

# I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral.

## Sexenni. 2024-2030

### 1. Introducció

El I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB (I PIGML) és el document resultant del procés de negociació entre els representants de la institució i del personal treballador de la UAB per donar compliment a la disposició addicional setena del *Real Decret Llei 5/2015 per el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estat Bàsic de l'Empleat*, modificat per la *Llei 31/2022 de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023*. Aquesta disposició estableix que les Administracions Públiques hauran d'aprovar en cada legislatura un Pla per a la igualtat entre dones i homes negociat amb la representació del personal treballador en els termes que estableix l'article 37 de l'EBEP, i que el seu compliment serà objecte d'avaluació amb una periodicitat anual. Cal fer menció, que amb aquesta modificació, les universitat públiques deixen d'estar obligades a complir amb el Real Decret 901/2020, normativa que regula els plans d'igualtat i el seu registre i que va entrar en vigor el 13 d'octubre de 2020. Així mateix, el I PIGML de la UAB pren com a referència el que estableix aquest real decret en relació al contingut de la diagnosi i els aspectes que ha d'abordar un pla d'igualtat, considerant el context particular de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Si bé aquest pla pren com a punt de partida el context definit per la normatiu vigent, també parteix de l'experiència acumulada per la UAB amb el disseny i la implementació de quatre plans d'acció en matèria d'igualtat de gènere i, per tant, del coneixement generat durant els darrers anys en aquest àmbit. En aquest sentit, el *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral* s'emmarca en un document molt més genèric que inclou, a més del laboral, altres àmbits d'actuació sobre els quals les universitats també estan obligades a incidir, el *V Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB* (IV PAG). Per aquest motiu, s'ha aplicat la mateixa metodologia i instruments utilitzats per l'elaboració dels plans d'igualtat de la Universitat, però comptant en tot el procés amb la participació de la representació del personal treballador.

Aquesta particularitat, ha comportat que les mesures que contempla aquest *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral* es fonamentin en una diagnosi que conté els mateixos elements que els plans d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB.

En quan a l'estructura del pla, el document s'organitza en vuit punts més un apartat de fonts i referències, i un d'annexos. Després d'aquesta introducció, es detalla el procés d'elaboració del Pla, que comença amb la diagnosi i finalitza amb l'aprovació del document pel Consell de Govern. A l'apartat tres es presenta un resum del marc normatiu vigent en la matèria que ens ocupa. A l'apartat quatre es descriu la situació de les dones a la nostra universitat i al cinquè s'exposa la valoració per part de la comunitat de les accions que s'estan duent a terme a la universitat en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI. El sisè apartat presenta els principals resultats de l'avaluació del grau d'implementació de les accions en l'àmbit laboral del IV PAG de la UAB. Aquests darrers aspectes de la diagnosi, posen de manifest algunes mancances i necessitats que han estat considerades en el disseny de les accions. L'apartat seté conté el conjunt d'objectius definits per assolir la igualtat de gènere i les mesures que s'han d'aplicar per tal d'aconseguir aquestes objectius. Per cada mesura s'especifica l'òrgan executor, els instruments, els recursos necessaris i l'indicador per avaluar la seva aplicació. Les accions s'estructuren en vuit aspectes, els definits per Real Decret 901/2020: 1) Selecció i promoció; 2) Classificació professional i retribució; 3) Condicions de treball; 4) Formació; 5) Exercici de

corresponsabilitat en les cures; 6) Infrarepresentació femenina; 7) Prevenció de l'assetjament; 8) Cultura i polítiques d'igualtat. Finalment, al vuitè punt es defineix quina és la metodologia i els instruments que s'utilitzaran per impulsar l'aplicació de les mesures i per fer el seguiment anual del grau d'execució del pla.

## 2. Procés d'elaboració

Per tal de donar compliment a la normativa, la UAB ha constituït la Comissió negociadora del pla d'igualtat de gènere en matèria laboral formada per 26 membres, 13 representants de la institució, i 13 representants del personal treballador.

La comissió es va reunir per primera vegada el 4 de juny de 2021 i, com a primer pas, es va considerar necessari que les persones membres rebessin una formació bàsica en matèria de plans d'igualtat. Des de la Unitat d'igualtat es va dissenyar i oferir, conjuntament amb la Unitat de Formació i Desenvolupament, aquesta formació. La primera funció assignada a aquesta comissió va ser l'elaboració del Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral. Com a metodologia per l'elaboració del pla, es va acordar que es crearia un grup de treball format per 12 membres de la Comissió negociadora, 5 en representació de la institució i 7 en representació de les persones treballadores, una persona representant de cada sindicat.

