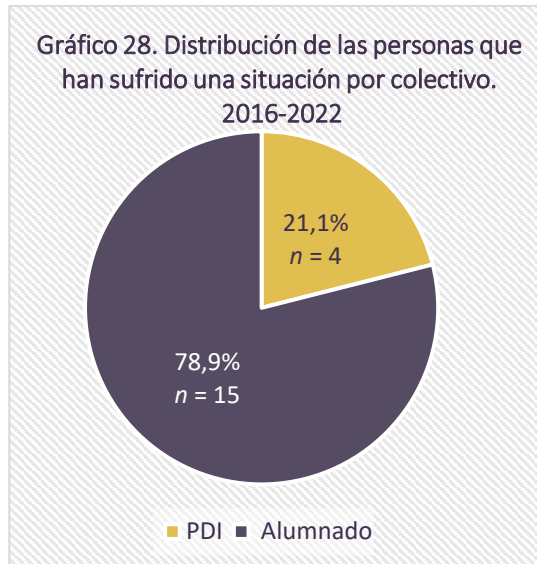


Fuente: Observatorio para la Igualdad.



Fuente: Observatorio para la Igualdad.

Gráficos 28 y 29. Colectivo de las personas que han sufrido y ejercido una situación de acoso o discriminación



Fuente: Observatorio para la Igualdad

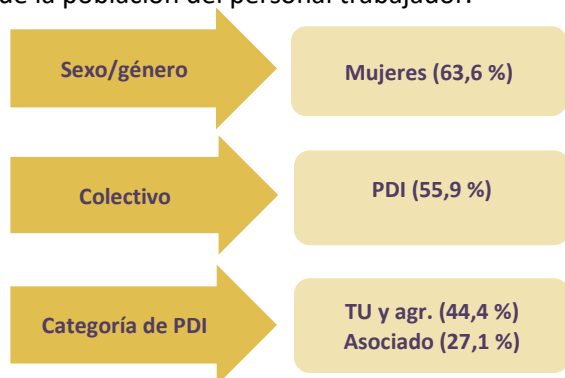
## 5. Conocimiento y percepción de las políticas de igualdad de género en materia laboral de la UAB

Los datos obtenidos de la encuesta sobre las políticas de la UAB en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral también han permitido identificar necesidades y carencias en cuanto al grado de conocimiento de estas políticas y de los recursos disponibles para la promoción de la igualdad. Concretamente, las preguntas de la encuesta se estructuraron en una sección de datos personales y cinco bloques temáticos: 1) políticas en materia de igualdad de género; 2) conciliación de la vida personal con la vida laboral; 3) perspectiva de género en la docencia y la investigación; 4) perspectiva de género en los espacios de la UAB; 5) violencias machistas y LGBTI-fobia. A continuación, se presentan los resultados principales para cada uno de los bloques y apartados de la encuesta.

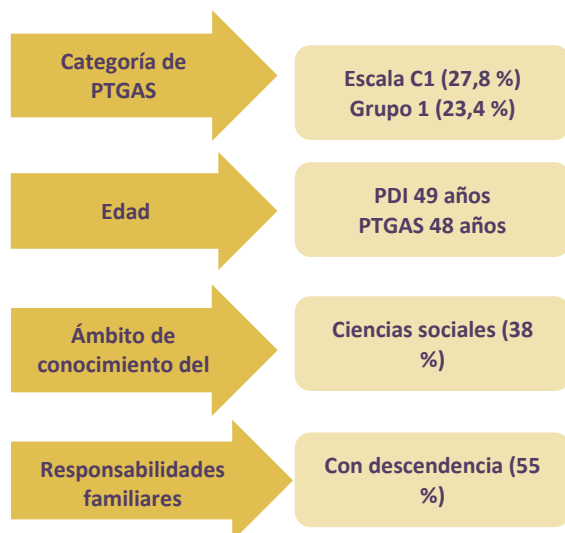
### 5.1. Perfil de la muestra

#### Personal trabajador

La encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB ha sido respondida por un total de 859 personas, 480 correspondientes al colectivo del PDI y 379 al del PTGAS, lo que supone el 12,3 % de la población del personal trabajador.



En cuanto a las características de la muestra, se observa una mayor participación de las mujeres (representan el 63,6 %), 12,3 puntos porcentuales más respecto a su peso en la población (51,3 %). Aunque la mayor parte de las personas que han respondido la encuesta pertenece al colectivo del PDI, el 56 %, este porcentaje es inferior a la representación del profesorado entre el personal trabajador de la UAB, que es del 67,5 %.



En relación con la categoría, el 44,4 % corresponde a profesorado titular de universidad y agregado, un porcentaje muy superior a su peso en la población (21 %). Respecto al PTGAS, la participación del grupo 1 y de las escalas A1, A2 y C2 es la más alta, situándose por encima de la proporción de estos grupos en la población (+3, +6, +6 y +4 puntos porcentuales, respectivamente). En cuanto a la edad, los datos muestran una mayor presencia de personas con edades alrededor de los 48 y 49 años.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

### Alumnado

En relación con el alumnado, se han obtenido un total de 855 respuestas [827 correspondientes al estudiantado de grado, 68 al de máster y posgrado, y 53 al de doctorado (no se dispone de información sobre el tipo de estudios en 7 casos)], lo que representa el 2,4 % del total de la población de este colectivo.



En cuanto a las características de la muestra, se observa una mayor participación femenina: las mujeres suponen el 71,4 %, 10,9 puntos por encima de su peso en la población (60,5 %). Asimismo, en relación con esta variable, cabe mencionar que ha habido un aumento importante respecto a la encuesta de 2018 en el porcentaje de personas que se describen como no binarias entre el alumnado, que supone el 5 %, mientras que en la encuesta anterior representaban solo el 0,8 %. Al considerar los datos relativos a los estudios, la gran mayoría de las personas que han respondido la encuesta son estudiantes de grado, el 83,3 %, y se observa una mayor participación de las facultades de Filosofía y Letras (14,4 %), de Biociencias (11,9 %) y de Ciencias (11,6 %). El ámbito de conocimiento con mayor peso es el de ciencias sociales y jurídicas (28,5 % del alumnado). Por último, se constata también que prácticamente toda la muestra afirma no tener hijos o hijas (97,6 %).

Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

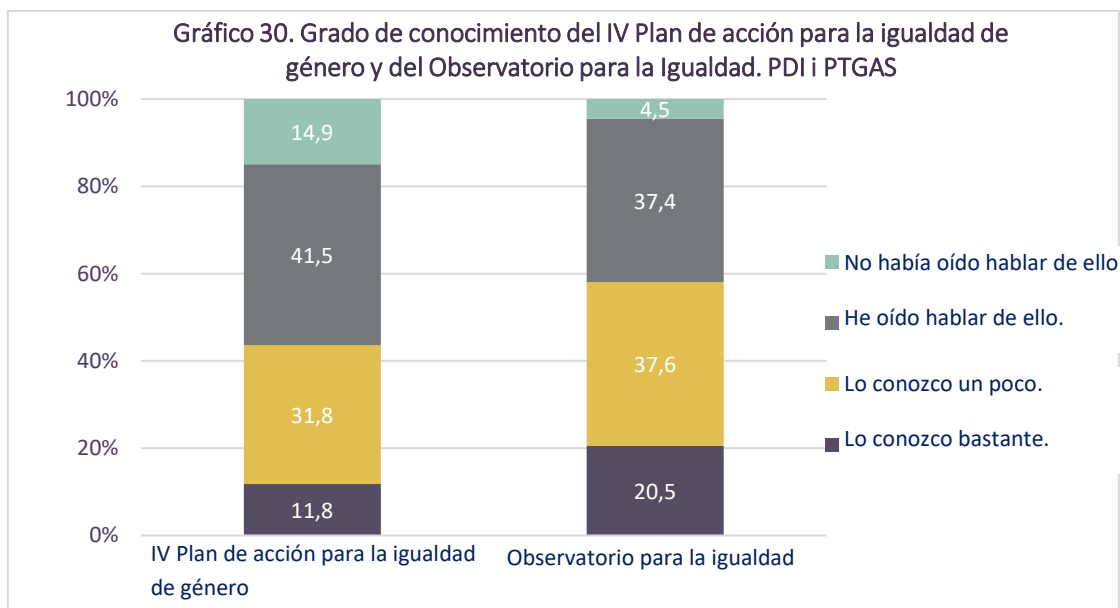
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

## 5.2. Conocimiento de las políticas de igualdad de género

### Personal trabajador

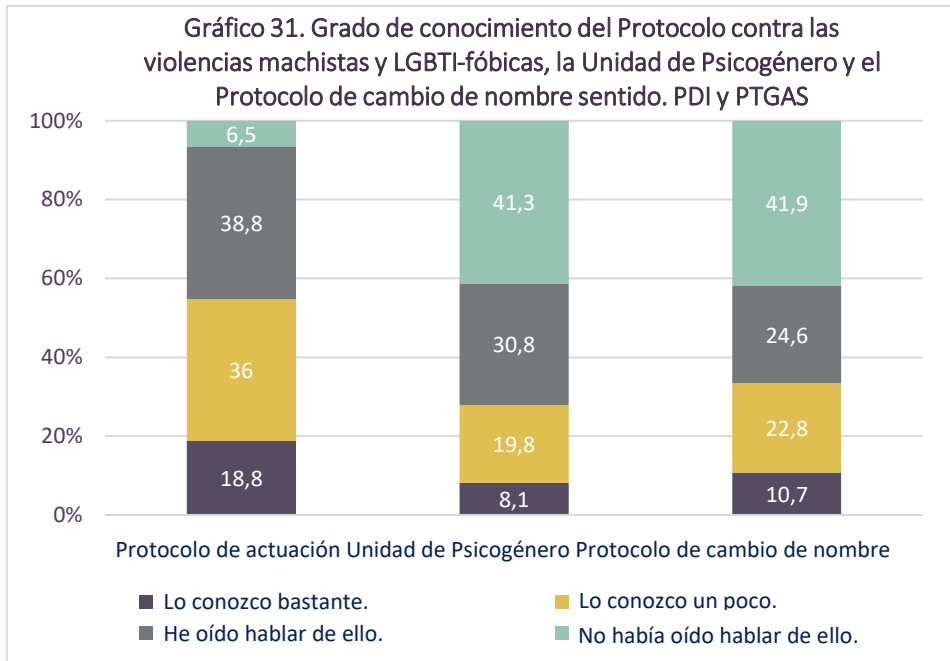
La proporción de personas que conocen en algún grado el IV PAG y el Servicio de Igualdad y Diversidad es bastante alta, del 85 % y el 95 %, respectivamente. El Protocolo contra las violencias machistas y LGBTI-fóbicas también es una herramienta conocida por prácticamente todo el profesorado y el PTGAS que ha respondido la encuesta, el 93,5 %. En cambio, el servicio de acogida, la Unidad de Psicogénero y el Protocolo de cambio de nombre sentido siguen siendo desconocidos para el 41 % del personal trabajador que conforma la muestra. La proporción de personas que conocen la Guía para el uso no sexista del lenguaje y las formaciones en materia de igualdad es bastante alta, representando el 85,5 % y el 86,7 % de la muestra, respectivamente. Cabe destacar que el 52,2 % son usuarias de la Guía. Sin embargo, en relación con los cursos, solo el 32,2 % han realizado formación. En este último ámbito, los comentarios de las personas participantes en la encuesta ponen de manifiesto la necesidad de establecer la formación en igualdad de género como obligatoria para el profesorado en general, y especialmente para el profesorado novel. También se considera necesario difundir más la formación en igualdad entre el profesorado asociado e incrementar la oferta en formato virtual y en cuanto a opciones de horarios.

En relación con las jornadas y campañas de sensibilización llevadas a cabo en materia de igualdad, son actividades ampliamente conocidas, y el 83,3 % y el 91 % de las personas que han respondido la encuesta las conocen. En cuanto a las jornadas, el 24 % de la muestra manifiesta haber asistido.



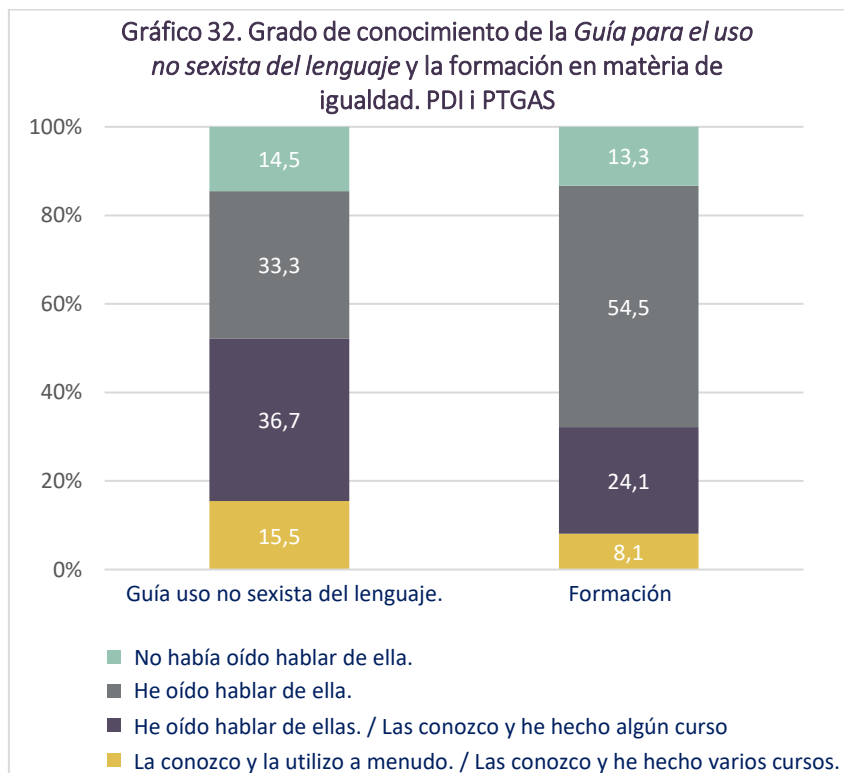
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 8 y 9, respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



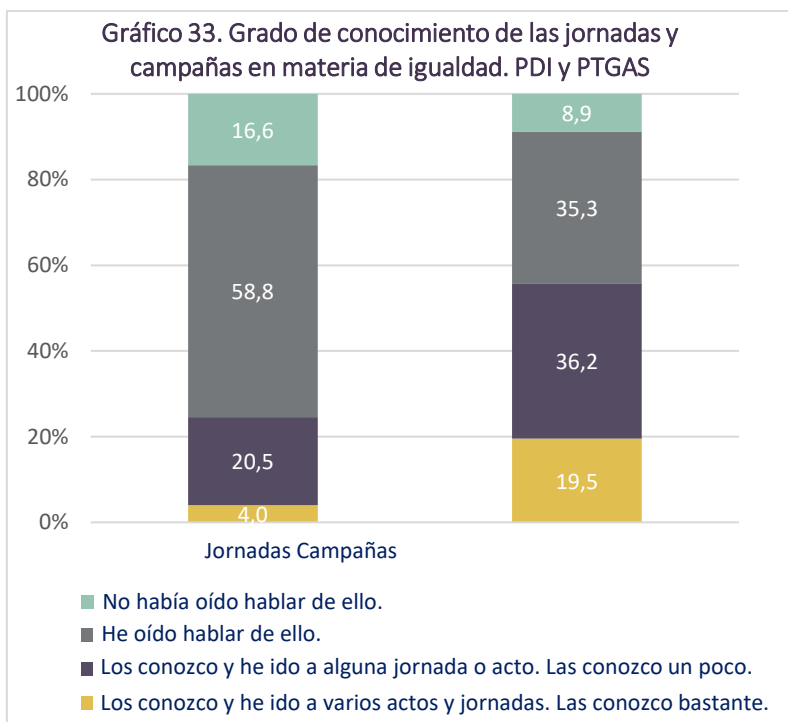
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 8, 9 y 9, respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 9 para ambas variables.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

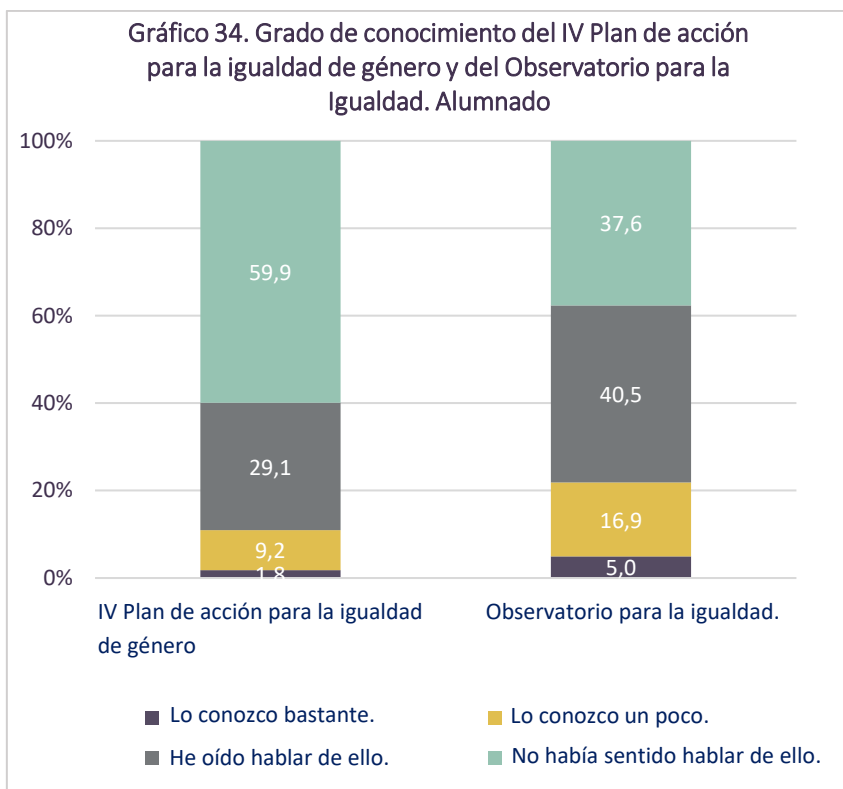


Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 11 y 9, respectivamente.

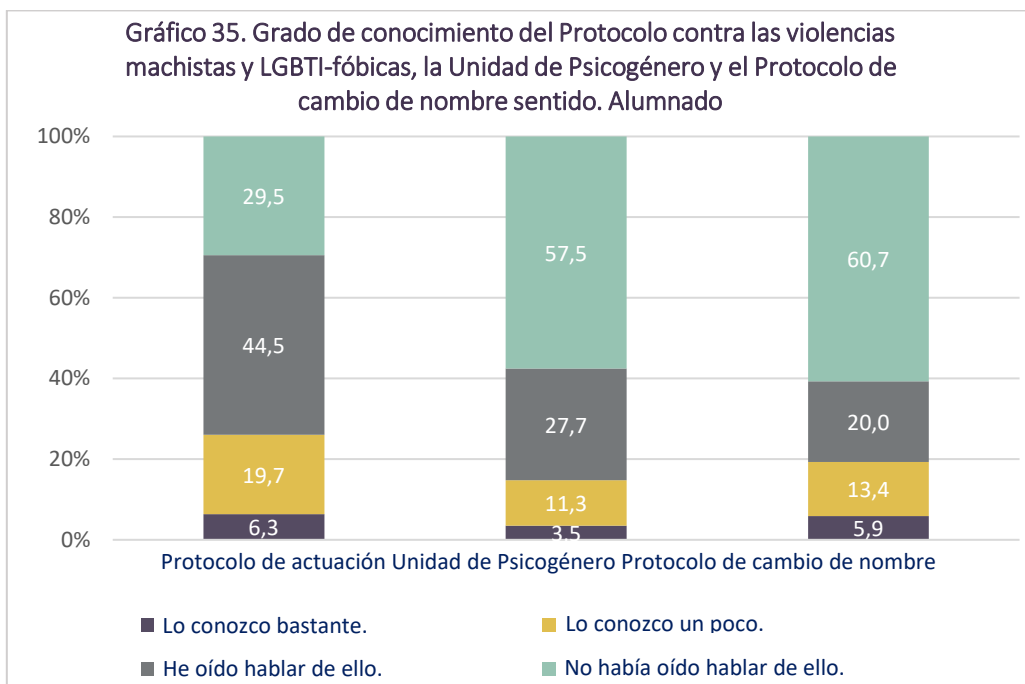
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023

### Alumnado

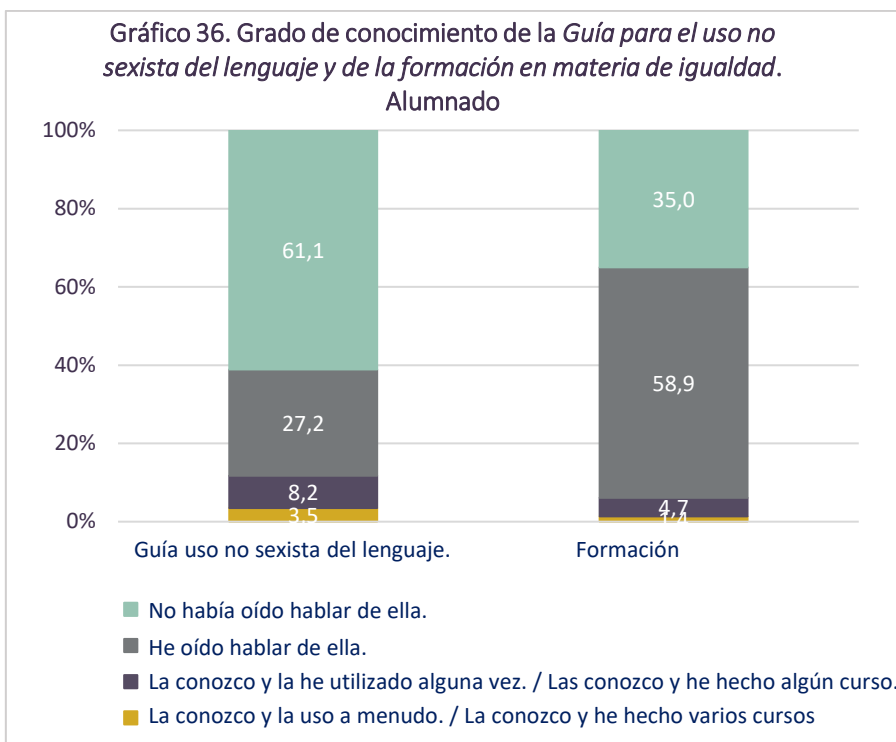
El porcentaje del alumnado que conoce en algún grado el IV PAG y el Observatorio es más bajo en comparación con el personal trabajador, un 40,1 % y un 62,4 %, respectivamente. El Protocolo contra las violencias machistas y LGBTI-fóbicas es conocido por una buena parte del alumnado, el 70,5 %. La Unidad de Psicogénero y el Protocolo de cambio de nombre sentido siguen siendo desconocidos para la mayor parte del alumnado, alrededor del 60 %. Las campañas y la formación son las acciones de sensibilización más conocidas por este colectivo, con un 73,3 % y un 65 %. En cambio, todavía hay una parte importante del alumnado que desconoce las jornadas y, especialmente, la Guía para el uso no sexista del lenguaje, un 48 % y un 61,1 %, respectivamente.