Les tasques i la dinàmica del grup de treball van ser aprovades en les sessions de la comissió del 21 d'abril de 2022, del 20 d'octubre 2022 i del 21 de desembre de 2023. En aquestes sessions es va acordar que s'elaborarien els següents documents i instruments:

1. Disseny i elaboració **d'una proposta d'indicadors i estudis** a realitzar i que conformaran part de la diagnosi del pla d'igualtat de gènere en matèria laboral. La proposta es va dissenyar en les sessions realitzades en el període de maig a setembre de 2022 i va ser aprovada en les comissions del 13 de juliol i del 20 d'octubre de 2022.
2. Disseny i posada en marxa d'una **enquesta** adreçada al personal treballador sobre les polítiques d'igualtat de la nostra universitat, com a part també de la diagnosi del pla.
3. Disseny de la **proposta de mesures** a incloure en el pla.
4. Elaboració de la **proposta del Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB**.

Les tasques assignades s'han realitzat al llarg de 18 mesos i a través de sessions de treball mensuals o quinzenals coordinades i liderades per la Unitat d'igualtat i Diversitat. En cada reunió s'han abordat els diferents continguts que formen part de la diagnosi i del pla. En aquest procés, la Unitat ha estat l'entitat encarregada de preparar les propostes a treballar, i de recollir i introduir les modificacions i canvis acordats pels membres del grup. En última instància, els resultats d'aquestes sessions han estat aprovats per la Comissió negociadora i han donat com a producte final aquest document, el *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB (I PIGML)*.

El I PIGML preveu un conjunt de mesures estructurades segons 8 aspectes o àmbits d'actuació. Aquestes accions tenen el seu fonament o justificació en la diagnosi i en el procés de negociació dut a terme per la comissió. Concretament, l'elaboració del I PIGML ha contemplat tres fases: 1) realització de la diagnosi; 2) proposta de mesures; 3) aprovació del I PIGML per la Comissió d'igualtat i Responsabilitat Social Universitària delegada del Consell de Govern i, posteriorment, pel Consell de Govern.

L'any 2023 s'inicia la primer fase de l'elaboració del pla, la diagnosi, amb l'objectiu de determinar quin és l'estat de la qüestió a la UAB considerant el marc normatiu que interpel·la a la Universitat. Per donar compliment a aquest objectiu s'han dissenyat i calculat un conjunt d'indicadors per mesurar la situació laboral de les dones a la UAB i s'ha realitzat una enquesta al personal treballador sobre el grau de coneixement i la valoració de les polítiques en matèria d'igualtat de gènere de la nostra universitat, els resultats de la qual han permès detectar mancances i noves necessitats. D'altra banda i com a part de la diagnosi, s'ha dut a terme una revisió de la normativa vigent i l'avaluació del grau d'aplicació de les mesures en l'àmbit laboral del IV PAG. Per determinar el grau d'execució de les mesures, s'ha recollit la informació necessària a través de fonts secundàries i de reunions o sessions de treball amb els òrgans responsables de l'aplicació d'aquestes mesures. Les sessions de treball han permès identificar factors que dificulten l'aplicació de les mesures i les possibles estratègies per superar aquests obstacles.

La primera proposta d'objectius i mesures que emergeix de la diagnosi i del treball de la comissió negociadora es presenta el 23 de juliol a la Comissió d'Igualtat i de Responsabilitat Social Universitària i posteriorment a la sessió del 25 de setembre del Consell de Govern per la seva aprovació. Previ a la presentació d'aquests objectius i mesures, a continuació s'exposen els principals resultats de la diagnosi, que inclou una revisió del marc normatiu vigent i referent a la igualtat de gènere i els drets LGBTI en l'àmbit universitari, una descripció a través de determinats indicadors de la situació de les dones treballadores a la nostra universitat, el coneixement i valoració de les polítiques d'igualtat per part de la comunitat i l'avaluació del grau d'implementació de les accions referents a l'àmbit laboral del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB

### **3. Marc normatiu**

Un dels fonaments de les mesures d'aquest pla és el marc normatiu de referència. En el present punt es descriu la legislació actual espanyola, autonòmica, comunitària i internacional en l'àmbit de la igualtat de gènere i la universitat. Aquesta descripció s'ha organitzat segons els aspectes que regula la normativa amb un apartat previ sobre els principis generals previstos en la legislació vigent.

#### **3.1. Principis generals**

En primer lloc, cal partir de la Declaració universal dels drets humans, un document convertit en llei internacional i de compliment obligat per a tots els països de la comunitat internacional, ja que es considera una norma de dret consuetudinari per la seva àmplia acceptació. A més, aquesta declaració està reconeguda a l'article 10 de l'apartat 2 de la Constitució espanyola de 1978: «Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració universal dels drets humans». A banda de situar com a principis fonamentals el dret a la dignitat, a la llibertat, a la igualtat i a la no-discriminació, la Declaració també estableix el dret de totes les persones a un igual accés a l'educació (article 26) i al treball, així com a la igualtat salarial (article 23).