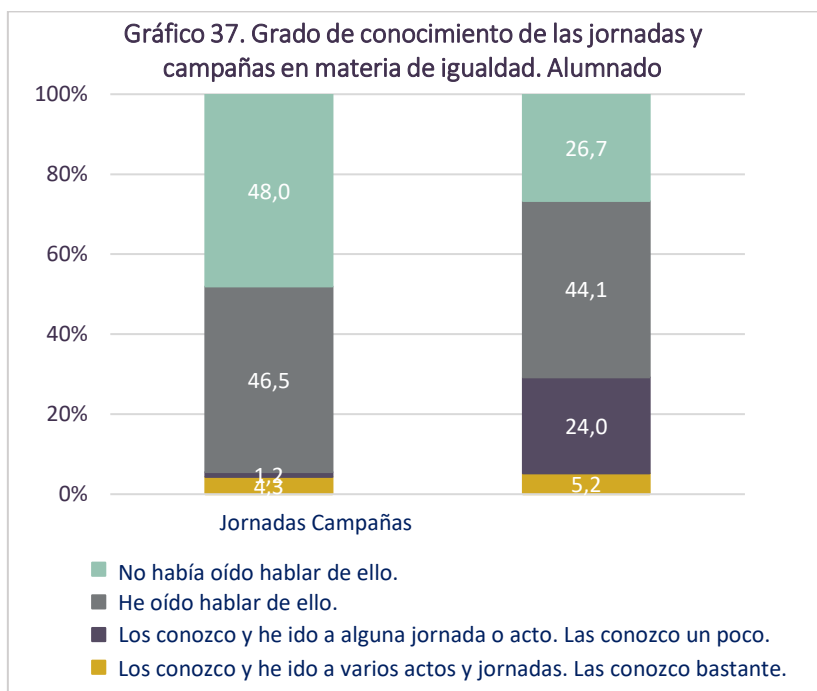
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 7 y 9, respectivamente.  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 8, 7 y 8, respectivamente.  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 9 y 7, respectivamente.  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

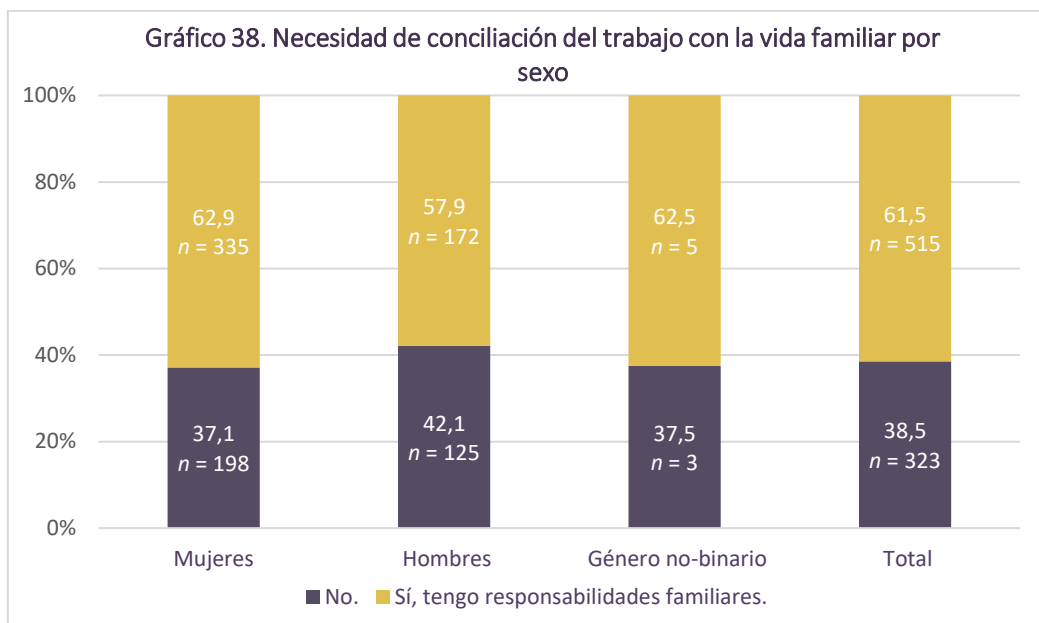


Nota: se han excluido del análisis los casos sin información, 10 para ambas variables.  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

### 5.3. Conciliación de la vida personal con la vida laboral

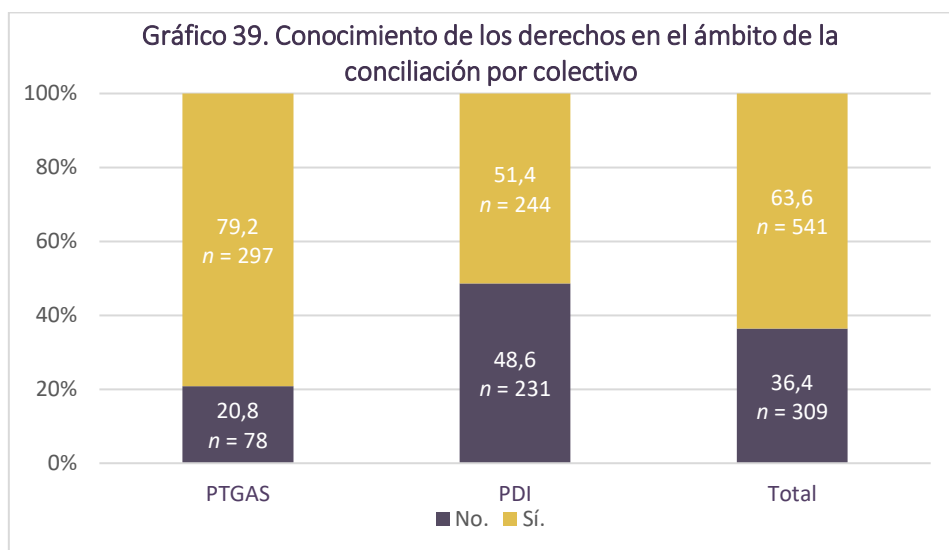
Más de la mitad del personal trabajador de la UAB, el 61,5 %, afirma tener necesidades de conciliación, sin observarse diferencias significativas entre mujeres y hombres. En relación con

los derechos de conciliación, son ampliamente conocidos por el PTGAS (79,2 %); en cambio, destaca la proporción de personas del PDI que manifiestan no conocer estos derechos (48,6 %). Con respecto a la opinión sobre las políticas en este ámbito, el 71 % de la muestra considera que aportan soluciones de flexibilidad laboral, el 45 % cree que proporcionan recursos y servicios para la conciliación, y solo el 31,7 % considera que contemplan la incorporación de personal para cubrir las reducciones de jornada y las bajas. Cabe mencionar que, en estos últimos aspectos, una parte importante no se posiciona claramente (el 37 % y el 35 %, respectivamente).



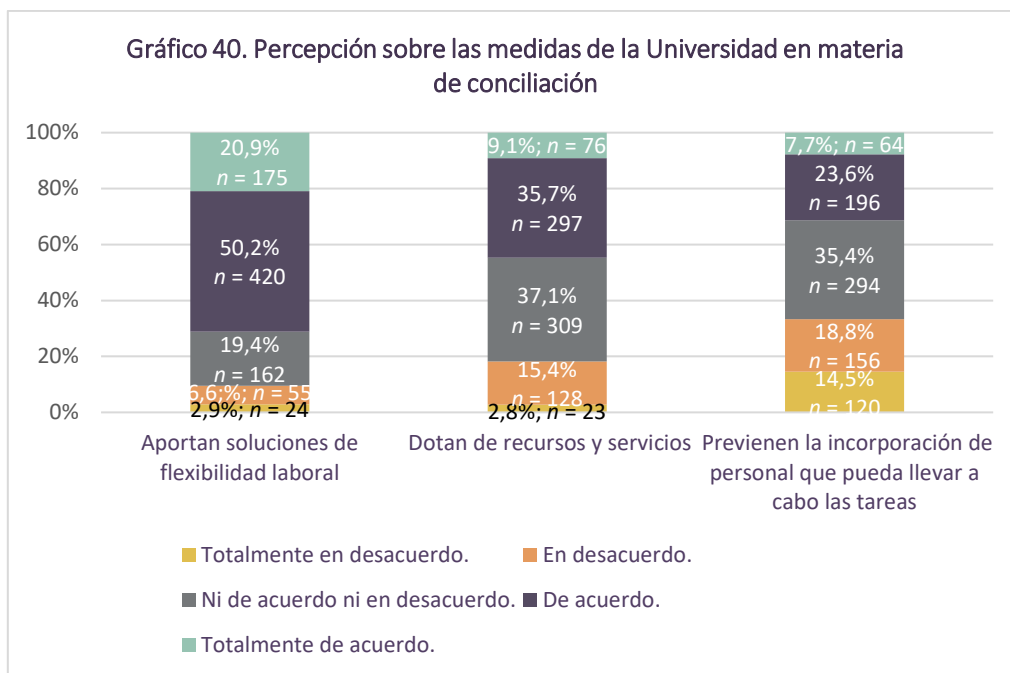
Nota: se han excluido los casos sin respuesta, 21.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido los casos sin respuesta, 21.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido los casos sin respuesta, 23, 26 y 29, respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

Al considerar los comentarios de la encuesta, en relación con el PTGAS, se cuestiona de manera reiterada que la decisión de disfrutar de un derecho de conciliación dependa, en última instancia, de la voluntad del jefe o jefa. Se identifica la necesidad de reforzar el apoyo a los servicios o áreas cuando hay personal con reducción de jornada por conciliación familiar o por bajas médicas, y se plantea el teletrabajo como un mecanismo de conciliación, motivo por el cual se solicita reconsiderar la obligatoriedad de presencia en los servicios y facilitar el acceso al teletrabajo al personal interino. También se propone ampliar la conciliación al autocuidado de las personas y fortalecer la atención psicológica al personal trabajador.

En el caso del PDI, destaca la queja por la imposibilidad de disfrutar de la conciliación familiar debido a los horarios de docencia y la alta carga de trabajo derivada de la necesidad de publicar, realizar investigación, preparar la docencia y asumir tareas de gestión. En el caso del profesorado más vulnerable, como los asociados, las dificultades para la conciliación se agravan debido a la imposibilidad de elegir el horario de docencia, y en relación con el personal investigador en formación, se percibe una situación precaria con una alta carga laboral que dificulta formar una familia. Asimismo, se pone de relieve el desconocimiento de los derechos de conciliación. En este aspecto, se solicita mejorar la difusión de estos derechos y crear un punto de información claro y visible al que dirigirse para estas cuestiones. Por otro lado, aparece la propuesta de incluir en la valoración del currículum el tiempo dedicado al cuidado.<sup>6</sup>

#### 5.4. Perspectiva de género en los espacios de la UAB

En relación con este ámbito, la encuesta aborda por primera vez varios aspectos relacionados con la diversidad de género, la copa menstrual y la lactancia en los espacios de la UAB. A

<sup>6</sup> El detalle de la información se puede consultar en el documento *Diagnóstico del I Plan de igualdad de género en materia laboral y del V Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Datos de la encuesta sobre políticas de igualdad, 2023.*

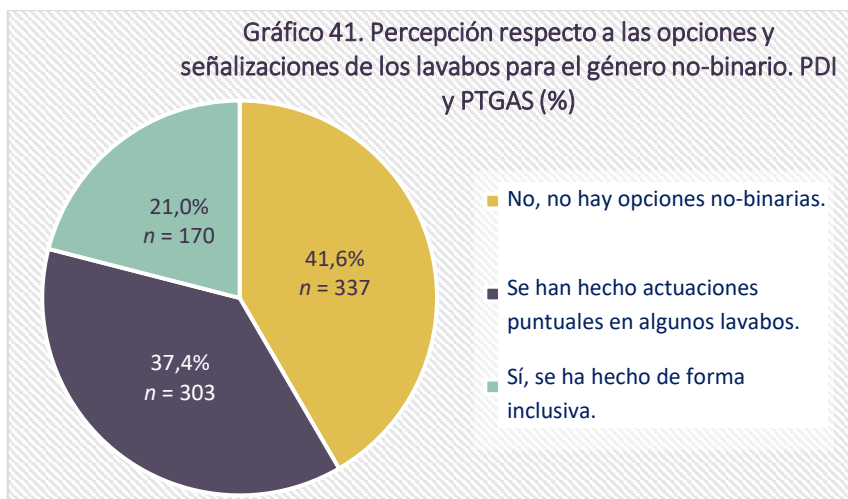
continuación, se presentan los principales resultados sobre estos aspectos, diferenciando entre el personal trabajador y el alumnado.

### Personal trabajador

Una parte importante del personal trabajador que ha participado en la encuesta, el 42 %, considera que no existen opciones para el género no binario. En cuanto a cómo debería incluirse esta diversidad, el 39 % cree que se debería hacer utilizando iconos y señalizaciones sin ningún tipo de identidad de género, y el 28 % considera que se debe diversificar los iconos y señalizaciones para incluir todas las diversidades.

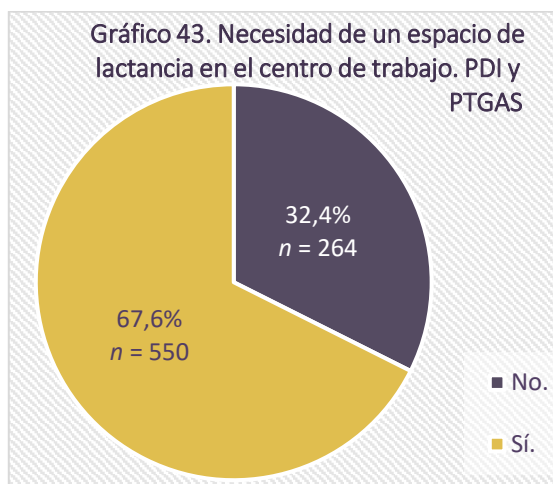
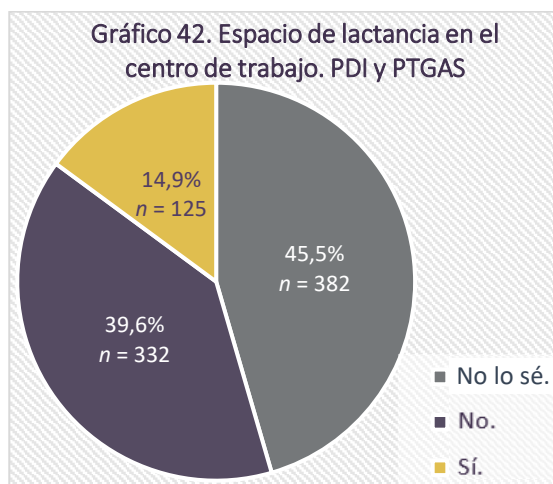
En relación con la existencia de lavabos donde se pueda limpiar la copa menstrual de manera cómoda y segura, el 57,8 % de las personas que respondieron la encuesta afirma que no hay lavabos preparados para este servicio. Además, el 43 % considera que es necesario mejorar la dotación de material higiénico en los lavabos, como jabón, papel o compresas, y que se debería incluir un lavabo en el interior para la limpieza de la copa menstrual o cualquier otro elemento.

En cuanto a los espacios de lactancia, la mayor parte desconoce si en sus centros de trabajo existen o no. Asimismo, el 39,6 % manifiesta que no existen. Sobre la necesidad de disponer de estos espacios, cerca del 68 % considera que sí son necesarios. Los comentarios también refuerzan la percepción de la necesidad de habilitar espacios de lactancia o puntos *baby friendly*, donde se pueda ofrecer lactancia natural o artificial en un entorno tranquilo y seguro.<sup>6</sup>

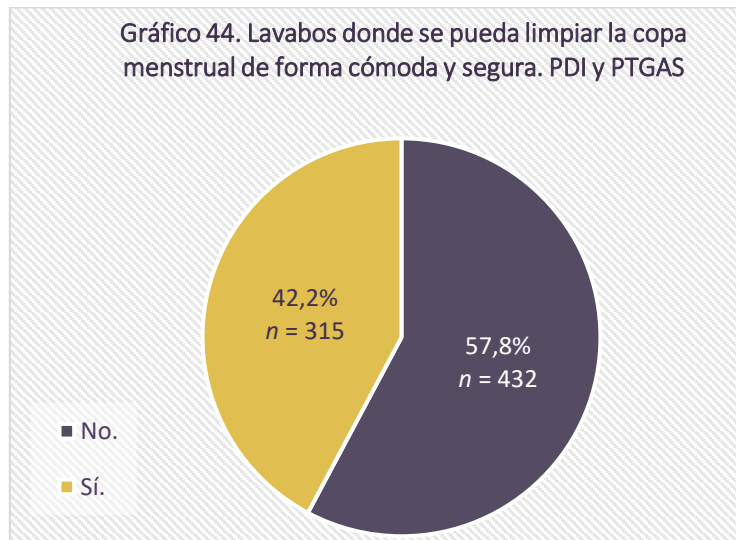


Nota: se han excluido del análisis 49 casos sin información (NS/NC).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



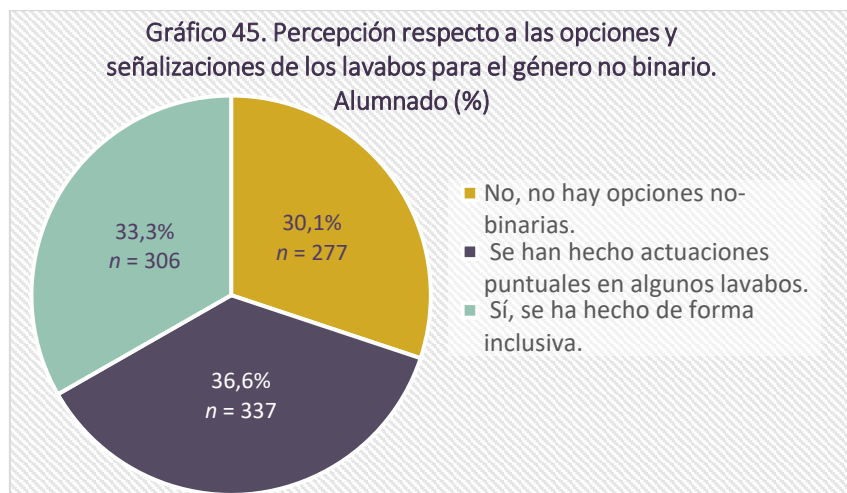
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información (NS/NC) (20 en el gráfico 42 y 45 en el gráfico 43).  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido del análisis 122 casos sin información (NS/NC).  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

### Alumnado

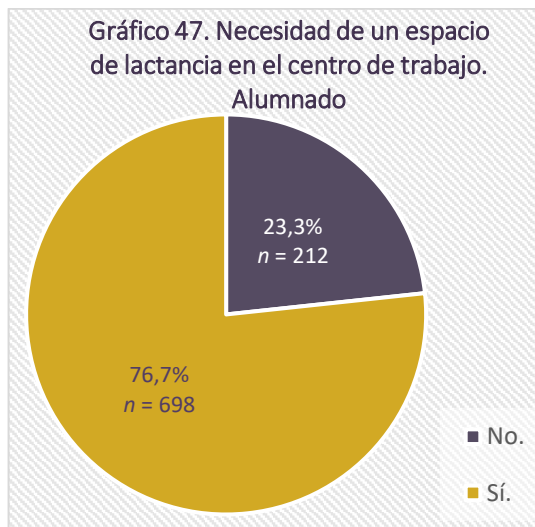
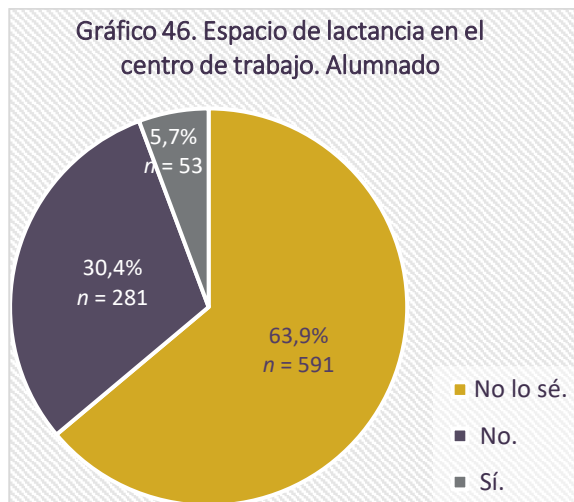
Respecto a las opciones de lavabos no binarios, el alumnado considera en mayor proporción que el personal trabajador (37 % frente a 33 %, respectivamente) que se han realizado actuaciones puntuales y que los servicios son inclusivos. Respecto a la existencia de lavabos donde se pueda limpiar la copa menstrual de manera cómoda y segura, la percepción es similar a la del personal trabajador: el 55 % afirma que no hay lavabos que ofrezcan este servicio y el 44 % considera que es necesario mejorar la dotación de material higiénico y que se debería incluir un lavabo o algún otro elemento en el interior para la limpieza de la copa menstrual<sup>7</sup>. En cuanto a los espacios de lactancia, la proporción de alumnado que desconoce si en sus centros existen es más alta que la del personal trabajador, el 64 %. Sin embargo, la tendencia se invierte respecto a la importancia de disponer de estos espacios, ya que la mayor parte considera que son necesarios, un 77 %.



<sup>7</sup> El detalle de la información se puede consultar en el documento *Diagnóstico del I Plan de igualdad de género en materia laboral y del V Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Datos de la encuesta sobre políticas de igualdad, 2023.*

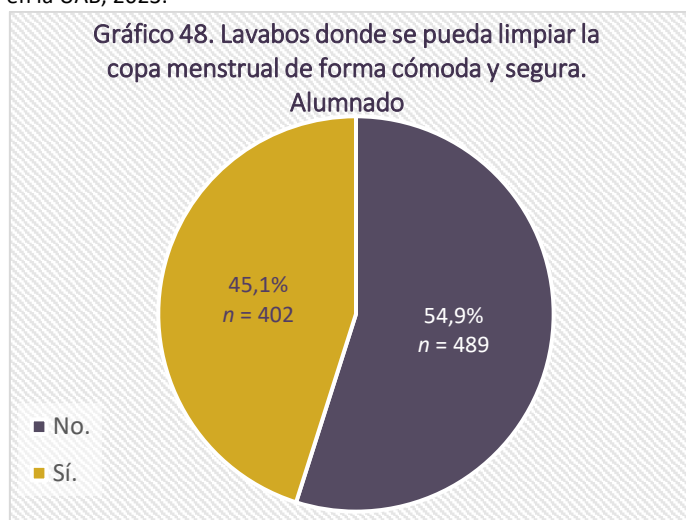
Nota: se han excluido del análisis 35 casos sin información (NS/NC).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información (NS/NC) (30 en el gráfico 46 y 43 en el gráfico 47).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.



Nota: se han excluido del análisis 64 casos sin información (NS/NC).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, 2023.

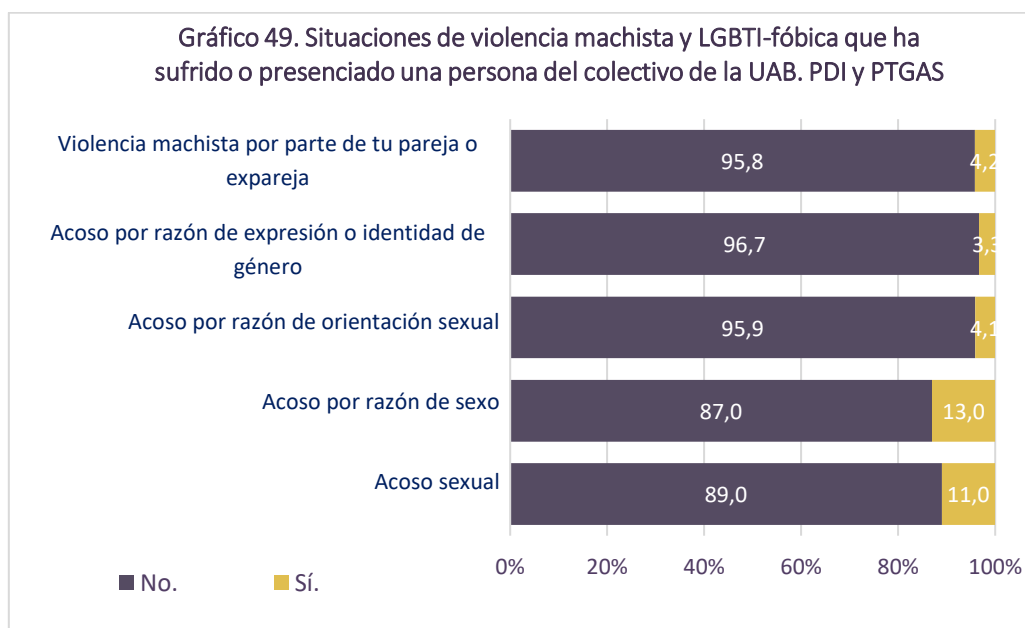
## 5.5. Violencias machistas y LGBTI-fóbicas

### Personal trabajador

Tal como se puede observar en los gráficos de esta sección, una parte importante de las personas que han participado en la encuesta afirma no haber sufrido ni presenciado situaciones de este tipo, ni por parte de alguien de la UAB ni de una persona externa. Asimismo, respecto a las personas que manifestaron haber sufrido alguna situación de este tipo en la UAB, las más indicadas han sido el acoso por razón de sexo y el acoso sexual ejercido por un compañero o compañera de trabajo. Las situaciones señaladas como más frecuentes en el entorno laboral son: hacer chistes o comentarios con contenido sexual, bromas o comentarios ofensivos contra el colectivo LGBTI+, comentarios ofensivos sobre el cuerpo o la vida privada, sufrir contacto

físico no deseado e incomodidad por la explicación de experiencias sexuales propias. Además, a través de las preguntas abiertas, algunas personas relatan experiencias relacionadas con la normalización y alta tolerancia hacia los chistes y bromas sexistas y/o LGBTI-fóbicas, los comentarios sexuales u otros comentarios inapropiados sobre la vida privada de las personas.<sup>8</sup>

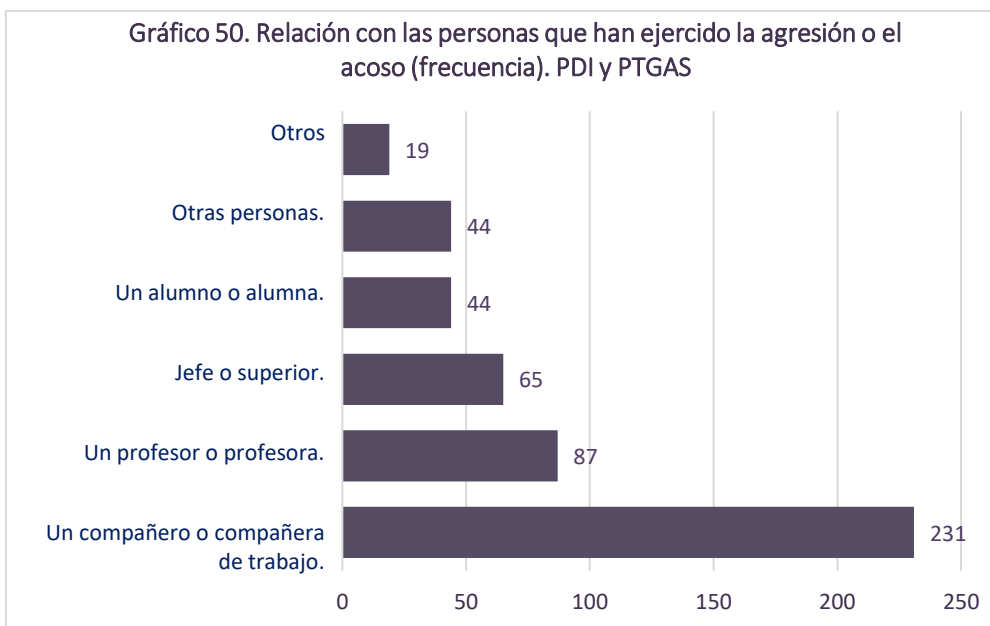
Ante una situación de violencia machista o LGBTI-fóbica, las personas que la han sufrido afirman, mayoritariamente, no saber a qué servicio o figura dirigirse, especialmente las personas del colectivo PTGAS, que representan el 77,2 %, 9 puntos porcentuales más que el PDI, situado alrededor del 68 %. No obstante, respecto a las personas que sí se dirigieron a algún servicio o figura, la opción «Otros» aparece como la más frecuente, seguida de «Responsables de políticas de igualdad de los centros». Dentro de «Otros» se han especificado representantes del personal trabajador, jefes y personas externas a la UAB, aunque también se ha marcado esta opción cuando no se ha acudido a ningún servicio o figura. Para aquellas personas que sí se dirigieron a algún servicio o figura, las puntuaciones más altas en cuanto al grado de satisfacción con la atención y la gestión del caso se otorgaron a los responsables de políticas de igualdad de los centros y, en segundo lugar, al Observatorio para la Igualdad: en una escala del 1 (más baja) al 5 (más alta), se asignaron a los responsables de políticas de igualdad entre 4 y 5 el 70 % en atención recibida y el 60 % en gestión de la situación; el Servicio de Igualdad y Diversidad recibió estos valores, 4 y 5, por parte del 65,7 % respecto a la atención y del 54,6 % en la gestión del caso.



Nota: se han excluido del análisis 45, 42, 46, 38 y 38 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

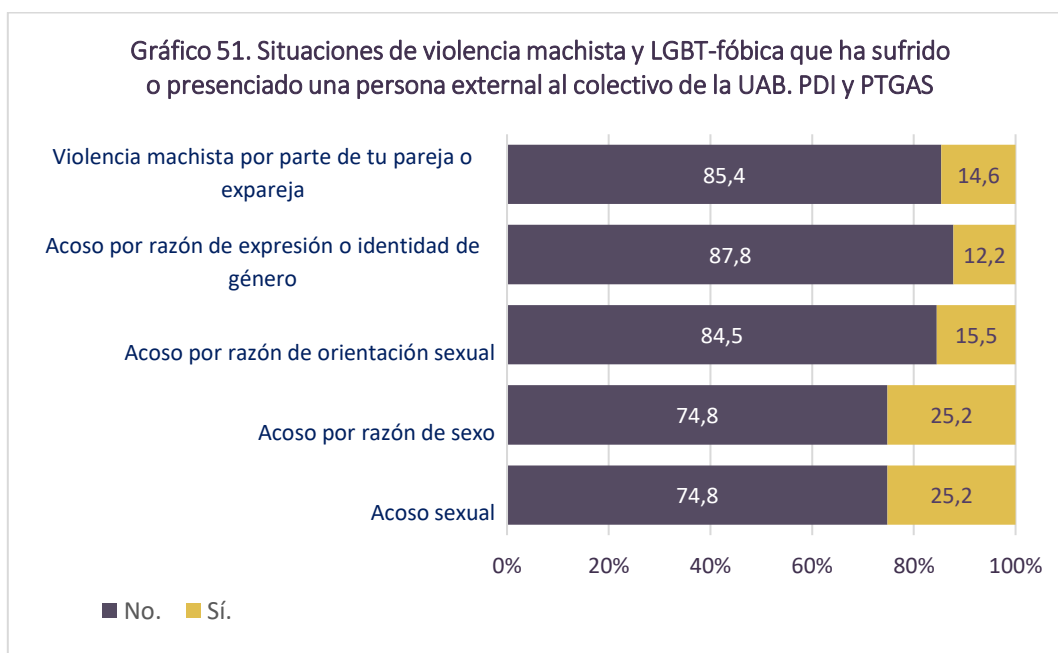
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.

<sup>8</sup> El detalle de la información se puede consultar en el documento Diagnóstico del I Plan de igualdad de género en materia laboral y del V Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Datos de la encuesta sobre políticas de igualdad, 2023.



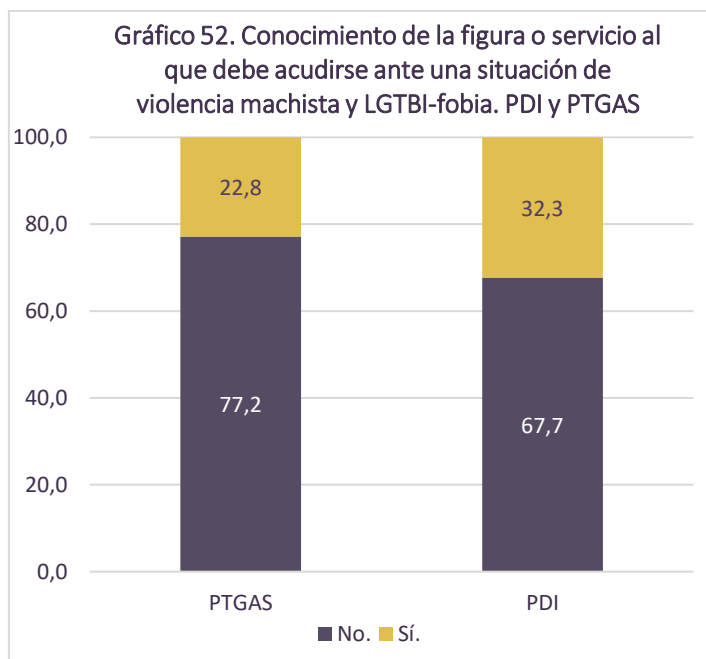
Nota: se han excluido del análisis 541 casos sin información (NS/NC).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.

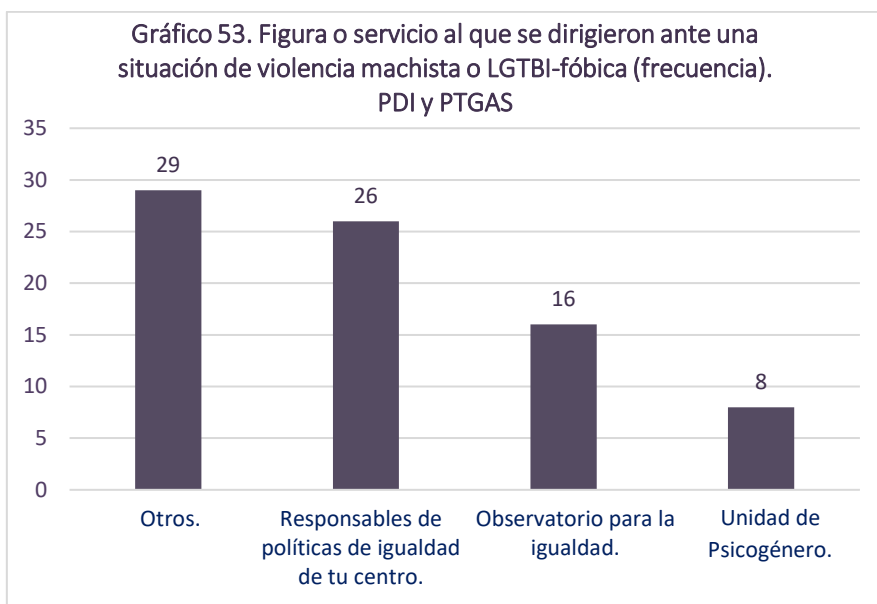


Nota: se han excluido del análisis 56, 59, 54, 50 y 50 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

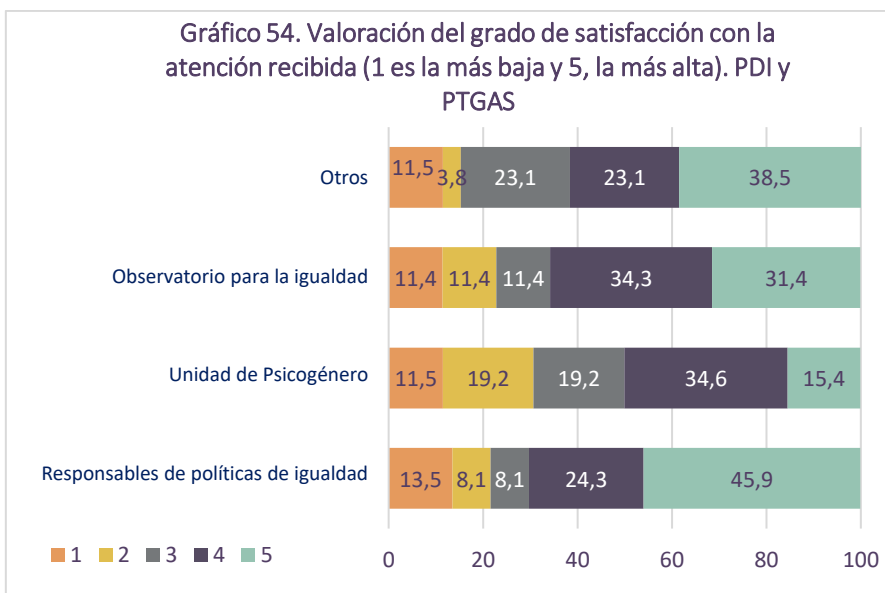
Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



Nota: se han excluido del análisis 603 casos sin información (NS/NC).  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.

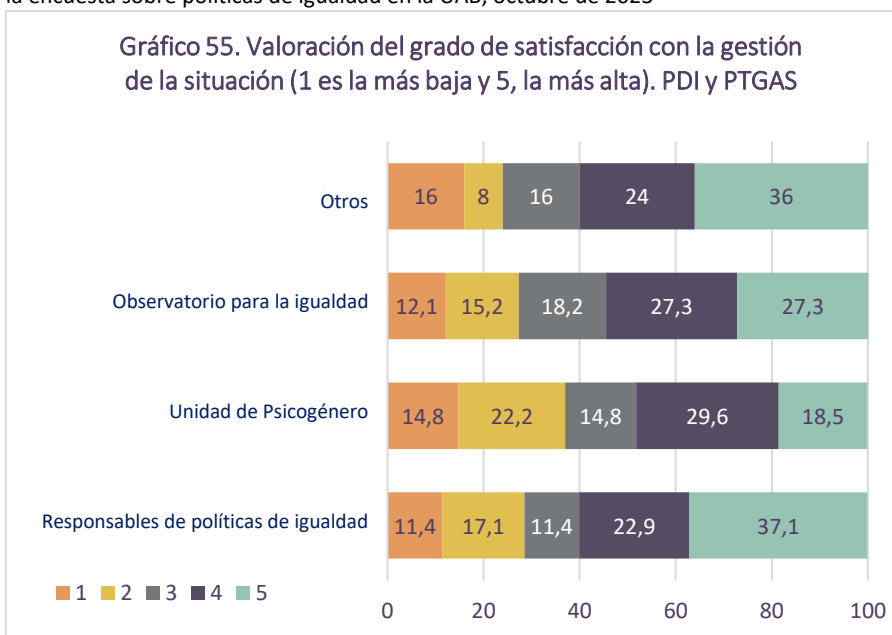


Nota: se han excluido del análisis 603 casos sin información (NS/NC). Dentro de la opción «Otros» se han especificado en algunos casos representantes del personal trabajador, superiores o personas externas a la UAB. Cabe señalar que, en la mayoría de los casos que respondieron «Otros», se decidió no dirigirse a ningún servicio o figura.  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



Nota: se han excluido del análisis 833, 824, 833 y 822 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023



Nota: se han excluido del análisis 834, 826, 832 y 824 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.

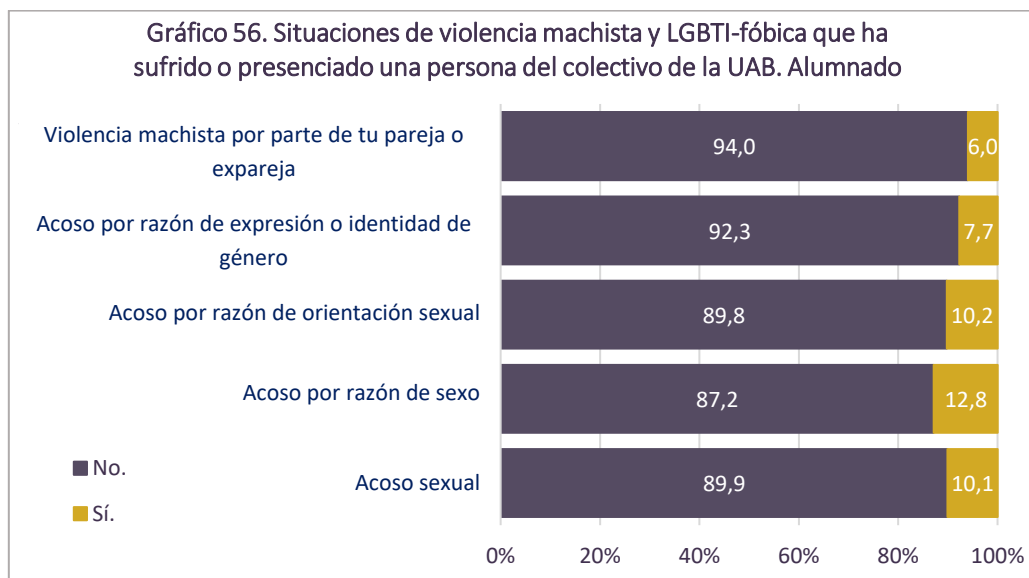
Si consideramos los comentarios, la valoración general con la institución y con relación a la actuación no es muy positiva, ya que se percibe una falta de respuesta por parte de la Universidad ante las situaciones de acoso y otras formas de violencia machista. Se plantean diversas propuestas para mejorar la atención de los casos: 1) diseñar procedimientos y circuitos más claros; 2) actualizar el protocolo vigente; 3) reforzar la atención y la protección de las víctimas y de su entorno, y visibilizar los mecanismos de actuación y prevención; 4) reforzar la investigación de los casos denunciados; 5) habilitar canales de denuncia anónima; 6) mayor rapidez en la actuación en general y, especialmente, en los trámites de cambio de dirección de la tesis; 7) establecer una justicia restaurativa y de programas específicos de empoderamiento de las personas que han sufrido una situación de violencia machista o LGTBI-fóbica; 8) crear la figura de acogida en los departamentos para la primera atención y el reconocimiento laboral del

tiempo dedicado a la gestión de este tipo de casos. Finalmente, también hay comentarios de demanda de mayor difusión del Protocolo y de los circuitos y de formación en prevención de este tipo de violencias.<sup>9</sup>

### Alumnado

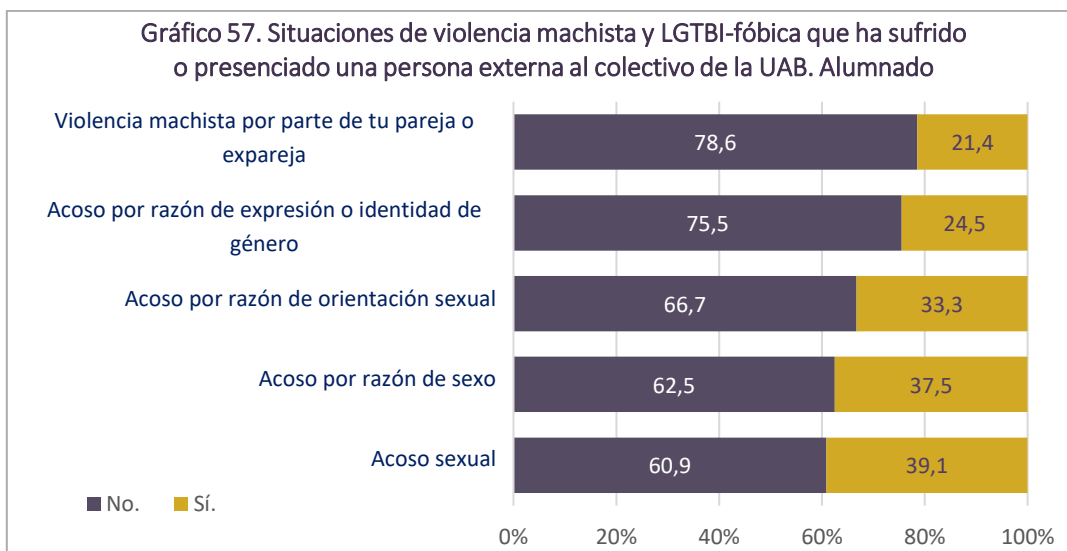
También, la mayoría del alumnado que ha participado en la encuesta afirma que no ha sufrido ni presenciado situaciones de violencia machista o LGTBI-fóbica en la UAB o fuera de ella. No obstante, entre las personas que sí declaran haber vivido alguna situación, las más indicadas han sido el acoso por razón de sexo, por orientación sexual y el acoso sexual, ejercido por un compañero o compañera. Las situaciones señaladas como más frecuentes son prácticamente las mismas que las mencionadas por el personal trabajador: hacer chistes o comentarios con contenido sexual, bromas o comentarios ofensivos contra el colectivo LGTBI+, o comentarios ofensivos sobre el cuerpo o la vida privada; incomodar al explicar experiencias sexuales propias, o miradas insistentes o lascivas que han intimidado.