De manera específica, sobre els drets de les dones es pronuncia la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979, un tractat internacional adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides que defineix el concepte de *discriminació* i que exigeix als estats que el ratifiquin que deroguin tota legislació discriminatòria i que en disposin de nova per tal de protegir les dones en àmbits com

l'educació i el mercat de treball. Finalment, les diferents conferències mundials sobre la dona organitzades per les Nacions Unides, especialment la Quarta Conferència, celebrada a Pequín el 1995, globalitzen les demandes als governs i estableixen una sèrie de compromisos adreçats als estats membres. Específicament, pel que fa a la violència contra les dones, el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica de 2011, també conegut com Conveni d'Istanbul, proporciona un marc jurídic per als estats membres per tal d'abordar la violència envers les dones i reconeix aquest tipus de violència com una violació dels drets humans.

En l'àmbit europeu, els documents marc que ordenen jurídicament la Unió són el Tractat de la Unió Europea, que a les seves disposicions comunes esmenta la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3) i el principi de no-discriminació (article 3) com a valors compartits per tots els estats membres; i la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, que amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa adopta caràcter jurídic vinculant a tota la Unió. La Carta prohibeix tota discriminació que s'exerceixi per motius de sexe o orientació sexual, entre d'altres (article 21), a més de garantir el principi d'igualtat entre homes i dones (article 23) i la protecció de la maternitat (article 33). La Carta també reconeix i avala el concepte d'*acció positiva* i el considera compatible amb el principi d'igualtat (article 23). Així mateix, el Programa Drets, Igualtat i Ciutadania, establert pel Reglament (UE) núm. 1381/2013 per al període 2014-2020, busca promoure, entre altres coses, l'aplicació efectiva del dret a la no-discriminació, la igualtat entre homes i dones i la prevenció i eliminació de la violència contra menors, joves i dones. En aquest darrer àmbit, cal esmentar el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (2011), que defineix els diferents tipus de violència, ampliant el concepte a altres àmbits fora de la violència dins la parella, i introdueix l'obligació dels estats a actuar amb diligència deguda davant la violència contra les dones. Per acabar, 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 definició actualitzada del sexisme que abasta l'àmbit públic i privat, la vida real i la vida en línia, incorporant el ciberespai (internet i les xarxes socials) com a espai d'actuació contra el sexisme.

A nivell estatal, necessàriament partim de la norma suprema de l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol, la Constitució espanyola de 1978, que consagra en l'article 14 el dret a la igualtat i no-discriminació per raó de sexe, raça o qualsevol altra condició o circumstància personal, un dret fonamental que constitueix la principal garantia de la igualtat i la no-discriminació a l'Estat espanyol, ja que pot ser tutelat directament a la justícia ordinària o al Tribunal Constitucional. També s'hi estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic (article 1) i el deure de tots els poders públics de garantir que la igualtat sigui real i efectiva (article 9).

En la mateixa línia, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, norma institucional bàsica de Catalunya, estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i erradicar el racisme, l'antisemitisme, la xenofòbia, l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones (article 40). Regula també el deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball i retribució; el deure de garantir la no-discriminació en l'embaràs o maternitat; la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques per garantir la igualtat real i efectiva; la protecció integral contra tota mena de violències contra les dones i el sexisme; la revalorització dels treballs de cura, domèstics i familiars; i el deure de garantir dins les seves competències el dret al propi cos i a la salut reproductiva i sexual (article 41).

En els últims anys s'han aprovat dues lleis, una al Congrés espanyol i una altra al Parlament de Catalunya, que desenvolupen normativament aquesta obligació dels poders públics a promoure la igualtat de tracte i erradicar la no discriminació. La llei catalana, 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació recull 12 eixos de discriminació, inclosos aquells relacionats amb el gènere i l'orientació sexual, així com la discapacitat, el racisme o la discriminació per condició econòmica, i determina l'obligació de les administracions públiques d'establir polítiques (incloses mesures d'acció positiva o diferències de tracte) per a garantir la igualtat d'oportunitats al treball. La llei espanyola 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació té caràcter supletori respecte la llei catalana, i l'amplia a "qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