Ante una situación de violencia machista o LGTBI-fóbica, el 78 % del alumnado afirma no saber a qué servicio o figura dirigirse. Para aquellas personas que sí se han dirigido a algún servicio o figura, la opción más frecuente ha sido «Otros» y «Responsables de políticas de igualdad de los centros». Dentro de «Otros» se han especificado amigos o amigas, familiares u otras personas externas a la UAB. Las puntuaciones más altas en relación con el grado de satisfacción con la atención recibida (entre 4 y 5) se han asignado al Servicio de Igualdad y Diversidad (38 %) y, en segundo lugar, a las personas responsables de políticas de igualdad del centro (31,3 %). En cambio, respecto a la gestión del caso, la figura de las personas responsables de políticas de igualdad del centro ha sido la que ha recibido estas puntuaciones: el 37 % del alumnado puntuó con un 4 o 5, mientras que el Servicio de Igualdad y Diversidad recibió esta puntuación por parte del 34 %. Cabe mencionar que, en general, el alumnado ha puntuado más bajo que el personal trabajador.



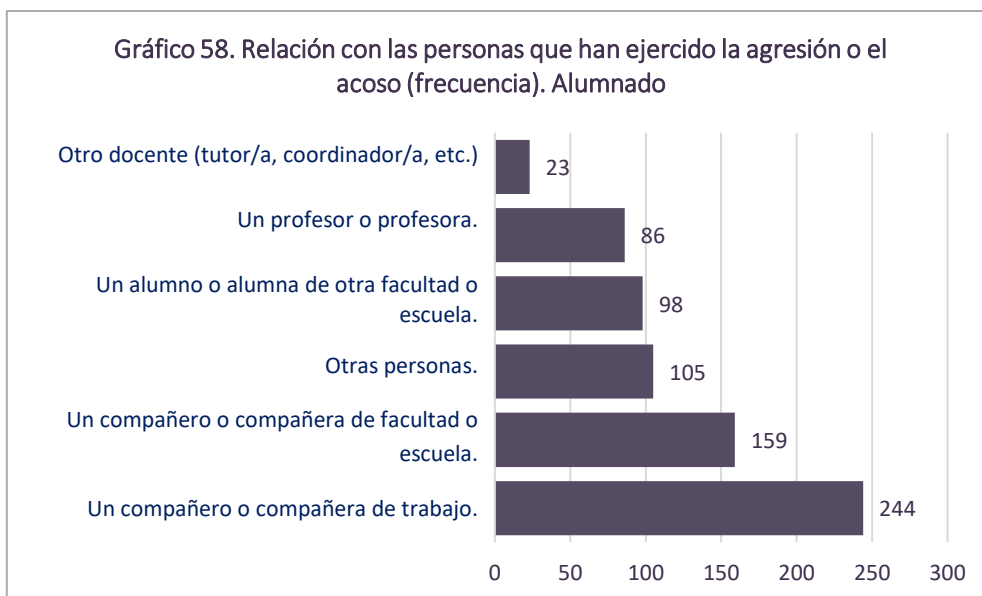
Nota: se han excluido del análisis 36, 35, 34, 35 y 32 casos sin información (NS/NC), respectivamente.  
 Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.

<sup>9</sup> El detalle de la información se puede consultar en el documento *Diagnóstico del I Plan de igualdad de género en materia laboral y del V Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Datos de la encuesta sobre las políticas de igualdad. 2023.*



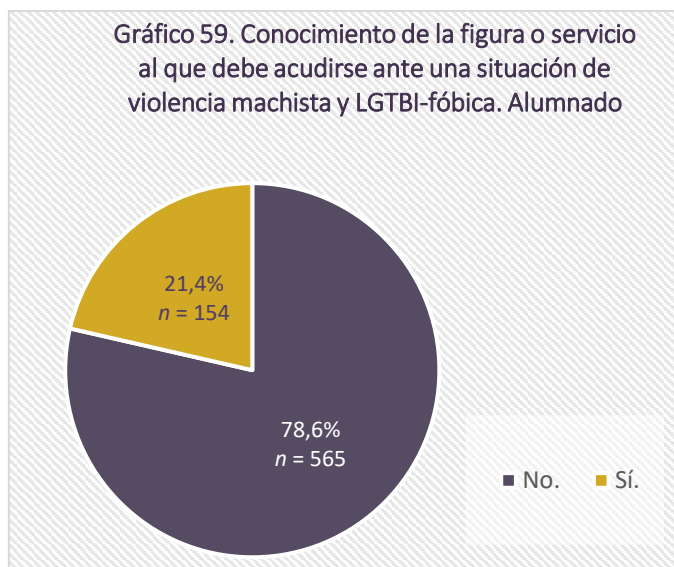
Nota: se han excluido del análisis 59, 65, 66, 60 y 53 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



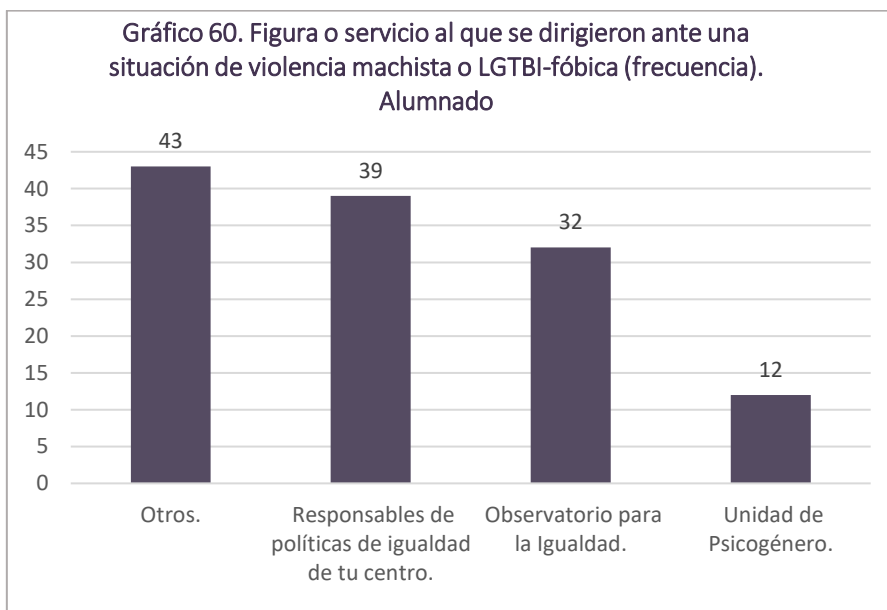
Nota: se han excluido del análisis 475 casos sin información (NS/NC).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



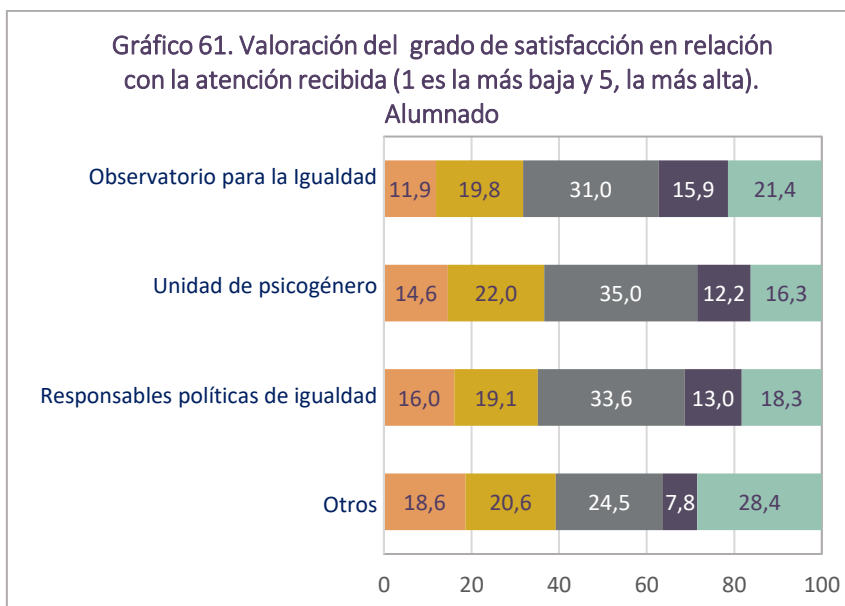
Nota: se han excluido del análisis 1.095 casos sin información (NS/NC).

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



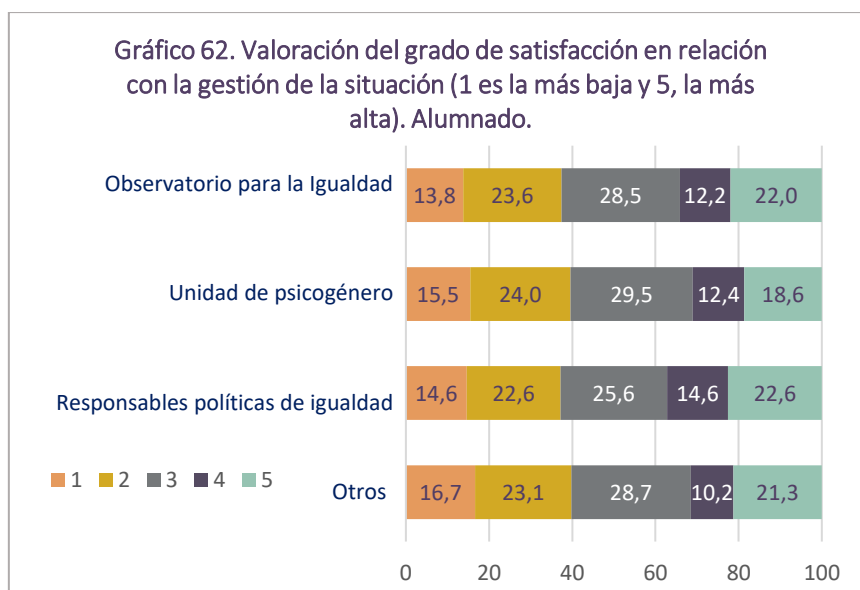
Nota: se han excluido del análisis 1.095 casos sin información (NS/NC). Dentro de la opción «Otros» se han especificado amigos, amigas, familiares y otras personas externas a la UAB. Cabe señalar que, en la mayoría de los casos que respondieron «Otros», se decidió no dirigirse a ningún servicio o figura.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



Nota: se han excluido del análisis 829, 832, 824 y 853 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos en la encuesta sobre las políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.



Nota: se han excluido del análisis 832, 836, 826 y 847 casos sin información (NS/NC), respectivamente.

Fuente: elaboración del Servicio de Igualdad y Diversidad a partir de los datos obtenidos en la encuesta sobre las políticas de igualdad en la UAB, octubre de 2023.

## 6. Grado de implementación de las medidas del IV PAG

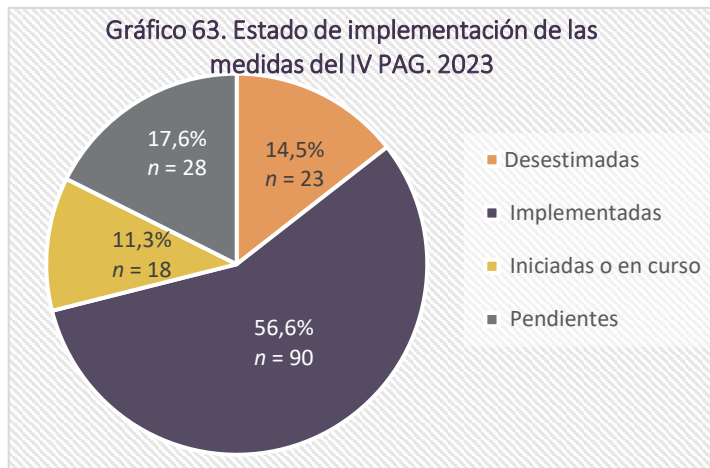
En este apartado se presentan los resultados principales de la evaluación del grado de implementación de las medidas del IV PAG. Concretamente, se han evaluado 159 medidas entre las cuales se incluyen las correspondientes a la adenda resultante de la adaptación del Plano al RD/901/2020.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> En aplicación de este Real Decreto, en 2022 se inicia un proceso de adaptación del IV PAG a sus requerimientos, que da como resultado una adenda con medidas. Se han incluido dichas medidas.

La evaluación se ha realizado a través de un sistema de indicadores diseñados para medir el grado de aplicación de las acciones. Los datos para el cálculo de estos indicadores se han obtenido de diversas fuentes de información (contenidos de documentos, publicaciones y sitios web) y de las fichas de seguimiento elaboradas por el equipo técnico del Observatorio a partir de las reuniones con los órganos implicados en la ejecución de las medidas.

A continuación, se presenta el resultado de esta evaluación en términos generales y de manera más detallada, distinguiendo las medidas y los aspectos correspondientes al ámbito laboral.

### 6.1. Resultados generales de las medidas de IV PAG



En general, se puede afirmar que el 56,6 % de las medidas incluidas en el IV PAG y su adenda se han implementado totalmente, el 11,3 % se han ejecutado de manera parcial y el 17,6 % han quedado pendientes. Cabe mencionar que 23 acciones, el 14,5 %, se han desestimado porque su ejecución no era viable.

Nota: En el gráfico se presenta la distribución de las medidas

del IV Plan y de su adenda (resultado de la adaptación al RD 901/2020), un total de 159. Cabe señalar que algunas medidas aparecen repetidas porque, en realidad, contienen más de una acción y su ejecución corresponde a más de un órgano.

Fuente: Observatorio para la Igualdad, diciembre de 2023.

**Tabla 4. Grado de implementación de las medidas del IV PAG según los ejes o ámbito de actuación.**

EJES		ESTADO				Total
		Desestima- dos	Implementa- dos	Iniciadas o en curso	Pendientes	
Eje 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género	n	2	30	10	0	42
	%f	4,8	<b>71,4</b>	23,8	0,0	100,0
Eje 2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio	n	7	16	6	17	46
	%f	15,2	34,8	13,0	<b>37,0</b>	100,0
Eje 3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la recerca	n	10	11	0	8	29
	%f	34,5	37,9	0,0	<b>27,6</b>	100,0
Eje 4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria	n	2	16	0	3	21
	%f	9,5	<b>76,2</b>	0,0	14,3	100,0
Eje 5. Promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género	n	2	17	2	0	21
	%f	9,5	<b>81,0</b>	9,5	0,0	100,0
<b>Total</b>	n	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>159</b>
	%f	<b>14,5</b>	<b>56,6</b>	<b>11,3</b>	<b>17,6</b>	<b>100,0</b>

Nota: En la tabla se presenta la distribución de las medidas del IV Plan y de su adenda (resultado de la adaptación del RD 901/2020), un total de 159. Cabe mencionar que hay algunas medidas que aparecen repetidas porque en realidad contienen más de una acción y su ejecución corresponde a más de un órgano.

Fuente: Observatorio para la Igualdad, diciembre de 2023.

Respecto a la aplicación de las medidas según los ámbitos o ejes de actuación, en la tabla anterior se observa que los ejes «Promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género», «Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria» y

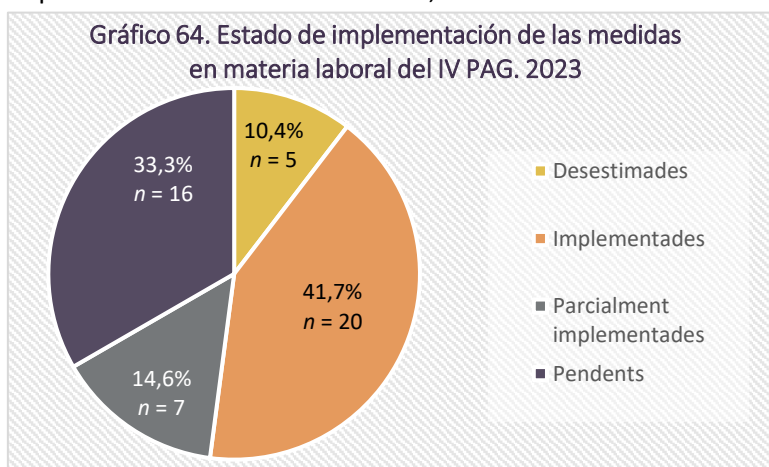
«Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género» son los que presentan el número más elevado de medidas implementadas, con un 81 %, un 76,2 % y un 71,4 %, respectivamente (entre 24,3 y 14,8 puntos por encima del porcentaje total de medidas implementadas).

Los ejes «Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio» y «Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación» destacan por tener el porcentaje más alto de medidas pendientes de ejecutar: un 37 % (19,3 puntos por encima de la proporción total) en el caso del primero y un 27,6 % en el caso del segundo (10 puntos por encima de la proporción total).

## 6.2. Resultados generales de las medidas en materia laboral

El IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB incluía dentro de sus ámbitos de actuación la igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo; la participación y representación paritaria en los cargos y órganos de toma de decisiones, y la promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género. Todos estos ámbitos son aspectos recogidos en la normativa vigente y referentes a los planes de igualdad. Por este motivo, en el proceso de negociación de las medidas en materia laboral se ha considerado, como parte de sus fundamentos, la valoración del grado de aplicación de las acciones relativas al ámbito laboral incluidas en el IV PAG.

A continuación, se describen los principales resultados de la evaluación del grado de implementación de dichas medidas, un total de 48.



En términos generales, y tal como muestra el gráfico, el 41,7 % de las medidas en materia laboral del IV PAG se han implementado, el 14,6 % se han aplicado de manera parcial, el 33,3 % han quedado pendientes y el 10,4 % se han desestimado.

Nota: cabe mencionar que hay algunas medidas que aparecen repetidas porque, en realidad, contienen más de una acción y su ejecución corresponde a más de un órgano.

Fuente: Observatorio para la Igualdad, diciembre de 2023.

Si se consideran los datos según los ámbitos de actuación o los aspectos definidos por el RD 901/2020, en la tabla siguiente se observa que en prevención del acoso y en la promoción de la cultura y las políticas de género son los aspectos que presentan un mayor número de medidas implementadas, con un porcentaje de aplicación del 100 % y del 75 %, respectivamente. Los ámbitos de clasificación profesional y retribuciones; infrarrepresentación femenina; y condiciones de trabajo destacan por presentar porcentajes bastante elevados en relación con las medidas pendientes de ejecutar (el 75 % en el caso de los dos primeros aspectos y el 66,7 % en el del último). El ejercicio corresponsable se caracteriza por medidas parcialmente ejecutadas y desestimadas, con un 40 % en ambos casos.

**Tabla 2. Grado de implementación de las medidas del IV PAG en materia laboral según aspectos o ámbito de actuación.**

ÁMBITO	ESTADO					
	Desestimadas	Implemen- tadas	Parcialmente ejecutadas	Pendien- tes	Total	
1. Proceso de selección, contratación y promoción	n	2	4	1	3	10
	%f	20,0	40,0	10,0	30,0	100,0
2. Clasificación profesional y retribuciones	n	0	1	0	3	4
	%f	0,0	25,0	0,0	75,0	100,0
3. Condiciones de trabajo	n	0	1	2	6	9
	%f	0,0	11,1	22,2	66,7	100,0
4. Formación en igualdad de género	n	0	1	1	0	2
	%f	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
5. Ejercicio corresponsable	n	2	0	2	1	5
	%f	40,0	0,0	40,0	20,0	100,0
6. Infrarrepresentación femenina	n	1	0	0	3	4
	%f	25,0	0,0	0,0	75,0	100,0
7. Prevención del acoso	n	0	10	0	0	10
	%f	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
8. Promoción de la cultura y las políticas de género	n	0	3	1	0	4
	%f	0,0	75,0	25,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	n	5	20	7	16	48
	%f	10,4	41,7	14,6	33,3	100,0

Fuente: Observatorio para la Igualdad, diciembre de 2023.

### 6.3. Resultados principales de la evaluación

En relación con la concreción de la valoración de la implementación de las acciones del IV PAG, a continuación, se presenta, por ámbito de actuación o eje, la concreción de las medidas que se han ejecutado y los resultados que han generado, así como las acciones que han quedado pendientes o se han desestimado.

#### ***Eje 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género***

En el ámbito de promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género se han creado diversos órganos que contribuyen a la institucionalización, transversalización y fortalecimiento de las políticas de igualdad. Concretamente, se trata de la Comisión de Igualdad y Responsabilidad Social Universitaria, delegada del Consejo de Gobierno; las comisiones de igualdad de la junta de facultad o escuela; y la figura de los delegados y delegadas de igualdad del alumnado.

Por otro lado, también se han implementado medidas clave como la elaboración de un sistema de indicadores para medir la posición de las mujeres trabajadoras y del alumnado en la Universidad, la revisión del uso no sexista del lenguaje en todas las convocatorias y resoluciones de los procesos de selección, o la inclusión de la igualdad de género como criterio de priorización en los concursos de contratación de servicios de empresas. Esta incorporación se ha realizado modificando el punto 14 del documento Resolución de empates de las cláusulas de los concursos de contratación, donde se ha introducido el supuesto de que, ante la misma puntuación, se priorizará aquella empresa o entidad que disponga de un plan de igualdad de género y de un protocolo contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. Además, cabe mencionar la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de la Universidad a través de la creación de un capítulo donde se presenta la información sobre los gastos de personal por categoría y sexo, los ingresos de las matrículas por áreas de conocimiento y sexo, y los ingresos y gastos destinados a la perspectiva de género en la Universidad.

Para finalizar, desde el Servicio de Igualdad y Diversidad se ha elaborado la *Guía de los derechos de las personas LGBTI+ en la universidad*, se ha diseñado e implementado el Plan de comunicación de las políticas, acciones y actividades en materia de igualdad y se han llevado a cabo e impulsado diversas acciones de sensibilización, tales como cursos sobre igualdad y derechos LGBTI+ dirigidos a toda la comunidad, así como campañas y jornadas sobre estas temáticas. Respecto a la **formación en igualdad de género** durante el período de vigencia del IV PAG, desde la Unidad de Formación, en colaboración con el Observatorio para la Igualdad y en el marco del programa formativo dirigido al personal trabajador, se han ofrecido varios cursos en materia de igualdad y LGBTIQ, concretamente un total de 14 formaciones con 40 ediciones y una participación de 539 personas, el 81 % mujeres y el 19 % hombres. Actualmente, desde la Vicegerencia de Personas se está valorando la posibilidad de diseñar y aplicar estrategias de promoción y reconocimiento de esta formación y, en especial, aquella relativa al acoso y la discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual. Una de las posibles propuestas planteadas es la incorporación de la formación acreditada en estas temáticas como mérito en todas las promociones, en forma de competencia genérica y con el peso proporcional y adecuado.

Algunas medidas se han desestimado debido al volumen de recursos necesarios para llevarlas a cabo, como el estudio del presupuesto de la Universidad desde la perspectiva de género o el reconocimiento del cumplimiento de las medidas del Plan mediante un sello o distintivo de igualdad.

## ***Eje 2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio***

En cuanto al **proceso de selección, contratación y promoción**, se han llevado a cabo mejoras en la transparencia y difusión de los procesos de selección a través de la nueva web de la UAB, y se han aprobado nuevos modelos de priorización de las plazas de profesorado titular y agregado que incorporan la no contabilización de los períodos de maternidad y paternidad. Asimismo, desde la Vicegerencia de Personas se señala, por un lado, la finalización de la revisión de la normativa referente a la selección y promoción del PTGAS y PDI, con el fin de ajustarla a la legislación vigente y considerando los aspectos relacionados con la promoción de la igualdad de género; y, por otro lado, la realización por parte del personal técnico que participa como tribunal en los procesos de selección del PTGAS del curso "Igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección laboral del PAS: género y discapacidad". En este aspecto, se han desestimado las medidas destinadas a incorporar, a través de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC, la perspectiva de género en los modelos de evaluación de la carrera académica definidos por las agencias de calidad, considerándose medidas de poco impacto, dado que la UAB no tiene capacidad de intervención directa sobre estas agencias. Las medidas pendientes de realizarse se refieren, especialmente, a diversos estudios sobre los procesos de selección del PTGAS y el PDI, concretamente sobre el acceso en entornos masculinizados, los obstáculos para el éxito de las mujeres en los entornos de trabajo y las desigualdades que genera el actual modelo de carrera académica del PDI.

En cuanto a las medidas que engloba la **clasificación profesional y retribuciones**, durante el período de vigencia del Plan se han elaborado y publicado en la intranet de la UAB los criterios de asignación a los grupos y complementos del PTGAS (Cuadro de distribución de los grupos y complementos de puestos de trabajo para familias del PTGAS laboral de los ámbitos centrales y territoriales). También en este ámbito, el mayor número de medidas pendientes de ejecución son estudios: estudio sobre la distribución por sexo de las funciones de los puestos de trabajo y de los cargos de gestión y la valoración económica asignada a estas funciones; análisis de las

diferencias por sexo de los perfiles y plazas de libre designación; y, finalmente, estudio sobre las retribuciones complementarias del PTGAS y el PDI por sexo y edad.

Respecto a las **condiciones de trabajo**, se destaca la aplicación de la medida relativa a la evaluación de riesgos de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad. La UAB dispone del Procedimiento Normalizado de Trabajo (PNT) para la protección de la persona en situación de embarazo o lactancia natural frente a los riesgos laborales, elaborado por el Área de Prevención y Asistencia, donde se incluye la revisión y seguimiento de cada caso. Por otro lado, cabe mencionar que se llevó a cabo el registro retributivo correspondiente al 2021 y que actualmente se está trabajando en la automatización de su publicación y actualización anual, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Ley 901/2020. Quedan pendientes de ejecutar acciones como la incorporación de las situaciones personales de cuidado de personas dependientes e hijos como criterio en la asignación de los horarios de docencia del profesorado y la realización de formación para el desarrollo de los cargos de gestión con perspectiva de género, así como diversos estudios: el relativo a las causas de la brecha salarial del personal trabajador; sobre el acceso, desarrollo y reconocimiento de la formación del PTGAS y el PDI; la incidencia de la doble carga (familiar y laboral) en la salud del profesorado; y el estudio sobre el efecto de las bajas, reducciones de jornada y permisos vinculados a la maternidad y al cuidado de personas dependientes en la promoción del PTGAS.

En la **promoción del ejercicio corresponsable**, la Vicegerencia de Personas ha iniciado la creación de un apartado sobre conciliación en la web, y la Facultad de Ciencias ha habilitado un espacio en el centro para la lactancia y el cuidado de menores. Además, el Observatorio ha presentado en la convocatoria de ayudas del Consejo Social de la UAB de 2023 un proyecto para la creación de un espacio de lactancia en la Plaza Cívica dirigido a la comunidad de la UAB.

Por otra parte, se ha constituido un grupo de trabajo, coordinado desde el Observatorio, para el diseño de una propuesta de procedimiento para la adaptación curricular y la modificación de la matrícula para el alumnado víctima de violencia machista o que tenga a su cargo el cuidado de personas dependientes. Asimismo, se ha considerado desestimar la medida de elaboración de un plan de conciliación, ya que la UAB se rige por lo establecido en el Plan Concilia de universidades, así como la revisión de los permisos de maternidad y paternidad teniendo en cuenta a las familias monoparentales, dado que los cambios dependen del sistema de permisos de la Seguridad Social.

Por último, respecto a la segregación de género en los estudios, queda pendiente la medida relativa a la elaboración y publicación de un informe que también muestre las implicaciones de este fenómeno. Se han implementado las medidas sobre la incorporación de la perspectiva de género en el PAT y se han llevado a cabo acciones para favorecer un contexto inclusivo en centros docentes fuertemente masculinizado o feminizados. Para reducir esta segregación, desde el Área de Comunicación se han revisado los materiales de promoción de las titulaciones segregadas.

### ***Eje 3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación***

En cuanto al eje de promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, se han aplicado diversas medidas: 1) la revisión, en un 68 %, de las memorias de los planes de estudios de grado para detectar la competencia y el resultado de aprendizaje en género; 2) la difusión de las *Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género de la Xarxa Vives*, del Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) y de la Guía para trabajar y evaluar las competencias de la UAB; 3) la introducción de ítems para medir la perspectiva de género en la aplicación de las guías docentes; y 4) la incorporación de una

pregunta sobre la perspectiva de género en la encuesta al alumnado sobre la evaluación de la calidad docente.

Respecto a las acciones impulsadas en el marco del III PAG, se han consolidado y continúan manteniéndose la convocatoria para proyectos de innovación docente sobre la introducción de la perspectiva de género en la modalidad B, la formación del personal docente e investigador para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, y la convocatoria anual de los premios a los mejores TFG con perspectiva de género, aunque queda pendiente extender estos premios a los trabajos de máster y a las tesis doctorales. También permanecen pendientes las medidas relacionadas con la creación de una red interdisciplinaria en la UAB para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, la organización de jornadas y el diseño de una estrategia comunicativa sobre esta temática.

Además, cabe mencionar las medidas que se han desestimado debido a la falta de viabilidad y recursos o al bajo impacto de la acción, concretamente: la inclusión de la perspectiva de género en el sistema interno de garantía de calidad, aunque se incorpora el uso no sexista del lenguaje y la desagregación por sexo en los indicadores del sistema; el análisis de la percepción del alumnado sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género en los estudios y la valoración de la igualdad en el aula; la creación de recursos para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, y de herramientas para visibilizar las buenas prácticas en este ámbito; la propuesta de una convocatoria interna de ayudas a proyectos de investigación para detectar posibles desigualdades de género en la UAB; y las medidas que interpelan a organismos externos a la UAB para incorporar la perspectiva de género en los criterios de evaluación y en los informes para solicitar los tramos de docencia e investigación.

#### ***Eje 4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria***

En cuanto al eje de participación y representación paritaria en la comunidad universitaria, los órganos de representación del personal trabajador garantizan la paridad en el comité de empresa y en las juntas de personal del PTGAS y PDI, y se plantea incluso ampliarla a las secciones sindicales de cara al próximo plan de acción. También se asegura la paridad en los roles de representación estudiantil, en el alumnado delegado de grupo y en el Consejo de Estudiantes, así como la comunicación formal y la transparencia para facilitar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad.

Por otra parte, la Unidad de Dinamización Comunitaria ha consolidado las actividades formativas sobre perspectiva de género y LGBTI+ en las figuras de representación estudiantil y en la organización de actividades socioculturales, así como la introducción de la perspectiva de género en la concesión de ayudas para actividades organizadas por el alumnado y en la normativa de las ligas de debate. Asimismo, la Unidad de Cultura en Vivo continúa ofreciendo producciones artísticas sobre igualdad de género y LGBTI+, y aquellas creadas por mujeres. No obstante, queda pendiente iniciar un curso sobre liderazgo con perspectiva de género en el ámbito de la investigación, la docencia y la gestión.

En el ámbito de la **infrarrepresentación femenina**, se plantea incluir en la negociación del próximo convenio colectivo del PTGAS laboral de las universidades la introducción, en los procesos de selección y promoción, del criterio del sexo infrarrepresentado ante candidaturas con igualdad de méritos. Respecto a las medidas no aplicadas, permanecen pendientes la creación de un programa de mentoría para incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo y la realización de campañas para favorecer la presencia de mujeres en entornos laborales y de estudio masculinizado. En relación con esta última acción, se plantea reorientar

el contenido de las campañas y poner el foco en la sensibilización sobre la segregación ocupacional tanto en los estudios como en las profesiones que se desarrollan en la Universidad.

**Eje 5. Prevención del acoso sexual por razón de sexo, género, identidad o expresión de género**

La prevención del acoso sexual por razón de sexo, género, identidad o expresión de género es el aspecto que presenta un grado de implementación del 100 %. La consecución de la ejecución de la totalidad de las medidas establecidas en este ámbito ha sido posible en parte porque, durante el período de 2019 a 2023, la UAB ha contado con el Fondo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, subvención que ha permitido llevar a cabo la mayor parte de las acciones de sensibilización y prevención. De manera más detallada, se han implementado las siguientes acciones:

- 1) Elaboración y publicación de la memoria anual de las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista.
- 2) Revisión y adaptación del Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista de acuerdo con la normativa vigente y a través de un grupo de trabajo formado por diferentes personas de la comunidad UAB.
- 3) Revisión de los circuitos y canales de atención para denunciar los casos de acoso y discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como la coordinación de los servicios y unidades que intervienen en el abordaje de los casos.
- 4) Elaboración de una base de datos para registrar todas las atenciones que se llevan a cabo en materia de violencia de género y LGBTI+.
- 5) Reuniones específicas con las delegadas y delegados, y las personas responsables de políticas de igualdad de los centros docentes y de investigación por tal de informar y abordar las cuestiones vinculadas con las violencias machistas y recordar los protocolos, circuitos y recursos existentes.
- 6) Acciones de prevención y sensibilización como campañas (un total de 6), actos (un total de 16) y formación específica dirigida al personal trabajador y al alumnado (un total de 27 ediciones de 5 cursos diferentes) (278 personas formadas, 235 mujeres y 43 hombres).
- 7) Elaboración de la *Guía básica de los derechos de las mujeres en situación de violencia machista en la UAB* y publicación en el Servicio de Igualdad y Diversidad.
- 8) Diseño y aplicación de una estrategia de comunicación específica en materia de violencias de género y LGBTI-fóbicas a través del Plan de comunicación del Servicio de Igualdad y Diversidad y en coordinación con el Área de Comunicación y Promoción de la UAB.
- 9) Elaboración del documento marco sobre la política de las facultades, escuelas y centros de investigación propios frente a las situaciones de acoso, conductas sexuales inapropiadas y discriminaciones. Este documento se ha elaborado tomando como referencia los documentos sobre política y valores de la Facultad de Ciencias, el Código ético de la Facultad de Veterinaria y el documento sobre comunicación ante este tipo de situaciones de la Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología.
- 10) Diseño, impresión y difusión de infografías con la información de los recursos disponibles y del circuito a seguir delante de una situación de violencia machista y LGBTI-fóbica. Además, dentro de este proyecto se elaboraron grandes paneles informativos

con un contenido muy similar al de la infografía que se instalaron en los diferentes centros docentes de la UAB.

## 7. Objetivos y medidas

Este apartado presenta los objetivos y medidas del Plano fruto del resultado del diagnóstico y del proceso de negociación. En concreto, el Plan de igualdad incluye un total de 134 medidas para dar cumplimiento a 27 objetivos que se distribuyen en 5 ejes o ámbitos de actuación.

**Tabla 2. Número de objetivos y medidas según aspectos o ámbitos de actuación**

Eje	Objetivos	Medidas
1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad	6	29
2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio	11	49
3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	3	14
4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria y con perspectiva de género	4	17
5. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, género, identidad o expresión de género	3	25
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>134</b>

<b>Eje 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad</b>	
<b>Objetivo 1.1. Visibilizar el sexismo y las desigualdades por razón de género.</b>	
<b>Medidas</b>	
<i>1.1.1. Presentar todas las estadísticas sobre el personal y el alumnado desagregados por sexo en la memoria del curso y en el apartado «UAB en cifras».</i>	
Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción juntamente con la Oficina de Gobierno de los Datos
Instrumentos	DWH
Recursos	Equipo técnico
Indicadores	(Número de datos desagregados por sexo / número de datos susceptibles de ser presentados desagregados por sexo) * 100, para la memoria de curso y en el apartado UAB en cifras y por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>1.1.2. Actualizar y publicar periódicamente los indicadores para medir la posición de las mujeres en la UAB.</i>	
Órgano ejecutor	Oficina de Gobierno de los Datos con el soporte del Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Informe de datos
Recursos	Equipo técnico
Indicadores	- (Número de indicadores actualizados / número de indicadores totales) * 100, por año - Publicación de los datos (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>1.1.3. Elaborar y publicar estadísticas desagregadas por sexo de la participación en la comunidad universitaria.</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria

Instrumentos	Censo de delegados y delegadas del curso; directorio de colectivos
Recursos	Equipo técnico de la Unidad
Indicadores	- (Número de datos desagregados por sexo / número de datos susceptibles de ser presentados desagregados por sexo) * 100, respecto a datos desagregados por sexo / número de datos susceptibles de ser presentados desagregados por sexo) * 100, respecto al Cens y a el Directori, y por año - Publicación de los datos (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.1.4. Publicar estadísticas desagregadas por sexo de las atenciones llevadas a cabo por el Servicio Asistencial de Salud según el tipo de patologías, especificando también el tipo de afectaciones de salud mental, el colectivo y si se ha catalogado como accidente laboral.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio Asistencial de Salud
Instrumentos	Datos / web
Recursos	Equipo técnico del Servicio
Indicadores	- Estadísticas de las atenciones llevadas a cabo por el Servicio Asistencial de Salud (sí o no) - Publicación de las estadísticas de las atenciones llevadas a cabo por el Servicio Asistencial de Salud (sí o no)
Ejecución	2026 -
Tipo	Permanente
<b>1.2. Sensibilizar en materia de igualdad de género.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>1.2.1. Organizar un acto institucional con motivo del Día de las Mujeres Trabajadoras que incluya un acto de reconocimiento a la persona, entidad, departamento, centro docente o centro de investigación que se haya distinguido para la defensa de los derechos de las mujeres en la Universidad.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Jornada y acto de reconocimiento
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de jornadas llevadas a cabo - Número de actas de reconocimiento
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.2.2. Elaborar un programa con todos los actos organizados alrededor del 8M que se celebren en la Universidad y hacer difusión.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Programa con los actos de la UAB, redes sociales, web
Recursos	Equipo técnico de comunicación del Servicio
Indicadores	- Número de programas elaborados - Número de publicaciones en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.2.3. Organizar jornadas conmemorativas en el ámbito LGBT+.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Jornadas
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Nombre de jornadas llevadas a cabo por año

Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**1.2.4. Empezar campañas de sensibilización en materia de igualdad de género y derechos LGBTI+.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Jornadas
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Número de campañas llevadas a cabo por año
Ejecución	2025 -
Tipos	Permanente

**1.2.5. Realizar formación para la atención y la gestión de la diversidad de género en el aula y en los entornos de trabajo.**

Órgano ejecutor	Unidad de Formación junto con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Cursos ofrecidos en el marco del programa de formación
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de cursos realizados por año - Número de personas que han realizado los cursos por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**Objetivo 1.3. Mejorar la gestión de la igualdad en la Universidad**

**Medidas**

**1.3.1. Dotar a la unidad de igualdad de los recursos humanos y económicos necesarios para hacer posible el diagnóstico y la elaboración del Plan de Igualdad, así como el impulso y seguimiento de la implementación de las medidas del Plan de Igualdad.**

Órgano ejecutor	Gerencia
Instrumentos	Resolución para la creación del Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos	Coste de la ampliación
Indicadores	- Servicio de Igualdad y Diversidad - Incremento del número de personas que forman parte del Servicio - Estabilidad laboral del personal del Servicio
Ejecución	2025
Tipo	Puntual

**1.3.2. Evaluar anualmente la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad de género en materia laboral.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad juntamente con la Comisión del Plan de Igualdad
Instrumentos	Estrategia de impulso y seguimiento de la implementación de los planes de igualdad
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- (Número de evaluaciones realizadas durante el período de vigencia del Plan / número de años de vigencia del Plan) * 100 - Número de informes elaborados - Grado de implementación del Plan de Igualdad por años y por ámbitos
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

<b>Objetivo 1.4. Fomentar la aplicación de políticas de igualdad en las empresas concesionarias de la UAB.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>1.4.1.</b>	
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Economía
Instrumentos	Pliego de condiciones de los concursos
Recursos	—
Indicadores	- Incorporación del criterio en el pliego de condiciones de los concursos - (Número de contrataciones de servicios de empresas que disponen de un plan de igualdad / número de contrataciones de servicios) × 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.4.2. Establecer como criterio de priorización en los concursos de contratación de servicios de empresas el hecho de disponer de un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.</b>	
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Economía
Instrumentos	Pliego de condiciones de los concursos
Recursos	—
Indicadores	- Incorporación del criterio en el pliego de condiciones de los concursos - (Número de contrataciones de servicios de empresas que disponen de un plan de igualdad / número total de contrataciones de servicios) × 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>Objetivo 1.5. Hacer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en cualquier forma y medio de comunicación de la Universidad.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>1.5.1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias y resoluciones de los procesos de selección.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Selección
Instrumentos	<i>Guía para el uso no sexista del lenguaje y formación</i>
Recursos	Coste del curso sobre comunicación no sexista
Indicadores	- (Número de convocatorias de provisión de plazas donde se hace un uso no sexista del lenguaje / número de convocatorias de provisión de plazas) * 100 - (Número de resoluciones de provisión de plazas donde se hace un uso no sexista del lenguaje / número de resoluciones de provisión de plazas) * 100 - Número de personas que han llevado a cabo el curso sobre comunicación no sexista por sexo y colectivo - Número de personas que hacen uso de la <i>Guía para el uso no sexista del lenguaje</i> .
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.5.2. Hacer un uso no sexista del lenguaje en los escritos, comunicaciones y documentos del ámbito laboral de la UAB.</b>	
Órgano ejecutor	Administración
Instrumentos	<i>Guía para el uso no sexista del lenguaje y formación</i>
Recursos	Costo del curso sobre comunicación no sexista
Indicadores	- Número de personas que han realizado el curso sobre comunicación no sexista por sexo y colectivo - Número de personas que utilizan la Guía
Ejecución	2025 -

Tipo	Permanente
<i>1.5.3. Utilizar un lenguaje inclusivo en la normativa, documentos institucionales y en los medios de comunicación.</i>	
Órgano ejecutor	Administración y Área de Comunicación y Promoción
Instrumentos	<i>Guía para el uso no sexista del lenguaje y formación</i>
Recursos	Costo del curso sobre comunicación no sexista
Indicadores	- Número de personas que han realizado el curso sobre comunicación no sexista por sexo y colectivo - Número de personas que utilizan la Guía
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>1.5.4. Crear una sección en la web del Servicio de Igualdad y Diversidad sobre el uso del lenguaje inclusivo.</i>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web
Recursos	Equipo técnico de comunicación
Indicadores	Sección creada (sí o no)
Ejecución	2028
Tipo	Puntual
<i>1.5.4. Revisar el uso del lenguaje en las aplicaciones informáticas de gestión</i>	
Órgano ejecutor	Dirección de Tecnologías de la Información y de la Comunicación con el apoyo del Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	<i>Guía para el uso no sexista del lenguaje</i>
Recursos	Equipo técnico
Indicadores	(Número de aplicaciones informáticas de gestión revisadas / número total de aplicaciones informáticas de gestión) * 100
Ejecución	2029
Tipo	Puntual
<i>1.5.5. Difundir la Guía de lenguaje no-binario de la Red Vives</i>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web, correo, redes sociales
Recursos	Equipo técnico de comunicación
Indicadores	- Número de publicaciones hechas en las redes sociales - Publicación de la Guía en la web (sí o no) - Número de correos enviados
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>Objetivo 1.6. Introducir la perspectiva de género y la diversidad en los diferentes ámbitos y espacios.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b><i>1.6.1. Incluir como temario en las pruebas de selección la igualdad de trato y no discriminación en materia de género y LGBTI+.</i></b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Selección en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Pruebas
Recursos	Equipo técnico de las unidades