En matèria específica d'igualtat de gènere, la llei principal a l'Estat espanyol és la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), modificada pel Reial decret llei 6/2019 (RDL).<sup>1</sup> De manera genèrica, introdueix la idea d'igualtat real i efectiva, així com la transversalitat de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques. Pel que fa als plans d'igualtat de les empreses, defineix en l'article 46 (modificat per l'RDL 6/2019, art. 1.2) els aspectes que com a mínim han d'incloure les diagnosis dels plans d'igualtat: a) procés de selecció i contractació, b) classificació professional, c) formació, d) promoció professional, e) condicions de treball, incloent-hi l'auditoria salarial entre dones i homes, f) exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, g) infrarepresentació femenina, h) retribucions i i) prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. El mateix article, arran de la modificació de l'RDL 6/2019, fixa que el diagnòstic s'haurà d'elaborar en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i estableix també l'obligació d'inscriure els plans d'igualtat al nou Registre de Plans d'Igualtat. En la mateixa línia, la modificació duta a terme per l'RDL 6/2019 (art. 6) de l'article 7 de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social estableix que l'incompliment en relació amb les obligacions sobre plans d'igualtat de la Llei orgànica 3/2007 serà considerat infracció greu. Altres de les principals aportacions que fa són la diferenciació de la discriminació directa i indirecta; el dret laboral a la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; la inversió de la càrrega de la prova en els processos judicials tret dels penals (article 13) i l'obligació dels poders públics d'elaborar accions positives temporals i proporcionals (article 11).

Així mateix, en l'àmbit català tenim la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que és una norma específica i complementària de la LOI i vincula totes les administracions, institucions i poders públics, d'acord amb les competències d'autogovern de Catalunya. Aquesta llei reserva un apartat específic a les universitats i la recerca en el qual es preveuen moltes mesures que ens són aplicables i, a més a més, la universitat com a entitat pública també queda vinculada per altres disposicions. Concretament, en l'article 8 s'esmenta l'obligació d'aplicar la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques, així com d'executar plans i programes transversals de

---

<sup>1</sup> Per a la interpretació de les modificacions legislatives que ha implicat el Reial decret llei 6/2019 s'han fet servir com a referent el document *Análisis sobre las novedades e implicaciones para las administraciones locales del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, d'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/>, l'article *Una primera aproximación al Real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, del web CEF-Laboral Social, <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>, així com la conferència de la Dra. Carolina Gala en el marc de la Jornada «Continguts essencials i reptes derivats de l'RDL 6/2019» del dia 8 de maig de 2018 a la Facultat de Dret de la UAB, organitzada pel Centre d'Estudis i de Recerca Dones i Drets de la UAB i l'Observatori per a la Igualtat.

polítiques d'igualtat de gènere, impulsar estudis i estadístiques en matèria d'igualtat de gènere, formar el personal de les entitats i exercir qualsevol funció necessària per implantar la perspectiva de gènere.

Finalment en els últims anys s'han incorporat a l'ordenament jurídic dues normes que estableixen principis bàsics en relació als drets de les persones LGBTI. En primer lloc la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada al Parlament de Catalunya. Aquesta llei protegeix els drets de les persones LGBTI, i estableix en el seu article 13 l'obligació de les universitats de disposar d'un protocol de no discriminació a aquest efecte. I finalment, la llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI, que estableix el deure de protecció (article 4), reconeixement i recolzament institucional de l'Administració respecte a les persones trans i LGBTI (article 5), i protegeix l'accés a l'ocupació pública. També inclou l'obligació de l'Administració d'adaptar la documentació administrativa a la diversitat sexual, de gènere i familiar (article 13).

### 3.2. Promoció de la cultura i de les polítiques d'igualtat

En aquest àmbit, la normativa fixa l'obligació de les universitats de fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge, així com d'eliminar els estereotips sexistes del material docent. En relació amb la política universitària, la institució ha d'elaborar informes i estudis sobre la naturalesa i l'abast de les múltiples formes de discriminació i aplicar un pla d'acció en matèria d'igualtat de gènere. En el marc de la contractació pública, s'ha de valorar les empreses que promoguin la igualtat de tracte i la no discriminació, especialment la discriminació per raó de gènere, identitat o expressió de gènere o orientació sexual. A més, les administracions tenen l'obligació de formar de manera adequada al seu personal en igualtat de tracte i no discriminació, i incloure en les proves de selecció coneixements sobre igualtat de tracte i no discriminació a persones LGBTI.