Indicadores	- Incorporación en el temario y en las pruebas de la igualdad de trato y no discriminación de género y LGBTI+ - (Número de concursos en que se ha incluido este temario / número de concursos llevados a cabo) * 100, por años
Ejecución	2026 -
Tipo	Permanente
<b>1.6.2. Incorporar la formación acreditada en igualdad y LGBTI+ como mérito en los procesos de selección y, en especial, en materia de acoso y discriminación por razón de sexo, identidad o expresión género y orientación sexual.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Selección
Instrumentos	Valoración del currículum y de los méritos
Recursos	Equipo técnico de la Unidad
Indicadores	- Incorporación de estos aspectos en la valoración del currículum y de los méritos - (Número de procesos de selección donde se ha incluido esta valoración / número de procesos de selección) * 100, por año
Ejecución	2026 -
Tipo	Permanente
<b>1.6.3. Incrementar el número de mujeres en los actos y jornadas de docencia e investigación.</b>	
Órgano ejecutor	Gabinete del Rectorado, centros docentes y de investigación propios
Instrumentos	Actos y jornadas
Recursos	—
Indicadores	(Número de mujeres invitadas a los actos y jornadas / número total de personas invitadas) * 100 por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.6.4. Incrementar el número de doctoras honoris causa por la Universidad.</b>	
Órgano ejecutor	Gabinete del Rectorado, centros docentes
Instrumentos	—
Recursos	—
Indicadores	(Número de honoris causa mujeres / número total de honoris causa) * 100 por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.6.5. Incluir informes de impacto por razón de género en la elaboración del presupuesto.</b>	
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Economía
Instrumentos	Informes de impacto de género y curso de formación a medida
Recursos	Equipo técnico
Indicadores	Número de informes llevados a cabo
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>1.6.6. Nombrar a una persona responsable de las políticas de igualdad en cada centro docente y de investigación.</b>	
Órgano ejecutor	Centros docentes y de investigación propios
Instrumentos	Cargo de responsable de políticas de igualdad
Recursos	—

Indicadores	- (Número de responsables de políticas de igualdad / número de centros docentes) * 100 - (Número de responsables de políticas de igualdad / número de centros de investigación propios) * 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>1.6.7. Instruir la figura de delegada o delegado de igualdad del alumnado por centro docente.</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria juntamente con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Normativa de la figura de delegada o delegado de igualdad
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	(Número de delegados/as de igualdad / número de centros docentes) * 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>1.6.8. Llevar a cabo acciones para ofrecer un servicio de lavabos inclusivos y que incorpore la perspectiva de género.</i>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad juntamente con la Dirección de Arquitectura y Logística
Instrumentos	Opciones de lavabos no-binarios y adecuación de los servicios para la limpieza de la copa menstrual
Recursos	Coste de la adecuación
Indicadores	- Número de lavabos con opción de género no-binario - Número de lavabos adecuados para la limpieza de la copa menstrual
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>1.6.9. Campañas de sensibilización para el uso de los aseos desde una perspectiva feminista y transinclusiva.</i>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Folletos, carteles, trípticos o material audiovisual
Recursos	Equipo técnico de comunicación
Indicadores	- Número de campañas llevadas a cabo - Número de publicaciones de las campañas en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

## Eje 2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio

### Proceso de selección, contratación y promoción

**Objetivo 2.1. Garantizar la igualdad de condiciones y la no discriminación (indirecta) en los procesos de acceso y promoción al trabajo.**

#### Medidas

***2.1.1. Elaborar un estudio de los procesos de selección, en todas sus fases, de PTGAS y PDI permanente y temporal, y de los factores que condicionan los resultados con el fin de identificar los sesgos de género, analizando también estos procesos de manera particular en los entornos masculinizados.***

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Estudio llevado a cabo (sí o no)

Ejecución	2025
Tipo	Puntual
<b>2.1.2. Ofrecer formación al personal de la Universidad para evitar toda discriminación de género en los procesos de selección de personal.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Curso
Recursos	Coste del curso, equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de cursos llevados a cabo por año - Número de personas que han asistido a estos cursos desagregado por sexo y colectivo
Ejecución	2026 -
Tipo	Permanente
<b>2.1.3. Crear y hacer llegar a las personas del tribunal herramientas y recursos para evitar los sesgos de género en los procesos de selección.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Selección (PTGAS) y Unidad de Personal Académico (PDI) en colaboración con la Unidad de Igualdad y Formación
Instrumentos	Listas de comprobación, guías y manual
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de herramientas y recursos diseñados - Utilización de los Instrumentos (sí o no)
Ejecución	2027
Tipo	Puntual
<b>2.1.4. Estudiar los obstáculos en el acceso, la permanencia y la promoción o éxito de las mujeres en los contextos de trabajo.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Estudio llevado a cabo
Ejecución	2028
Tipo	Puntual
<b>Objetivo 2.2. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y en el modelo de trayectoria laboral.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>2.2.1. Introducir la perspectiva de género en todas las convocatorias.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Selección (PTGAS) y Unidad de Personal Académico (PDI) en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Evaluación del impacto de género, formación y guías o pautas de apoyo
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Informe del impacto de género llevado a cabo - Número de cursos por año - Número de guías u otros tipos de materiales elaborados - Porcentaje de convocatorias con perspectiva de género
Ejecución	2029
Tipo	Permanente

**2.2.2. Elaborar un informe sobre el impacto y las desigualdades del modelo actual de carrera académica en el PDI de la UAB.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Grupo de trabajo e informe
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Grupo de trabajo constituido y sesiones llevadas a cabo - Informe llevado a cabo
Ejecución	2029
Tipo	Puntual

**2.2.3. Crear un grupo de trabajo para definir un modelo de carrera académica que incorpore la perspectiva de género.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Grupo de trabajo e Informe sobre el impacto y las desigualdades de género del modelo actual de carrera académica en el PDI de la UAB
Recursos	Equipo técnico de la unidad y miembros de la comunidad que formen el grupo
Indicadores	- Grupo de trabajo constituido - Modelo de carrera académica con perspectiva de género definido
Ejecución	2030
Tipo	Puntual

**2.2.4. Considerar el impacto de género en el diseño de los criterios para la evaluación de la carrera académica.**

Órgano ejecutor	Unidad de Personal Académico en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Evaluación del impacto de género
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	Evaluación del impacto de género llevada a cabo
Ejecución	2030
Tipo	Puntual

**2.2.5. Estudiar la posibilidad de aplicar en los procesos de selección del PDI un factor corrector para el cuidado a personas dependientes.**

Órgano ejecutor	Unidad de Personal Académico
Instrumentos	Estudio sobre la viabilidad de aplicar un factor corrector, cuál debería ser y en qué fase se debería aplicar
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio de la posibilidad de aplicar un factor corrector (sí o no)
Ejecución	2025
Tipo	Puntual

**2.2.6. Impulsar un programa de mentoría para orientar el acceso y la promoción en la carrera profesional de las mujeres.**

Órgano ejecutor	Vicegerencia de Personas en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Programa
Recursos	Equipo técnico de la unidad correspondiente
Indicadores	- Diseño del programa - Puesta en marcha del programa - Número de personas beneficiarias del programa por colectivo
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente

Clasificación profesional y retribución	
<b>Objetivo 2.3. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional y retributivo.</b>	
Medidas	
<b>2.3.1. Estudiar la distribución por sexo de las funciones de los puestos de trabajo y de los cargos de gestión, y la valoración económica asignada a estas funciones según el valor que aporta el trabajo desarrollado.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio
Recursos	Equipo técnico de la unidad y con asesoramiento externo, si procede
Indicadores	Estudio llevado a cabo
Ejecución	2025
Tipo	Puntual
<b>2.3.2. Definir, si procede, acciones a partir de los resultados obtenidos del estudio sobre la distribución por sexo de las funciones de los puestos de trabajo y de los cargos de gestión, y la valoración económica asignada a estas funciones.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad juntamente con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Instrumentos	Medidas
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Número de medidas definidas
Ejecución	2026
Tipo	Puntual
<b>2.3.3. Analizar las diferencias por sexo de los perfiles y las plazas de libre designación.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio llevado a cabo
Ejecución	2028
Tipo	Puntual
<b>2.3.4. Estudiar las retribuciones complementarias del PTGAS y el PDI por sexo y edad</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio llevado a cabo
Ejecución	2029
Tipo	Puntual

<b>Condiciones de trabajo</b>	
<b>Objetivo 2.4. Crear una la cultura de la organización del trabajo basada en la perspectiva de género y la igualdad.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>2.4.1. Incorporar situaciones personales (cuidado de niños o personas dependientes, enfermedad o discapacidad, etc.) como criterios de asignación de los horarios de las asignaturas.</b>	
Órgano ejecutor	Departamentos
Instrumentos	Normativa
Recursos	—
Indicadores	Incorporación de las situaciones de cuidado en la asignación de los horarios de las asignaturas (sí o no)
Ejecución	2025
Tipo	Permanente
<b>2.4.2. Elaborar una guía de buenas prácticas con perspectiva de género sobre la gestión de reuniones.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Guía de buenas prácticas
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Elaboración de la guía de buenas prácticas (sí o no) - Difusión de la guía (sí o no) - Programar reuniones en la franja horaria compatible con el cuidado de los menores (formulario para la recogida de esta información)
Ejecución	2029
Tipo	Puntual
<b>2.4.3. Acciones de sensibilización para promover una cultura amigable con el cuidado de los niños y las personas dependientes.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Campaña (folletos, trípticos y pósteres físicos y virtuales)
Recursos	Coste del material de difusión y equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Campaña llevada a cabo (sí o no) - Número de folletos, trípticos o pósteres impresos y distribuidos - Número de publicaciones del material llevadas a cabo en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2027
Tipo	Permanente
<b>2.4.4. Revisar el Plan de prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género e interseccional.</b>	
Órgano ejecutor	Área de Prevención y Asistencia juntamente con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Encargar la revisión a una persona experta teniendo en consideración las diferentes etapas del ciclo de vida de las mujeres (periodo fértil, menopausia, etc.)
Recursos	Coste de la revisión
Indicadores	- Revisión del Plan de prevención de riesgos y salud laboral (sí o no) - Modificaciones incorporadas al Plan de prevención de riesgos y salud laboral como resultado de la revisión
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**2.4.5. Evaluar el impacto de género del acuerdo de teletrabajo y las jornadas laborales considerando las necesidades de conciliación y de corresponsabilidad del cuidado.**

Órgano ejecutor	Unidad de Relaciones Laborales y Gestión de Personal
Instrumentos	Comisión
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Revisión del acuerdo de teletrabajo (sí o no) - Revisión de las jornadas laborales (sí o no) - Modificaciones introducidas en el acuerdo de teletrabajo - Modificaciones introducidas en las jornadas laborales
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**Objetivo 2.5. Garantizar los derechos y el cuidado de las personas embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad en el entorno laboral.**

**2.5.1. Crear Instrumentos de difusión de los derechos en prevención de riesgos específicos a las personas embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Folleto, trípticos y pósteres físicos y virtuales, boletín informativo
Recursos	Coste del material de difusión y equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de folletos, trípticos o pósteres impresos y distribuidos - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2026
Tipo	Permanente

**2.5.2. Publicar de manera periódica la información sobre la evaluación de los riesgos a las personas embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad y las acciones correctoras llevadas a cabo.**

Órgano ejecutor	Área de Prevención y Asistencia
Instrumentos	Informe y web
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Informe sobre la evaluación de los riesgos a las personas embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad y las acciones correctoras llevadas a cabo (sí o no) - Publicación del informe en la web (sí o no)
Ejecución	2025
Tipo	Permanente

**2.5.3. Revisar el protocolo o procedimiento de actuación ante las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad para garantizar el cumplimiento de la normativa, seguridad y salud, y sus necesidades.**

Órgano ejecutor	Área de Prevención y Asistencia juntamente con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Encargar la revisión a una persona experta
Recursos	Coste de la revisión
Indicadores	- Revisión del protocolo o procedimiento de actuación ante las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad (sí o no) - Modificaciones incorporadas del protocolo o procedimiento de actuación ante las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o en tratamiento de fertilidad como resultado de la revisión
Ejecución	2026
Tipo	Puntual

<b>Objetivo 2.6. Analizar el sexismo y las desigualdades por razón de género en las condiciones laborales.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>2.6.1. Elaborar un registro sobre la brecha salarial, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Ley 901/2020, con los valores medios sin equiparación y por complemento.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad Técnica del Área de Desarrollo de Personas juntamente con el Área de Gobierno de los Datos
Instrumentos	- Comisión paritaria entre las partes firmantes para analizar el origen de las posibles desigualdades y proponer, en su caso, medidas correctoras que asumirá la institución - Datos sobre la brecha salarial dentro <i>del LGAI de datos en materia de género</i>
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Creación del registro retributivo sobre la brecha salarial (sí o no) - (Número de actualizaciones del registro llevadas a cabo / número de años de vigencia del período) * 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>2.6.2. Estudiar las causas de la brecha salarial del PDI y el PTGAS.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	- Comisión paritaria entre las partes firmantes para analizar el origen de las posibles desigualdades y proponer, en su caso, medidas correctoras que asumirá la institución - Estudio diagnóstico
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio llevado a cabo (sí o no)
Ejecución	2029
Tipo	Puntual
<b>2.6.4. Estudiar con perspectiva de género el acceso, el desarrollo y el reconocimiento de la formación del PTGAS y el PDI.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio de diagnóstico
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio llevado a cabo (sí o no)
Ejecución	2029
Tipo	Puntual
<b>2.6.5. Hacer un estudio descriptivo sobre la incidencia de la doble carga (familiar y laboral) en la salud del personal trabajador y diferenciando por sexo (estrés, ansiedad, etc.).</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio de diagnóstico
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio llevado a cabo (sí o no)
Ejecución	2030
Tipo	Puntual
<b>2.6.6. Estudiar la incidencia de las bajas, reducciones de jornada y permisos vinculados a la maternidad y al cuidado de personas dependientes, en la promoción del PTGAS y el PDI.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio de diagnóstico
Recursos	Equipo técnico de la unidad

Indicadores	Estudio llevado a cabo (sí o no)
Ejecución	2030
Tipo	Puntual
<b>Formación</b>	
<b>Objetivo 2.7. Sensibilizar hacia la igualdad de género y los derechos LGBTI+.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>2.7.1. Ofrecer al personal trabajador formación virtual y presencial en materia de igualdad de género y LGBTIQ</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Cursos dentro del programa formativo
Recursos	Coste de las formaciones, equipo técnico de la Unidad de Formación y del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos llevados a cabo en materia de género y LGBTI+ por año</li> <li>- Número de personas que han llevado a cabo cursos en materia de género y LGBTI+ por año y sexo y colectivo</li> <li>- Número de cursos llevados a cabo en materia de género y LGBTI+ según las temáticas específicas y por año</li> <li>- Número de personas que han llevado a cabo cursos materia de género y LGBTI+ por temáticas y año</li> </ul>
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>2.7.2. Incluir la igualdad de género y la perspectiva de género en la formación obligatoria dirigida al profesorado novel y el PTGAS de nueva incorporación.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Módulo específico en materia de género dentro de la formación obligatoria
Recursos	Equipo técnico de la Unidad de Formación y del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos llevados a cabo en el profesorado novel donde se ha incorporado un módulo sobre igualdad de género por año</li> <li>- Número de cursos llevados a cabo en el PTGAS de nueva incorporación donde se ha incluido un módulo sobre igualdad de género por año</li> <li>- Número de personas que han llevado a cabo estos cursos por sexo y año</li> </ul>
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>Objetivo 2.8. Sensibilizar y prevenir en relación con las violencias machistas y LGBTI-fóbicas.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>2.8.1. Ofrecer formación al profesorado y personal técnico, de gestión, de la administración y servicios en materia de violencia de género y LGBTI-fóbica.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Cursos dentro del programa formativo
Recursos	Coste de las formaciones, equipo técnico de la Unidad de Formación y del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos llevados a cabo en materia de violencia de género y LGBTI-fobia por año</li> <li>- Número de personas que han llevados a cabo cursos en materia de violencia de género y LGBTI-fobia por año y sexo y colectivo</li> </ul>
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**2.8.2. Incluir la violencia machista y LGBTI-fóbica en la formación obligatoria dirigida al profesorado novel y al PTGAS de nueva incorporación.**

Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Módulo específico en materia de violencia machista y LGBTI-fóbica dentro de la formación obligatoria
Recursos	Equipo técnico de la Unidad de Formación y del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de cursos llevados a cabo en el profesorado novel donde se ha incorporado un módulo sobre violencia machista y LGBTI-fóbica por año - Número de cursos llevados a cabo en el PTGAS de nueva incorporación donde se ha incluido un módulo sobre violencia machista y LGBTI-fóbica por año - Número de personas que han llevado a cabo estos cursos por sexo, año y colectivo
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**Objetivo 2.9. Promover una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género y la igualdad.**

**Medidas**

**2.9.1. Crear Instrumentos de revisión para garantizar que el contenido y el lenguaje de la formación impartida al personal trabajador incluye la perspectiva de género y la diversidad.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad (creación de Instrumentos) / Unidad de Formación (aplicación de los Instrumentos)
Instrumentos	Lista de comprobación, guía, pautas...
Recursos	Equipo técnico del Servicio de Igualdad y Diversidad y de la Unidad de Formación
Indicadores	- Número de Instrumentos creados - Número de cursos revisados
Ejecución	2025
Tipo	Permanente

**2.9.2. Revisar que el Plan de formación esté diseñado con perspectiva de género.**

Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Formación del personal técnico de la Unidad o sesión de asesoramiento del Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos	Equipo técnico del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Formación o sesión llevada a cabo (sí o no) - Número de personas del equipo de la Unidad que ha seguido la formación
Ejecución	2025
Tipo	Puntual

**2.9.3. Diseñar estrategias de difusión de la formación en materia de igualdad de género y LGBTI+.**

Órgano ejecutor	Unidad de Formación en coordinación con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web, correo electrónico, intranet
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de acciones de difusión llevadas a cabo por año - Número de acciones de difusión llevadas a cabo según el medio o canal de comunicación por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**2.9.5. Ofrecer formación para introducir la perspectiva de género en el ejercicio de los cargos de gestión y dirección.**

Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Formación a las personas que ocupan cargos de gestión

Recursos	Coste de la formación, equipo técnico de la Unidad de Formación y del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de cursos llevados a cabo a las personas con cargos de gestión y dirección - Número de personas que han seguido el curso por sexo, año y colectivo
Ejecución	2026 -
Tipo	Permanente
<b>Ejercicio corresponsable con los cuidados</b>	
<b>Objetivo 2.10. Promover que la Universidad sea un referente en cuanto a derechos de corresponsabilidad y obligaciones en el cuidado.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>2.10.1. Organizar una campaña de sensibilización e informativa sobre los derechos del personal trabajador en la UAB (PDI y PTGAS) en materia de corresponsabilidad en los cuidados.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Pósteres físicos y virtuales
Recursos	Coste de las impresiones, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de pósteres impresos y distribuidos - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2026
Tipo	Permanente
<b>2.10.2. Diseñar un procedimiento ante la vulneración de los derechos en materia de corresponsabilidad en los cuidados.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Procedimiento de actuación
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Diseño de un procedimiento de actuación (sí o no)
Ejecución	2026
Tipo	Puntual
<b>2.10.3. Abrir un formulario para poder comunicar la vulneración de los derechos en materia de corresponsabilidad en los cuidados.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Formulario en línea
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Diseño y publicación de un formulario en línea (sí o no)
Ejecución	2026
Tipo	Permanente
<b>2.10.4. Analizar las necesidades específicas de las familias considerando la diversidad (monoparental, etc.)</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Estudio
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	Estudio llevado a cabo (sí o no)
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**2.10.5. Crear espacios de lactancia y cuidado de niños en cada centro.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad en colaboración con los centros docentes
Instrumentos	—
Recursos	Coste estimado de las obras de adecuación y del equipamiento por cada espacio <b>8.500 €</b> Equipo técnico del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	(Número de espacios habilitados / número total de centros docentes) * 100
Ejecución	2027 -
Tipo	Puntual

**2.10.6. Organizar una campaña de sensibilización para promover espacios amigables con la lactancia y el cuidado de niños.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Pósteres físicos y virtuales o material audiovisual
Recursos	Coste de la impresión de los pósteres, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de pósteres impresos y distribuidos o de vídeos creados - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2027
Tipo	Permanente

**2.10.7. Incluir la perspectiva de género en las comisiones de negociación en materia de conciliación.**

Órgano ejecutor	Gerencia en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Personas expertas
Recursos	Profesorado experto en la temática
Indicadores	(Número de comisiones de negociación en materia de conciliación donde se ha incorporado una persona experta / número de comisiones de negociación en materia de conciliación) * 100
Ejecución	2026 -
Tipo	Permanente

**2.10.8. Incorporar la perspectiva de género en la revisión del modelo de dedicación docente.**

Órgano ejecutor	Vicerrectorado de Personal Académico
Instrumentos	Revisión del modelo de dedicación docente
Recursos	—
Indicadores	Incorporación de la situación de cuidado a personas dependientes en el modelo de dedicación docente (sí o no)
Ejecución	2025
Tipo	Puntual

**2.10.9. Elaborar un procedimiento para la adaptación curricular del alumnado responsable del cuidado de menores y de personas dependientes o en situación de víctima de violencia machista.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Grupo de trabajo
Recursos	Equipo técnico y profesorado experto en la temática
Indicadores	Elaboración del procedimiento (sí o no)
Ejecución	2025
Tipo	Puntual

**Objetivo 2.11. Difundir la normativa y las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Universidad.**

**Medidas**

**2.11.1. Crear un apartado sobre conciliación en la web principal de la Universidad.**

Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción en colaboración con la Unidad de Gestión del PTGAS y el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	Creación del apartado específico sobre medidas de conciliación (sí o no)
Ejecución	2026
Tipo	Puntual

**2.11.2. Diseñar material informativo dirigido al PDI con los derechos en materia de corresponsabilidad en los cuidados.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad en colaboración con la Unidad de Gestión Horaria
Instrumentos	Trípticos físicos y virtuales
Recursos	Coste de las impresiones, equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de trípticos impresos y distribuidos - Número de publicaciones del tríptico en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2027 -
Tipo	Permanente

**2.11.3. Difundir los derechos de conciliación del alumnado.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Trípticos físicos y virtuales
Recursos	Coste de las impresiones, equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de trípticos impresos y distribuidos - Número de publicaciones del tríptico en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2027 -
Tipo	Permanente

**2.11.4. Diseñar un plan de difusión específico para cada colectivo.**

Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción en colaboración con la Unidad de Gestión Horaria y el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Plan de difusión
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	Creación del plan de difusión (sí o no)
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**2.11.5. Publicar y difundir el procedimiento de adaptación curricular del alumnado en situación de víctima de violencia machista o responsable del cuidado de menores y de personas dependientes.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web y redes sociales
Recursos	Equipo técnico de comunicación