#### Quadre 1. Contingut de la normativa en matèria de promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere

Normativa	Contingut
L 17/2015, de 21 de juliol	Accions per promoure la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Són les següents: 1) incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública; 2) valorar les empreses que disposin de plans d'igualtat, del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o de mesures perdurables i efectives per aconseguir la igualtat d'oportunitats; i 3) incloure mesures per promoure la igualtat d'oportunitats, així com establir mecanismes d'avaluació i seguiment per assegurar el compliment efectiu de les mesures en l'oferta de contractació (article 10).
EBEP– RDL 5/2015	Obliga les universitats a elaborar i aplicar un pla d'acció (disposició addicional setena).
LOVG – Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre	Les administracions educatives han d'eliminar els estereotips sexistes dels materials educatius (article 6).
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Obliga l'administració pública a fer un ús no sexista del llenguatge (article 14).
L 17/2015, de 21 de juliol	Obliga a fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge (article 28).

(continuació del quadre 1)

LOSU – LO 2/2023, de 22 de març	Les universitats han d'analitzar i corregir les desigualtats per raó de gènere en els usos del temps acadèmic (article 65).
L 4/2023, de 28 de febrer	Les universitats han de comptar entre les seves estructures bàsiques amb una Unitat d'Igualtat i de Diversitat dotats amb recursos humans i econòmics suficients (article 43).
L 19/2020, del 30 de desembre	Estableix que les administracions públiques inclouran en els programes de les proves de selecció d'accés a la ocupació pública formació i coneixements sobre igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI (article 12).
L 15/2022, de 12 de juliol	Estableix l'obligació de l'administració pública d'introduir indicadors que permetin conèixer les causes, extensió i naturalesa de la discriminació, fent especial atenció a la discriminació racial i per raó de gènere (article 30). L'administració té l'obligació d'impulsar la formació obligatòria del personal, tant funcionari com laboral, sobre la igualtat de tracte i la no discriminació en tots els àmbits, especialment entre el personal docent, així com de posar a disposició dels centres educatius els recursos, humans i materials, necessaris per a garantir la igualtat real i efectiva i la no-discriminació (article 10 i 32).
	Promou la necessitat de donar suport als col·lectius que realitzin activitats de sensibilització, assessorament, formació i defensa de la dignitat de la persona i la igualtat de tracte front la discriminació, la intolerància i l'odi (article 12). En quant a la promoció dels valors d'igualtat de tracte i no discriminació, els poders públics tenen l'obligació de promoure accions de sensibilització, formació i prevenció de qualsevol forma de discriminació, i d'elaborar estudis i estadístiques per a conèixer la naturalesa i l'abast de la discriminació (article 33 i 36). A més, les administracions podran establir condicions especials per tal de promoure la igualtat de tracte i no discriminació i fomentaran la inclusió de criteris qualitius en la contractació pública que facilitin la participació de membres de grups vulnerables (article 37).

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola. En l'annex 1 es pot consultar el significat d'aquestes sigles.

### 3.3. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball

Els aspectes més destacables que es preveuen en la normativa en matèria laboral i en relació amb les condicions d'estudi que afecten les universitats, giren entorn d'assegurar la conciliació de la vida laboral o estudiantil i familiar per tal de fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó de sexe, en l'embaràs o maternitat, així com el deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball o d'estudi i retribució. Amb aquesta finalitat, es preveuen mesures que assegurin la conciliació, així com el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família; per exemple, s'estableix el dret d'adaptar la durada i distribució de la jornada de treball i s'assimila la durada del permís adreçat al progenitor diferent de la mare biològica al permís de naixement per a la mare, i, pel que fa a l'alumnat, es reconeix el dret a poder flexibilitzar les seves activitats acadèmiques i les tutories i a escollir el grup de docència per tal d'afavorir la conciliació i la corresponsabilitat. En relació amb la provisió de vacants per a la promoció interna, també s'atorga més punts al concurs a les persones amb fills en edat escolar i altres circumstàncies familiars, sempre que el trasllat aportï una millora en conciliació familiar a aquestes persones.

Un altre element important és el principi d'igualtat retributiva, pel qual s'ha establert la normativa que fixa l'obligació i el procediment per elaborar informes sobre la distribució salarial de les empreses, així com l'obligació d'analitzar i corregir la discriminació per raó de gènere, o per altres raons. La nova legislació entorn la igualtat de tracte i la no discriminació, ja sigui en general o específica al col·lectiu LGTBI, afegeix múltiples eixos de discriminació a incloure en les polítiques d'acció positiva, i respecte les d'accés i promoció dels col·lectius vulnerables.

Tot el marc normatiu espanyol i català que vincula les universitats en matèria de recursos humans i carrera acadèmica preveu que s'ha de garantir el principi d'igualtat en l'accés i al llarg de tota la carrera professional a partir, per exemple, de promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració. També es preveu la promoció de la representació equilibrada en els òrgans de govern de la institució universitària així com en els nomenaments i en les designacions dels càrrecs de responsabilitat corresponents, i en les comissions o tribunals de selecció del personal. A més a més, en els procediments de selecció i avaluació del currículum, s'han de crear mecanismes per evitar el biaix de gènere o altres biaixos.