Indicadores	- Publicación en la web (sí o no) - Número de publicaciones en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

### Eje 3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

**Objetivo 3.1. Impulsar y visibilizar la incorporación de la competencia general de género de la UAB en todas las memorias de grado.**

#### Medidas

*3.1.1. Incorporar la competencia en perspectiva de género en las asignaturas de metodologías de investigación de grados y másteres.*

Órgano ejecutor	Centros docentes
Instrumentos	Guía docente
Recursos	—
Indicadores	Incorporación de la competencia (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

*3.1.2. Difundir las guías de ejemplos sobre cómo incorporar las competencias generales de la UAB.*

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web y redes sociales
Recursos	Equipo técnico de comunicación
Indicadores	- Publicar las guías en la web del Servicio (sí o no) - Número de publicaciones de las guías en las redes sociales - Número de personas que han visualizado las guías publicadas en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

*3.1.3. Hacer seguimiento del plan de revisión de los planes de estudios de grado para evaluar la incorporación de la competencia general de género de la UAB.*

Órgano ejecutor	Oficina de Calidad Docente
Instrumentos	Informe
Recursos	Equipo técnico de la Oficina
Indicadores	- Se ha hecho seguimiento (sí o no) - (Número de grados que introducen la competencia general de género / número de grados) * 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

*3.1.4. Publicar el grado de incorporación de la perspectiva de género a los planes de estudios.*

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web
Recursos	Equipo técnico de comunicación
Indicadores	Se han publicado los datos del grado de incorporación de la competencia (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**Objetivo 3.2. Ofrecer recursos y formación de apoyo para incorporar la perspectiva de género y LGBTI+ en la docencia y la investigación.**

Medidas	
<i>3.2.1. Mantener como línea prioritaria la introducción de la perspectiva de género en la docencia en la convocatoria de ayudas para proyectos de innovación y mejora de la calidad docente de la UAB.</i>	
Órgano ejecutor	Oficina de Calidad Docente
Instrumentos	Convocatoria de ayudas
Recursos	Equipo técnico de la Oficina
Indicadores	- Incorporación de la introducción de la perspectiva de género en la convocatoria de ayudas para proyectos de innovación y mejora de la calidad docente (sí o no) - Número de proyectos que han obtenido esta ayuda
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>3.2.2. Crear una red interdisciplinaria para facilitar el intercambio de metodologías, prácticas y estrategias para incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación.</i>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Red interdisciplinaria
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Creación de la red (sí o no) - Número de acciones llevadas a cabo por la red
Ejecución	2028
Tipo	Puntual
<i>3.2.3. Ofrecer formación al PDI sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en el contenido de la docencia y las metodologías docentes.</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación juntamente con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Cursos
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de cursos sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en la docencia ofrecidos por año - Número de participantes en los cursos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>3.2.4. Ofrecer formación al PDI y al alumnado de doctorado sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en la investigación según el ámbito de conocimiento.</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación juntamente con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Cursos
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Número de cursos sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en la investigación ofrecidos por año - Número de participantes en los cursos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**3.2.5. Elaborar materiales divulgativos sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en la docencia y la investigación.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Guías, trípticos, carteles o material audiovisual
Recursos	Equipo técnico del Servicio
Indicadores	- Número de materiales de difusión elaborados - Número de impresiones y distribuciones o publicaciones de los materiales en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente

**Objetivo 3.3. Fomentar, reconocer y visibilizar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.**

**Medidas**

**3.3.1. Convocar anualmente los premios a los mejores TFG con perspectiva de género de la UAB.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Premio
Recursos	Equipo del Servicio
Indicadores	- (Número de convocatorias / años de vigencia del plan) * 100 - Número de grados premiados por años
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**3.3.2. Crear un premio a los mejores TFM con perspectiva de género de la UAB.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Premio
Recursos	Equipo del Servicio
Indicadores	- (Número convocatorias / años de vigencia del plan) * 100 - Número de másteres premiados por años
Ejecución	2027 -
Tipo	Permanente

**3.3.3. Crear un premio a la mejor tesis doctoral con perspectiva de género.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Premio
Recursos	Equipo del Servicio
Indicadores	- (Número convocatorias / años de vigencia del plan) * 100 - Número de tesis premiadas por años
Ejecución	2027 -
Tipo	Permanente

**3.3.4. Organizar una primera jornada para presentar iniciativas y buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en la docencia y la investigación.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Jornada
Recursos	Equipo del Servicio juntamente con la Red Interdisciplinaria en Perspectiva de Género
Indicadores	- Jornada sobre iniciativas y buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ en la docencia e investigación llevada a cabo (sí o no) - Número de participantes en la jornada

Ejecución	2029 -
Tipo	Puntual
<b>3.3.5. Impulsar las candidaturas de la UAB a la Mención Encarna Sanahuja YII en la excelencia en la inclusión de la perspectiva de género en la práctica docente.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Memoria de la candidatura
Recursos	Equipo del Servicio juntamente con la Red Interdisciplinaria en Perspectiva de Género
Indicadores	- Número de candidaturas de la UAB presentadas a la Mención Encarna Sanahuja YII - Número de candidaturas de la UAB que han ganado la Mención Encarna Sanahuja YII
Ejecución	2029 -
Tipo	Permanente

#### Eje 4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria y con perspectiva de género

**Objetivo 4.1. Promover la participación y la representación equilibrada en los diferentes niveles, posiciones, espacios y ámbitos.**

##### Medidas

**4.1.1. En los procesos de selección de becas PIF, en igualdad de méritos, estudiar la posibilidad de establecer criterios en el caso de empate a favor del sexo infrarrepresentado en este colectivo, respecto a la composición del PDI del departamento.**

Órgano ejecutor	Vicegerencia de Personas
Instrumentos	Normativa
Recursos	Equipo técnico de la Unidad de Personal Académico
Indicadores	Incorporación como criterio de desempate en el proceso de selección (sí o no)
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**4.1.2. En los procesos de selección y promoción del PDI y el PTGAS, en igualdad de méritos, estudiar la posibilidad de establecer criterios en el caso de empate a favor del sexo infrarrepresentado.**

Órgano ejecutor	Vicegerencia de Personas
Instrumentos	Normativa
Recursos	Equipo técnico de la Unidad de Selección
Indicadores	Incorporación como criterio de desempate en el proceso de selección (sí o no)
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**4.1.3. Estudiar la posibilidad de establecer medidas compensatorias para las mujeres en entornos masculinizados y para los hombres en entornos feminizados que participan de manera recurrente en tribunales para la evaluación de plazas para garantizar la paridad en los procesos.**

Órgano ejecutor	Vicerrectorado de Personal Académico
Instrumentos	Normativa
Recursos	Equipo técnico de la unidad correspondiente
Indicadores	Incorporación del reconocimiento o compensación en la normativa correspondiente (sí o no)
Ejecución	2027
Tipo	Puntual

**4.1.4. Organizar campañas para favorecer la presencia de las mujeres en puestos de trabajo y entornos de estudios masculinizados.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web y redes sociales
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de publicaciones en las redes sociales y en la web - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2028
Tipo	Permanente

**4.1.5. Impulsar un programa de mentoría para incrementar el número de mujeres en las posiciones de liderazgo.**

Órgano ejecutor	Vicegerencia de Personas en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Programa
Recursos	Equipo técnico de la unidad correspondiente
Indicadores	- Diseño del programa - Puesta en marcha del programa - Número de personas beneficiarias del programa por colectivo
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente

**4.1.6. Establecer mecanismos para garantizar la aplicación de la normativa de representación paritaria en los cargos de gestión académica.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Distintivo de igualdad
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Diseño del distintivo (sí o no) - Creación del formulario de solicitud (sí o no) - Número de centros docentes y departamentos que han solicitado el distintivo por año - Número de centros docentes y departamentos que han obtenido el distintivo por año
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente

**4.1.7. Ofrecer formación para empoderar a las mujeres para el desarrollo profesional con perspectiva de género.**

Órgano ejecutor	Unidad de formación
Instrumentos	Cursos
Recursos	Coste de las formaciones, equipo técnico de la Unidad de Formación y del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de cursos llevados a cabo por año - Número de mujeres participantes en estos cursos por año y por colectivo
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente

<b>Objetivo 4.2. Revertir la segregación de género en los estudios.</b>	
<b>Medidas</b>	
<i>4.2.1. Diseñar recursos y formaciones para evitar reproducir estereotipos de género en la promoción de las titulaciones e incluir la diversidad.</i>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Cursos, listas de comprobación o guías para una comunicación no sexista e inclusiva
Recursos	Equipo técnico del Servicio
Indicadores	- Número de recursos llevados a cabo en materia de comunicación no sexista e inclusiva - Número de cursos llevados a cabo en materia de comunicación no sexista e inclusiva por año - Número de participantes en las formaciones sobre comunicación no sexista e inclusiva por año
Ejecución	2027 -
Tipo	Permanente
<i>4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en el Campus Ítaca y en el Programa Argón.</i>	
Órgano ejecutor	Fundación Autónoma Solidaria e Instituto de Ciencias de la Educación
Instrumentos	Sesiones de asesoramiento, formación
Recursos	Equipo técnico de las entidades con el apoyo del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Incorporación de la perspectiva de género en el Campus Ítaca (sí o no) - Incorporación de la perspectiva de género en el Programa Argón (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>Objetivo 4.3. Incorporar la perspectiva de género en las actividades de dinamización y artísticas.</b>	
<b>Medidas</b>	
<i>4.3.1. Incorporar la política de igualdad como criterio para otorgar las ayudas económicas a las actividades organizadas por el alumnado y los colectivos.</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Bases de las ayudas
Recursos	—
Indicadores	Incorporación de la política de igualdad como criterio en las bases de las ayudas (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>4.3.2. Promover la organización, por parte del alumnado, de actividades vinculadas a la igualdad de género</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Formación
Recursos	—
Indicadores	Número de actividades organizadas por el alumnado vinculadas con la igualdad de género
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<i>4.3.3. Instruir acciones formativas para incorporar la perspectiva de género y LGBTI en la práctica habitual de los roles de representación estudiantil y de los colectivos inscritos en el Directori.</i>	
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria

Instrumentos	Formación
Recursos	Equipo técnico del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de formaciones sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ llevadas a cabo al alumnado delegado de curso y delegado de igualdad, y a los colectivos - Número de participantes en las formaciones sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

*4.3.4. Promover la perspectiva de género en la organización de las actividades lúdicas desarrolladas en el campus*

Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Asesoramiento
Recursos	Equipo técnico de la Unidad con el apoyo del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de asesoramientos llevados a cabo por años
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

*4.3.5. Incluir producciones artísticas sobre la igualdad de género y LGBTI+ en la agenda cultural.*

Órgano ejecutor	Unidad de Cultura en Vivo
Instrumentos	Agenda cultural
Recursos	Equipo técnico de la Unidad con el apoyo del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de producciones artísticas llevadas a cabo sobre la igualdad de género y LGBTI+ por año - Número de participantes en las producciones artísticas llevadas a cabo sobre la igualdad de género y LGBTI+ por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**Objetivo 4.4. Promover la participación de las mujeres en la dinamización de la comunidad.**

**Medidas**

*4.4.1. Programar actividades y producciones artísticas creadas por mujeres hasta llegar al equilibrio.*

Órgano ejecutor	Unidad de Cultura en Vivo
Instrumentos	Agenda cultural
Recursos	Equipo técnico de la Unidad con el apoyo del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de actividades y producciones artísticas creadas por mujeres, por año - Número de participantes en las actividades y producciones artísticas creadas por mujeres, por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

*4.4.2. Incluir en la convocatoria del Premio Autónoma Actúa un criterio de priorización y/o una mención específica para los grupos paritarios o formados por mujeres.*

Órgano ejecutor	Cultura en Vivo
Instrumentos	Bases del premio
Recursos	Equipo técnico de la unidad con el apoyo del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Introducción de la mención específica para los grupos paritarios o formados por mujeres en el Premio Autónoma Actúa (sí o no) - Número de convocatorias llevadas a cabo con la mención específica para los grupos paritarios o formados por mujeres por año

	- Número de grupos que han ganado la mención específica para los grupos paritarios o formados por mujeres por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>4.4.3. Incorporar en la normativa de la Liga de Debate Universitaria de la UAB la paridad en los equipos.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Normativa
Recursos	—
Indicadores	Incorporación de la paridad en los equipos en la normativa de la Liga de Debate Universitaria (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

## Eje 5. Prevención del acoso sexual por razón de sexo, género, identidad o expresión de género

### Objetivo 5.1. Difundir los protocolos y recursos existentes en materia de violencias de género en la Universidad.

#### Medidas

#### **5.1.1. Diseñar materiales de difusión del servicio de acogida psicológica para las personas víctimas de violencia machista y LGBTI-fóbica.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Folleto, trípticos y pósteres físicos y virtuales
Recursos	Coste de las impresiones, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de material impreso y distribuido - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

#### **5.1.2. Llevar a cabo acciones de difusión del protocolo y del circuito a seguir ante las situaciones de violencia machista y LGBTI-fóbicas.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad en colaboración con el Área de Comunicación y Promoción y los cientos de docentes
Instrumentos	Banners en la web de los centros docentes y la Escuela de Posgrado y Doctorado, de la UAB y del Servicio de Igualdad y Diversidad; pósteres y trípticos físicos y virtuales; boletín informativo; jornadas de acogida de grado, máster y doctorado
Recursos	Coste de las impresiones, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- (Número de webs de la UAB con el banner / número de webs de la UAB) * 100 - Número de material impreso y distribuido - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que ha visualizado el material publicado en las redes sociales - Número de participaciones en las jornadas de acogida de las facultades y escuelas por año
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

#### **5.1.3. Elaborar material de difusión del espacio para trabajar la masculinidad.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
-----------------	-----------------------------------

Instrumentos	Folleto, tríptico y pósteres físicos y virtuales
Recursos	Coste de las impresiones, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de material impreso y distribuido - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**5.1.4. Informar a las personas responsables de políticas de igualdad y las delegadas de igualdad de los protocolos y recursos existentes en materia de violencias de género.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Reunión anual
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Reunión anual con las personas responsables de políticas de igualdad (sí o no) - Número de responsables asistentes a la reunión
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**5.1.5. Diseñar una estrategia de difusión de la Guía sobre los derechos de las víctimas de violencias machistas.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web y redes sociales
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Publicaciones en la web (sí o no) - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**5.1.6. Llevar a cabo acciones de difusión de los derechos LGBTI+.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Campañas, sección en la web, material de difusión
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Sección en la web con información de los derechos LGBTI+ (sí o no) - Número de acciones llevadas a cabo por años - Número de publicaciones del material llevadas a cabo en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

**Objetivo 5.2. Visibilizar, sensibilizar y prevenir con relación a las situaciones de violencia machista y LGBTI-fóbicas.**

**Medidas**

**5.2.1. Organizar campañas para identificar las situaciones de violencia machista y LGBTI-fóbicas.**

Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Pósteres físicos y virtuales o material audiovisual
Recursos	Coste de la impresión de los pósteres, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de pósteres impresos y distribuidos o de vídeos creados - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales

Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.2.2. Organizar campañas de sensibilización en torno a la corresponsabilidad e informativas de la diligencia debida en situaciones de violencia machista y LGBTI-fóbicas.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Pósteres físicos y virtuales o material audiovisual
Recursos	Coste de la impresión de los pósteres, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de pósteres impresos y distribuidos o de vídeos creados - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.2.3. Organizar campañas de sensibilización hacia las actitudes machistas, sexistas y LGBTI-fóbicas en los entornos laborales y de estudio.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Pósteres físicos y virtuales o material audiovisual / Boletín informativo
Recursos	Coste de la impresión de los pósteres, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de pósteres impresos y distribuidos o de vídeos creados - Número de publicaciones del material en las redes sociales - Número de personas que han visualizado el material publicado en las redes sociales - Número de publicaciones en el Boletín
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.2.4. Elaborar y publicar anualmente un informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista (peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones).</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Informe
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	(Número de informes publicados durante el periodo de vigencia del Plan / número de año de vigencia del Plan) * 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.2.5. Facilitar el acceso de toda la comunidad al informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web y redes sociales de la unidad
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Enlace a los documentos de los informes anuales disponibles en la web de la unidad (sí o no) - Elaboración de una noticia anual (sí o no) - Número de publicaciones sobre los informes en las redes sociales - Número de personas que han visualizado las publicaciones sobre el informe en las redes sociales
Ejecución	2025 -

Tipo	Permanente
<b>5.2.6. Publicar los datos sobre las violencias machistas y LGBTI-fóbicas registradas por el Servicio de Igualdad y Diversidad.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Web y redes sociales de la unidad
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de estadísticos publicados en la web de la unidad - Número de publicaciones sobre los estadísticos en las redes sociales - Número de personas que han visualizado las publicaciones sobre los estadísticos en las redes sociales
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente
<b>Objetivo 5.3. Garantizar el acompañamiento y el apoyo a las personas que han sufrido una situación de acoso.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>5.3.1. Registrar las peticiones de información y las solicitudes de activación de la Comisión Técnica Asesora prevista en el Protocolo.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Base de datos (registro)
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Estadísticos sobre el número de atenciones registradas por año y sexo (sí o no) - Estadísticos sobre el número de solicitudes de activación de la CTA por año y sexo (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.3.2. Hacer el acompañamiento a las personas afectadas.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Procedimiento de apoyo y acompañamiento, del circuito a seguir y de coordinación con los agentes implicados.
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Elaboración del procedimiento de acompañamiento (sí o no) - Número de acompañamientos llevados a cabo por año y por tipología - Número de personas que han recibido el acompañamiento por año, sexo y colectivo
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.3.3. Introducir mecanismos para la evaluación por parte de las personas afectadas de la atención recibida y la gestión de las situaciones por parte del Servicio.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Formulario y entrevista
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Incorporación de un formulario en el proceso de acompañamiento a la víctima con preguntas para evaluar la atención recibida y la gestión de la situación por parte de la Unidad (sí o no) - (Número de personas que han recibido acompañamiento y han contestado el formulario / número de personas que han recibido acompañamiento) * 100, datos por año - Estadísticos referentes a las valoraciones por año, colectivo y Tipo de situación (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

<b>5.3.3. Ofrecer atención psicológica a las personas víctimas de violencia machista y LGBTI-fóbica especializada.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Servicio de acogida psicológica
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de atenciones psicológicas llevadas a cabo por año - Número de personas que han recibido la atención psicológica por año, sexo y colectivo
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.3.4. Ofrecer asesoramiento y acompañamiento legal a las personas afectadas en los procesos de investigación internos.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Externalización del servicio
Recursos	Coste del servicio, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Número de asesoramientos legales llevados a cabo por año - Número de acompañamientos legales llevados a cabo por año - Número de personas que han recibido el servicio por año, colectivo y Tipo de situación
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.3.5. Crear un catálogo de medidas preventivas y de buenas prácticas en la gestión de casos.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Sección en la web
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- Elaboración de un catálogo (sí o no) - Publicación del catálogo en la web (sí o no)
Ejecución	2028 -
Tipo	Permanente
<b>5.3.6. Coordinar los servicios y las unidades que intervienen en el abordaje de los casos.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Procedimiento de coordinación con los agentes implicados
Recursos	Equipo técnico de la Unidad
Indicadores	- Elaboración del procedimiento de coordinación (sí o no) - Número de acciones de coordinación llevadas a cabo por años
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.3.7. Diseñar recursos para el empoderamiento de las víctimas y de su entorno</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Grupo de apoyo
Recursos	Equipo técnico del Servicio
Indicadores	Creación del grupo de apoyo (sí o no)
Ejecución	2027 -
Tipo	Permanente

<b>Objetivo 5.4. Mejorar los instrumentos de actuación y abordaje de las situaciones de violencia machista y LGBTI-fóbica de la Universidad.</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>5.4.1. Introducir mecanismos para la evaluación por parte de las personas denunciantes de los procedimientos y resultados de la Comisión Técnica Asesora.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad en colaboración con el Gabinete Jurídico
Instrumentos	Formulario y entrevista
Recursos	Equipo técnico de las unidades
Indicadores	- Incorporación de un formulario en el proceso de denuncia solicitado a la CTA con preguntas para evaluar los procedimientos y resultados (sí o no) - (Número de personas que han hecho la solicitud de activación de la CTA y han contestado el formulario / número de personas que han hecho la solicitud de activación de la CTA) * 100, datos por año - Estadísticos referentes a las valoraciones por año y Tipo de situación (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.4.2. Revisar y adaptar el Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista de acuerdo con la normativa vigente y la nueva realidad.</b>	
Órgano ejecutor	Comisión Técnica Asesora (revisión), Secretaría General en colaboración con el Servicio de Igualdad y Diversidad (adaptación)
Instrumentos	Reuniones anuales (revisión), grupo de trabajo para la adaptación del Protocolo
Recursos	Miembros de la CTA, equipo técnico de la unidad
Indicadores	- (Número de reuniones valorativas llevadas a cabo por la CTA y durante el periodo de vigencia del Plan / número de años de vigencia del Plan) * 100 - Número de procesos para modificar el Protocolo llevados a cabo
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.4.3. Revisar los circuitos y canales de atención e información para denunciar los casos de acoso y discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión género.</b>	
Órgano ejecutor	Servicio de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Reuniones anuales y valoración por parte de las personas usuarias
Recursos	Equipo técnico de la unidad
Indicadores	- (Número de reuniones valorativas durante el periodo de vigencia del Plan / número de años de vigencia del Plan) * 100 - (Número de personas que se han atendido y han contestado el formulario / número de personas que se han atendido) * 100, datos por año - Estadísticos referentes a las valoraciones por año y Tipo de situación (sí o no)
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente
<b>5.4.4. Aprobar por junta de facultad y escuela la política del centro hacia situaciones de acoso, conductas sexuales inapropiadas y discriminaciones.</b>	
Órgano ejecutor	Centros docentes
Instrumentos	Documento Política del centro hacia situaciones de acoso, conductas sexuales inapropiadas y discriminaciones
Recursos	Miembros del equipo del decanato de los centros docentes

Indicadores	- (Número de documentos aprobados por junta de facultad y escuela / número de centros docentes) * 100
Ejecución	2025 -
Tipo	Puntual
<b>5.4.5. Ofrecer formación específica en el tratamiento y acompañamiento de víctimas de agresiones machistas dirigida a las personas implicadas en la atención y gestión de los casos.</b>	
Órgano ejecutor	Unidad de Formación
Instrumentos	Curso
Recursos	Coste de la formación, equipo técnico de la Unidad de Formación y Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores	- Número de ediciones llevadas a cabo por año - Número de participantes por sexo, año y colectivo
Ejecución	2025 -
Tipo	Permanente

## **8. Estrategia de impulso y seguimiento de la aplicación**

La disposición adicional séptima del Real Decreto Ley 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado, modificado por la Ley 31/2022 de presupuestos generales del Estado para el año 2023, establece que el cumplimiento de los objetivos fijados en los planes de igualdad de las administraciones públicas debe evaluarse en una periodicidad anual. Para dar cumplimiento a este mandato y con el objetivo de garantizar la implementación de las medidas que conforman este plan, se ha diseñado una estrategia de impulso y seguimiento de la aplicación del V PAG, la cual presentamos en este apartado.