**Quadre 2. Contingut de la normativa en matèria d'igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi**

Normativa	Contingut
D 92/85/CEE	Protecció de les treballadores embarassades, que han donat a llum o en període de lactància.
D 2006/54/CE	Dret de les dones a la reintegració després d'una baixa per maternitat al mateix lloc de treball o en un lloc de treball equivalent i amb les mateixes condicions.
	Dret a l'igual accés de les dones al mercat de treball, així com a unes iguals condicions de treball, inclosa la remuneració.
	Regula l'ordenament jurídic dels estats membres per tal d'invertir la càrrega de la prova en aquells casos en què es denunciï discriminació directa o indirecta en l'àmbit de l'ocupació.
D 2000/78/CE	Inclou dins el cos jurídic europeu la discriminació per raó d'orientació sexual en aquest àmbit i aplica les mateixes condicions en relació amb la inversió de la càrrega de la prova i de les accions positives que en els casos de discriminació per raó de sexe.
CE, de 27 de desembre de 1978	Dret a la no-discriminació per raó de sexe al lloc de treball, així com el dret i el deure de treballar, de la lliure elecció de professió o ofici, de la promoció a través del treball i d'una remuneració suficient per satisfer les necessitats personals i familiars (article 35).
EAC – LO 6/2006, de 19 de juliol	Deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la formació professional, les condicions de treball i la retribució, i de garantir la no-discriminació en l'embaràs o la maternitat (article 19).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de març	Les universitats han d'analitzar i corregir les desigualtats per raó de gènere en els usos del temps acadèmic (article 65).
	Les universitats poden modificar el règim de dedicació a la docència (la forquilla d'hores) per corregir les desigualtats entre dones i homes derivades de la cura a persones dependents (article 75).
	Les universitats han d'assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació del PTGAS, i la mateixa llei explicita que els permisos, llicències, flexibilitats horàries i excedències per maternitat, adopció, acolliment o lactància, violència masclista o conciliació, no computaran en el temps de contracte del professorat ajudant doctor o professorat lector (article 89.6 i 78).
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i individual; fomentar la formació en igualtat; promoure la presència equilibrada de dones i homes en òrgans de selecció i valoració, ordenar mesures de protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe; eliminar qualsevol discriminació retributiva per raó de sexe i avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació (article 51).
	Establiment de mesures per a la conciliació laboral de les dones i els homes i la promoció de la corresponsabilitat en la cura dels infants i de la llar (article 14).
	Dret de tots els treballadors, dones i homes, a la conciliació per tal de fomentar una distribució de les responsabilitats familiars equilibrada, i el dret dels pares a gaudir d'un permís de paternitat remunerat (article 44).
	Les administracions públiques han de facilitar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense que suposin un perjudici per a la promoció professional (article 51).
RD 902/2020 – Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre	Estableix les normes per fer el registre retributiu, que haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials desagregades per sexe (article 5).



(continuació del quadre 2)