### **8.1. Metodología**

En el apartado anterior, se especifica para cada una de las medidas en el año de Ejecución. Corresponde al Servicio de Igualdad y Diversidad la tarea de impulsar cada año la aplicación de las medidas correspondientes, de asesorar a estos órganos en este proceso de Ejecución y de hacer el seguimiento del grado y resultado de la implementación.

Para llevar a cabo la labor de impulso y seguimiento de la ejecución de las medidas, la unidad convoca un mínimo de tres reuniones anuales con los órganos implicados para asesorar y evaluar el progreso de aplicación de las medidas del año en curso: 1) primera reunión a principios de año para la puesta en marcha donde se resuelven dudas, se concreta la medida, si procede, y se valora si es necesario o no apoyo por parte del Servicio de Igualdad y Diversidad y se define este apoyo; 2) segunda reunión a mediados de año para evaluar el proceso de Ejecución (si hay dificultades y es necesario algún Tipo de reorientación), y 3) tercera reunión a final de año para recoger la información relativa al grado y resultado de la implementación. Asimismo, en caso de ser necesario, se pueden fijar más reuniones y establecer comunicación a través del correo electrónico u otros medios.

El asesoramiento por parte del Servicio de Igualdad y Diversidad consiste en aclarar dudas y apoyar en la concreción de la acción, recopilar información, coordinar procesos, elaborar documentos exploratorios (revisión de la temática y recopilación de aproximaciones) o gestionar la externalización si la especificidad de la temática que aborda la medida así lo requiere.

La unidad es también la entidad encargada de elaborar un informe anual sobre el grado de aplicación de las medidas, así como de los resultados obtenidos de su ejecución. El informe se redacta a partir de los datos generados en el mismo proceso de ejecución y en la labor de asesoramiento y apoyo a los órganos implicados llevada a cabo por el equipo técnico de la unidad. Este informe es el punto de partida para el año siguiente, ya que se deben incluir en la planificación aquellas medidas que presenten un grado de implementación inferior al 100 %.

Para el seguimiento de las medidas del I Plan de igualdad de género en materia laboral, se constituye una comisión de seguimiento paritaria entre las partes firmantes que debe valorar el cumplimiento de las acciones y objetivos establecidos en este plan. Con esta finalidad, la valoración del grado de implementación del Plan y sus resultados se presentan anualmente a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad de género en materia laboral. La Comisión puede solicitar la convocatoria extraordinaria del pleno para tomar las medidas que eventualmente puedan corresponder.

La valoración del grado de implementación del Plan y sus resultados deben presentarse a final de año a la Comisión de Igualdad y Responsabilidad Social Universitaria delegada del Consejo de Gobierno, y a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género en Materia Laboral.

## 8.2. Instrumentos

Los instrumentos identificados para llevar a cabo el impulso y el seguimiento son, por un lado, las herramientas utilizadas para la gestión de la puesta en marcha y la evaluación de la aplicación de las medidas y, por otro, la propia Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en Materia Laboral.

Con relación a las herramientas, el Servicio de Igualdad y Diversidad utiliza unas fichas para la recogida de datos en torno al proceso de Ejecución, y para dotar e intercambiar esta información con los órganos ejecutores. Estas fichas además de contener los datos correspondientes a cada una de las medidas (instrumento, calendario, indicadores, etc.) deben incluir también los campos necesarios para poder recoger la información requerida para el cálculo de los indicadores, y las dificultades y obstáculos que han surgido en el proceso de aplicación de la acción, así como la concreción de los recursos económicos y de personal utilizados para la implementación de cada medida.

El *Informe del grado de aplicación y resultados de la planificación anual* es el medio utilizado para presentar y publicar los resultados de la evaluación del grado de implementación y de los resultados. Con este objetivo, el informe incluye los siguientes aspectos: 1) indicador del grado de implementación de cada medida; 2) descripción de la medida aplicada; 3) descripción de los resultados obtenidos; 4) valoración del proceso (recursos requeridos, dificultades, modificaciones, otras acciones que surgen, etc.).

Con relación a las medidas del ámbito laboral, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano al que debe presentarse cada año el resultado de esta implementación con el objetivo de valorar y de aprobar, en su caso, las modificaciones o reajustes que hayan propuesto, y debidamente justificado, los órganos ejecutores. Las medidas del Plan que correspondan al ámbito de la promoción de la igualdad de trato y oportunidad en el empleo público son objeto de negociación en los órganos correspondientes y en los términos del artículo 37 de la EBEP, tal y como establece su disposición adicional séptima.

## 8.3. Representación gráfica del proceso y cronograma



## 9. Referencias y fuentes

### 9.1. Referencias

AQU, Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (2018). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. AQU Catalunya.

Athena SWAN (2016). *Best practice. Organisational Culture*. Reino Unido: Equality Challenge Unit.

Cumbre de Rectoras de las Universidades Públicas Españolas (2018). *Declaración de Castellón*. Castellón: Universidad Jaume I. Descargable en: <https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc>

Comisión Europea (2010). *Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>

Comisión Europea (2012). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. Bruselas, 17.7.2012. COM (2012) 392 final.

Comisión Europea (2015). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Bélgica, Bruselas: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>

Comisión Europea (2015a). *List of actions to advance LGBTI Equality*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019_en)

Comisión Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Bélgica, Bruselas: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es>

Comisión Europea (2016b). *Horizon 2020. Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf)

Comisión Europea (2016c). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*. [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/2016-03-21-Vademecum\\_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf)

Comisión Europea (2016d). *For a better Integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018-2020*. Position Paper. Advisory Group for Gender. <https://genderportal.eu/resources/better-integration-gender-dimension-horizon-2020-work-programme-2018-2020-position-paper>

Comisión Europea (2017). *Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9*. <https://epws.org/helsinki-group-position-paper-h2020/>

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013). *Recomendaciones para la negociación colectiva de los planes de igualdad*. [http://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/noticies/recomanacions\\_pi/recomanacions\\_plans\\_igualtat\\_2013\\_cat\\_document\\_de\\_finitiu.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_document_de_finitiu.pdf)

Consejo de Europa (2018). *Estrategia de igualdad de género 2018-2023*. <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

Consejo de la Unión Europea (2011). *Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020)*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

Consejo de la Unión Europea (2013). *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (11153/13)*. [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/07\\_hr\\_guidelines\\_lgbti\\_en.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/07_hr_guidelines_lgbti_en.pdf)

Consejo de la Unión Europea (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions adopted on 01/12/2015*. Bruselas. 14846/15.

Consejo de la Unión Europea (2016). *Council conclusions on LGBTI equality*. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-lgbti-equality/>

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (2018). *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014*. Barcelona: Generalidad de Cataluña. Dirección General de Igualdad. [https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions\\_de\\_bsf/10lgbt/guia\\_diversitat\\_sexual\\_genere\\_universitats/guia\\_diversitat\\_sexual\\_genere\\_universitats.pdf](https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/10lgbt/guia_diversitat_sexual_genere_universitats/guia_diversitat_sexual_genere_universitats.pdf)

Duarte Campderrós, L. (dir.); Cascales Tortajada, M.; Cervantes Nogales, Berta; Ponferrada Arteaga, M. (2019). *Diagnosia para la elaboración del IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Evaluación del grado de implementación del Tercer plan, revisión de la normativa vigente y propuesta de medidas*. Observatorio para la Igualdad.

Duarte Campderrós, L.; Castellsagué Bonada, A.; Rifà Valls, M. (2013). *Evaluación de la implementación del Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB. Elaboración del Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB*. Universidad Autónoma de Barcelona y Observatorio para la Igualdad.

ECU (2013). *Unconscious bias and higher education*. Reino Unido: Equality Challenge Unit.

EGERA (2015). *Communication Charter and Follow-up Recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment*. Proyecto FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.3.4. <https://cordis.europa.eu/project/id/612413/reporting/es>

EGERA (2017). *EGERA charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions*. Proyecto FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.5.3. <https://cordis.europa.eu/project/id/612413/reporting/es>

EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool*. Bélgica: EIGE European Institute of Gender Equality. [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu).

FIESTA (2015). *Handbook. Gender issues in recruitment, appointment and promotion process- Recommendations for a Gender Sensitive Application for Excellence Criteria (2015)*. Proyecto FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Experto-Reporte ER-FIESTA-2015-2. [www.festa-europa.eu](http://www.festa-europa.eu).

FIESTA (2015). *Gendering Decision Making and Communications Processes*. Proyecto FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report. 4.1.

FIESTA (2016). *The FESTA Handbook of organizational change*. Proyecto FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). <https://cordis.europa.eu/project/id/287526/reporting>

FIESTA (2016a). *Gender Sensitive Ph.D. Supervision: Supervisor's Toolkit*. Proyecto FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Informe WP6.3. <https://cordis.europa.eu/project/id/287526/reporting>

FRA-European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *The fundamental rights situation of intersex people*. Núm. 04/15. <https://fra.europa.eu/en/publication/2015/fundamental-rights-situation-intersex-people>

GARCIA (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries* (2015). Proyecto FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 5. Informe D6.1. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_working\\_paper\\_5\\_academic\\_careers\\_gender\\_inequality.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf)

GARCIA (2015a). *Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching*. Proyecto FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 6. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_toolkit\\_gender\\_research\\_teaching.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf)

GARCIA (2015b). *Mapping organisational work-life policies and practices*. Proyecto FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 4. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_report\\_mapping\\_org\\_work-life\\_policies\\_practices.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf)

GARCIA (2016). *Supporting Early Careers Researchers through Gender Actions Plans. A Design and Methodological Toolkit* (2016). Proyecto FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *Working Paper*, núm. 9. [https://www.researchgate.net/publication/316780008\\_Supporting\\_Early\\_Career\\_Researchers\\_through\\_Gender\\_Action\\_Plans\\_A\\_Design\\_and\\_Methodological\\_Toolkit](https://www.researchgate.net/publication/316780008_Supporting_Early_Career_Researchers_through_Gender_Action_Plans_A_Design_and_Methodological_Toolkit)

GENDER-NET (2015). *Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change*. Informe D2.6. [www.gender-net.eu](http://www.gender-net.eu).

GENDER-NET (2015a). *Manuals with guidelines on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators*. Informe D3.11. [file:///C:/Users/2089339/Downloads/GENDER NET D311 Manuals with guidelines.pdf](file:///C:/Users/2089339/Downloads/GENDER_NET_D311_Manuals_with_guidelines.pdf)

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association; Lucas Ramón Mendos (2019). *State-Sponsored Homophobia 2019*. Ginebra: ILGA, marzo de 2019.

Informal Meeting of European Union Education Ministers (2015). *Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education*. París, 17 de marzo de 2015.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid, España. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

LERU (2015). *Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process. Advice Paper*, núm. 18, septiembre de 2015.

LERU (2018). *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it. Advice Paper*, núm. 23, enero de 2018. [www.leru.org](http://www.leru.org)

Ministerio de Economía y Competitividad (2013). *Estrategia Española de Ciencia y Tecnología 2013-2020*. Ministerio de Economía y Competitividad, Gobierno de España. [file:///C:/Users/2089339/Downloads/Estrategia\\_espandola\\_ciencia\\_tecnologia\\_Innovacion.pdf](file:///C:/Users/2089339/Downloads/Estrategia_espandola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf)

Ministerio de Economía y Competitividad (2024). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Gobierno de España. Madrid. <https://www.ciencia.gob.es/Estrategias-y-Planes/Planes-y-programas/PEICTI.html>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019). *Pacto de Estado contra la violencia de género. Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género. Congreso + Senado*. [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Documento\\_Refundido\\_PEVG\\_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Parlamento Europeo (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

PLOTINA (2016). *Collection and analysis of actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Teams*. Proyecto PLOTINA Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training. Informe 2.1. [www.plotina.eu](http://www.plotina.eu)

UNESCO (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Descargable en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

UNESCO. *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. (2017a) [https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework\\_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf)

Unión Europea (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C155/10. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

## 9.2. Normativa

### **Normas internacionales**

Declaración universal de derechos humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible: [https://portaljuridic.gencat.cat/web/.content/05\\_dret\\_de\\_la\\_unio\\_europea/enllacos/DDHH\\_PDF/Carta\\_Internacional\\_DDHH.pdf](https://portaljuridic.gencat.cat/web/.content/05_dret_de_la_unio_europea/enllacos/DDHH_PDF/Carta_Internacional_DDHH.pdf)

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

[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas. Nueva York, 1996. Disponible:

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

### **Normas comunitarias**

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

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

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

Reglamento (UE) nº 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el período de 2014 a 2020. DO L 354 de 28.12.2013, p. 62/72. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32013R1381>

Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. *Diario Oficial* L 348 de 28.11.1992. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L:1992:348:TOC>

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

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

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

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo, 2019. Disponible: <https://rm.coe.int/def-26-09-19-recomendacion-consejo-de-europa-sexismo/1680981feb>

### **Normas españolas**

Constitución española, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid. Disponible: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>

Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29/12/2004. Disponible:

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=556001>

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007. Disponible:

<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/lo/2007/03/22/3>

Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 340, de 30/12/2020.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?lang=ca&id=BOE-A-2020-17264&tn=1&p=>

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 215, de 7.9.2022.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?lang=ca&id=BOE-A-2022-14630&tn=1&p=>

Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 70, de 23.03.2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?lang=ca&id=BOE-A-2023-7500&tn=1&p=>

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. Disponible:

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=936111>

Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 48, de 25.2.2022. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=BOE-A-2022-2978>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13.07.2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 51, de 1.03.2023.

<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/l/2023/02/28/4>

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010. Disponible: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20147-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20147-C.pdf)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8.8.2000. Disponible: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/rdlg/2000/08/04/5>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 255, de 24.10.2015. Disponible:

[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf)

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 261, de 31.10.2015. Disponible:

[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf)

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo. *Boletín Oficial*

del Estado, suplemento en lengua catalana, núm. 57, de 7.3.2019. Disponible:  
[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244-C.pdf)

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 272, de 14.10.2020. Disponible:  
[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf)

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 272, de 14.10.2020.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, de 29.06.2023. <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/rdl/2023/06/28/5>

Real Decreto 6/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 213, de 6.9.2023.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-19027>

### **Normas catalanas**

Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, 2006. Parlamento de Cataluña, 2016 [quinta edición electrónica]. Disponible:  
<https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 3826, de 19.2.2003. Disponible: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2003/02/19/1>

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 5123, de 2.5.2008. Disponible:  
<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2008/04/24/5>

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diario Oficial de la Generalidad*, núm. 6730, 17.10.2014. Disponible:  
<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diario Oficial de la Generalidad*, núm. 6919, de 23.7.2015. Disponible:  
<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 8307, 31.12.2020. <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/30/19>

Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Leyda y la Universidad Rovira i Virgili (código de convenio núm. 79002770012008). *Diario Oficial de la*

Generalidad, núm. 7039, de 18.1.2016. Disponible:  
<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7039/1467552.pdf>

TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007. Disponible:  
[https://www.uab.cat/iDocument/45/346/DECRET\\_COLLECTIU\\_PERSONAL\\_DOCENT\\_I\\_INVESTIGADOR.pdf](https://www.uab.cat/iDocument/45/346/DECRET_COLLECTIU_PERSONAL_DOCENT_I_INVESTIGADOR.pdf)

### 9.3. Fuentes consultadas

Aedo, C. (2005). *Evaluación del impacto*. Santiago de Chile: Cepal.

Barad, K. (2007). *Meeting the universe halfway. Quantum physics and the entanglement of matter and meaning*. Durham y Londres: Duke University Press.

Directorio de Colectivos de la UAB. <https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/els-col·lectius-deldirectori-1345661835228.html>

Censo de delegados y delegadas de grupo académico de la UAB curso 2014-2015.  
<https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/elcens/el-cens-per-facultat-1345679126713.html>

Duarte Campderrós, L. (2017). *Diagnosis para la elaboración del segundo plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB. Evaluación del grado de implementación del primer plan, revisión de la normativa vigente y propuesta de medidas para el segundo plan de acción en materia de discapacidad*. Solivella: Observatorio para la Igualdad, UAB.

Duarte Campderrós, L. (2010). *Gestión y seguimiento del Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB*. Solivella: UAB.

Duhem, P. (1954). *The Structure of Physical Theory*. Princeton: Princeton University Press.

Emshoff, J. (2003). «Commentary: Practical Realities and Ethical Choices». *American Journal of Evaluation*, 24 (3), 419-422.

Fritzpatrick, J. (1999). «Current and emerging ethical challenges in evaluation». *New Directions for Evaluation*, 82.

Hanson, N. (1958). *Patterns of Discovery*. Cambridge: Cambridge University Press.

Haraway, D. (1988). «Situated Knowledge: the Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective». *Feminist Studies*, 14, 575-599.

Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca: Cornell University Press.

Harding, S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Ithaca: Cornell University Press.

*Honoris causa* publicadas en la web de la UAB (desde 1976 hasta 2018).  
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/doctors-honoris-causa-1345662525769.html>

Hughes, J., y Nieuwenhuis, L. (2005). *A project Manager's Guide to Evaluation*. Germany: Comisión Europea.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994). *The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs* (2ª ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Kuhn, T. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Longino, H. (1990). *Science as Social Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.
- Longino, H., y Lennon, K. (1997). «Feminist Epistemology as Local Epistemology». *Proceedings of the Aristotelian Society*, 19-54.
- Mertens, M. D. (2009). *The Handbook of social research ethics*. Los Ángeles: Sage Publications.
- Morris, M. (2011). «The Good, the Bad, and the Evaluator: 25 Years of AJE Ethics». *American Journal of Evaluation*, 32 (1), 134-151.
- Morris, M., y Cohn, R. (1993). «Program evaluators and ethical challenges: A national survey». *Evaluation Review*, 17, núm. 6 , 621-642.
- Morris, M. (2008). *Evaluation Ethics for Best Practice: Cases and Commentaries*. Nueva York: Guilford Press.
- Noticias de la página de inicio de la UAB, de *UABDivulga* y de las memorias de los cursos académicos. Periodo 2013-2018. <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>; <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/web/uabdivulga-1345468981732.html>
- Noticias de la página de inicio de la UAB, de la web del Observatorio para la Igualdad, y del Twitter y Facebook del Observatorio: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatori\_UAB; @ObservatoriIgualtatUAB.
- Perea Arias, O. (coord.) (2010). *Guía de evaluación de programas y proyectos sociales*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social.
- Quine, W. (1951). *From a Logical Point of View* (2ª ed.). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Samuels, M., y Ryan, K. (2011). «Grounding Evaluation in Culture». *American Journal of Evaluation*, 32 (2), 183-198.
- Smith, N. (2002). «An Analysis of Ethical Challenges in Evaluation». *American Journal of Evaluation*, 23 (3).
- Stufflebeam, D. (2001). *Evaluation Models: New Directions for Evaluation*. San Francisco: All Books and Monographs by Western Michigan University Authors.
- Stufflebeam, D. (2001). «The Metaevaluation Imperative». *American Journal of Evaluation*, 22 (2), 183-209.
- Universidad Autónoma de Barcelona (2013). *Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona. Cuatrienio 2013-2017*. Solivella: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Universidad Autónoma de Barcelona (2019). *Cuarto plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona. Cuatrienio 2019-2023*. Solivella: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Universidad Autónoma de Barcelona (2020). *Memoria del curso académico 2019-2020*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>
- Universidad Autónoma de Barcelona (2021). *Memoria del curso académico 2020-2021*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universidad Autónoma de Barcelona (2022). *Memoria del curso académico 2021-2022*.  
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universidad Autónoma de Barcelona (2023). *Memoria del curso académico 2022-2023*.  
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

## **Anexo 1. Descripción de siglas del *Diccionario del español jurídico de la Real Academia Española***

CE – Constitución española, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid.

CEDAW – Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 3 de septiembre de 1981. Naciones Unidas.

CDFUE – Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. 364, de 18.12.2000.

Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas – TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas – Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Leyda y la Universidad Rovira i Virgili (código de convenio núm. 79002770012008). *Diario Oficial de la Generalidad*, núm. 7039, de 18.1.2016.

D 2000/78/CE – Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 303, de 2.12.2000, p. 16/22.

D 2006/54/CE – Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). *Diario Oficial de la Unión Europea* L 204, de 26.7.2006, p. 23/36.

D 92/85/CEE – Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 348, de 28.11.1992.

DUDH – Declaración universal de derechos humanos, 10 de diciembre de 1948. Asamblea General de la ONU, resolución 217 (III).

EBEP – Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

EAC – Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, 2006. Parlamento de Cataluña, 2016 [quinta edición electrónica].

ET – Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

L 5/2008 – Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. *Diario oficial de la Generalidad*, núm. 5123, de 2.5.2008.

L 11/2014 - Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diario Oficial de la Generalidad*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 14/2011 – Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011

L 15/2022 – Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13.07.2022.

L 17/2015 – Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diario Oficial de la Generalidad*, núm. 6919, 23.7.2015.

LO 3/2020 - Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 340, de 30/12/2020.

L 19/2020 – Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. *Diario Oficial de la Generalidad*, núm. 8307, 31.12.2020.

L 3/2022 – Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 48, de 25.2.2022.

L 4/2023 – Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 51, de 1.03.2023.

LO 10/2022 – Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 215, de 7.9.2022.

LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

LOSU – LO 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 70, de 23.03.2023.

LOVG – Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004

RD 1791/2010 – Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010.

RDL 5/2023 – Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; de Ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, de 29.06.2023.

RD 678/ 2023 – Real Decreto 6/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 213, de 6.9.2023.

RD 902/2020 – Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 272, de 14.10.2020.

RDL 6/2019 – Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 07.03.2019.

TUE - Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. 83, de 30.3.2010.