L 15/2022 – Llei 15/2022, de 12 de juliol	<p>Es podrà exigir a les empreses de més de 250 treballadors, que publiquin la informació salarial necessària per analitzar els factors de les diferències salarials en els eixos de discriminació previstos per la llei (article 9.6).</p> <p>A més, no es podrà limitar, segregar o excloure de l'accés a la ocupació pública o privada per cap raó de les previstes a la norma, inclosos els criteris de selecció i de promoció, i la resta de condicions de treball. També s'entenen com a discriminatoris els criteris i sistemes d'accés, o les condicions de treball que produeixin discriminació indirecta (articles 9.1 i 9.2).</p>
RDL 5/2023 – Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny	<p>Amplia els supòsits de discriminació afegint la discriminació per exercir els drets de conciliació o corresponsabilitat. També amplia els supòsits del permís de 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari a convivents (article 9).</p>
L 4/2023 – Llei 4/2023, de 28 de febrer	<p>S'estableix que les administracions públiques han d'adoptar mesures adequades i eficaces per tal de prevenir, corregir i eliminar tota discriminació cap a les persones LGBTI en matèria d'accés i promoció a la ocupació, i de condicions de treball (article 14).</p>
EBEP– RDL 5/2015	<p>Els òrgans de selecció s'han d'ajustar al criteri de paritat entre dones i homes, i han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (articles 60, 61 i 79).</p>
EBEP– RDL 5/2015	<p>El permís de naixement per a la mare biològica s'estén als casos d'acolliment, guarda legal i adopció i passa a ser intransferible.</p> <p>S'equipara el temps del permís de naixement per al progenitor diferent de la mare biològica –nou terme que substitueix l'anomenat <i>permís de paternitat</i>– al permís de naixement per a la mare, i passa a ser de 16 setmanes.</p> <p>S'inclou també l'obligació de gaudir simultàniament del permís de naixement –o adopció, guarda legal o acolliment– amb el permís del progenitor diferent de la mare biològica durant les sis primeres setmanes del naixement, i és possible gaudir-ne de manera ininterrompuda o interrompuda en períodes de setmanes fins als 12 mesos dels infants.</p> <p>S'estableix a més la possibilitat de fer cursos de formació durant aquests permisos exceptuant les primeres sis setmanes de descans obligatori.</p> <p>El permís per lactància del menor passa a ser un dret individual i intransferible que podrà ser gaudit per tots dos progenitors simultàniament.</p> <p>Es fa palès el dret a la immediata reintegració al lloc de treball un cop finalitzat el període del permís.</p> <p>El permís per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu pot ser obtingut pels dos progenitors, adoptants o guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent. S'esmenta, també, el dret a una reducció de la jornada de treball amb les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on es prestin els serveis per cura del fill o filla menor d'edat.</p> <p>(Article 49, modificat per l'RDL 6/2019, art. 3.3 a i b.)</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	<p>Preveu la possibilitat de, en igualtat de condicions d'idoneïtat, fixar reserves i preferències pel sexe infrarepresentat en les condicions de contractació, de classificació professional, de promoció i de formació (article 17).</p> <p>La classificació dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions que garanteixin l'absència de discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes (article 22.3, modificat per l'RDL 6/2019, art. 2.6.3).</p> <p>Definició del concepte de <i>treball d'igual valor</i>: un treball té el mateix valor que un altre quan les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides, els factors relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què es desenvolupen són equivalents.</p> <p>S'obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a tenir un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, i el personal té dret, a través dels seus representants, a accedir a aquestes dades.</p>

(continuació del quadre 2)

ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre (Continuació)	<p>(Continuació)</p> <p>Quan es trobin diferències entre dones i homes en la mitjana de les retribucions salarials totals superiors al 25 %, s'ha de justificar que les diferències mencionades responen a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores. En cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe, el personal té dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.</p> <p>(Article 28, modificat per l'RDL 6/2019, art. 2.7.)</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	<p>Dret de les persones treballadores a sol·licitar adaptacions de durada i distribució de la seva jornada laboral, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància, per tal de fer efectiu el seu dret de conciliar la vida familiar i laboral, de manera raonable i proporcionada en relació amb les necessitats de la persona treballadora i les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.</p> <p>En el cas que es tinguin fills o filles aquest dret es perllonga fins que compleixin 12 anys, i s'estableix que és a través de la negociació col·lectiva que es pactaran els termes de l'exercici d'aquest dret, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta.</p> <p>La persona treballadora té dret a retornar a la seva jornada o modalitat contractual anterior a l'adaptació abans de finalitzar el període previst i davant d'un canvi de circumstàncies.</p> <p>(Article 34, modificat per l'RDL 6/2019, art. 2.8.)</p>
L 14/2011, d'1 de juny	<p>Dret del personal investigador al respecte del principi d'igualtat de gènere tant pel que fa a les seves funcions investigadores com en la contractació i el desenvolupament de la seva carrera professional (article 14).</p>
L 17/2015, de 21 de juliol	<p>La universitat ha de garantir la igualtat efectiva entre dones i homes tant en la carrera professional del professorat investigador com del personal d'administració i serveis, així com la promoció equilibrada de dones i homes als òrgans col·legiats i els nivells de presa de decisions.</p> <p>Les universitats també han d'aprovar un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal que inclogui mesures específiques adreçades al col·lectiu d'estudiants i una política de contractació del personal inclusiva que prevegi la formació dels tribunals per evitar qualsevol discriminació de gènere en els processos de selecció (article 28.)</p>
Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes	<p>Compromet les universitats, en el marc de les seves polítiques de gènere, a desenvolupar un seguit de mesures per afavorir la igualtat de gènere a la institució prioritzant l'accés de les dones a tots aquells àmbits i òrgans en què la seva presència sigui deficitària, i a impulsar polítiques actives de selecció de dones com a personal docent, investigador laboral i de suport.</p> <p>(Disposició addicional primera).</p> <p>Estableix que la igualtat de gènere en les comissions de selecció és una prioritat (article 17).</p> <p>Estableix que es concedeixen permisos retribuïts i no recuperables, així com la durada dels permisos, pel naixement d'un fill o filla, per l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'una persona menor, per malaltia greu o hospitalització d'un familiar — de primer o segon grau—, per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos — adaptable al pare o a la mare— o per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar (article 37).</p> <p>Les excedències es concedeixen per tenir cura d'un fill o filla per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu —incloent-hi parelles no heterosexuales— o per atendre un familiar. Tanmateix, també es recull que aquesta excedència es perd tan bon punt la persona beneficiària dugui a terme qualsevol activitat retribuïda (article 40).</p> <p>Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat (article 41).</p>
VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes	<p>Estableix que, en la provisió de vacants per a la promoció interna, s'atorguen més punts al concurs a les persones amb fills o filles en edat escolar o altres circumstàncies familiars sempre que el trasllat aporti una millora en la conciliació familiar (article 19).</p> <p>La treballadora que durant el període de vacances estigui de permís per maternitat gaudirà dels dies de vacances que li corresponguin una vegada finalitzat aquest permís (article 45).</p>

(continuació del quadre 2)

RD 1791/2010, de 30 de desembre	Els estudiants universitaris —per tal que puguin conciliar els estudis i la vida laboral i familiar— tenen dret a poder flexibilitzar les seves activitats acadèmiques, a escollir el grup de docència tant de grau com de màster, a rebre una tutoria de titulació que s'encarregui de configurar un itinerari curricular d'acord amb les seves necessitats per tal d'afavorir la corresponsabilitat i que aquestes tutories siguin flexibles segons les seves necessitats (articles 7, 8, 9, 20 i 21).
	Els centres universitaris tenen l'obligació d'informar amb anterioritat a l'inici del període de matrícula de la planificació de la titulació, incloent-hi el gruix de dedicació que l'estudiant ha de destinar a les matèries i la distribució horària d'aquestes, així com la possibilitat de crear tribunals que valorin la trajectòria acadèmica i la laboral que ha dut a terme l'estudiant en casos de compensació de les matèries (article 23).
	Els calendaris amb les dates, les hores i el lloc de les proves han de ser efectius per a tots els estudiants —a temps complet o parcial— i, en cas que algun estudiant no pugui assistir-hi per motius laborals o de conciliació de la vida personal i familiar, té dret a fer la prova en un dia i hora diferents (article 25).

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola. En l'annex 1 es pot consultar el significat d'aquestes sigles.

### 3.4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària

La promoció de la representació equilibrada de dones i homes, així com la correcció de tota forma de discriminació a col·lectius vulnerables, apareix també com una obligació de les universitats en relació amb els òrgans de govern i representació, així com en els càrrecs de responsabilitat.

#### Quadre 3. Contingut de la normativa en matèria de participació i representació paritària en la comunitat universitària

Normativa	Contingut
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Obliga les institucions educatives a promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de control i govern dels seus centres docents (article 24).
	El principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat dels poders públics (article 16).
L 4/2023 – Llei 4/2023, de 28 de febrer	Les administracions han de corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei en matèria d'accés a l'ocupació, condicions de treball i promoció professional de les persones LGBTI (article 14).
LOSU – LO 2/2023, de 22 de març	Estableix que es podran establir mesures d'acció positiva en els concursos d'accés a places de personal docent i investigador funcionari i laboral per afavorir l'accés de les dones, o el sexe infrarrepresentat (article 65).
L 15/2022 – Llei 15/2022, de 12 de juliol	Preveu que, mitjançant la negociació col·lectiva, es puguin establir mesures d'acció positiva per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació a l'àmbit de l'ocupació i les condicions de treball (article 10.2).
L 19/2020, del 30 de desembre	S'insta a les administracions a aplicar mesures d'acció positiva, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública (article 6).
RD 678/ 2023, de 18 de juliol	Determina que les universitats podran establir mesures d'acció positiva en els concursos a places de personal docent i investigador funcionari per afavorir l'accés equilibrat de les dones (article 33.3).
Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes	Insta els sindicats a dur a terme tot un seguit de mesures per afavorir la paritat de gènere en els òrgans de representació col·lectiva (disposició addicional primera).

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola. En l'annex 1 es pot consultar el significat d'aquestes sigles.

### 3.5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere masclistes

En aquesta temàtica es preveuen moltes mesures que vinculen les universitats i que parteixen del deure dels poders públics consagrat a l'ordenament jurídic espanyol i català de garantir la protecció integral contra el sexisme, la discriminació i tota mena de violències contra les dones i les persones LGBTI. S'assenyala l'obligació de tenir un protocol contra els assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual que puguin afectar les persones treballadores, el qual ha d'incloure mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives. A més, les universitats també han de fer una tasca de sensibilització, disposar de codis de bones pràctiques i fer formació, tant inicial com permanent, al professorat per tal de prevenir i detectar les situacions de violència masclista, assetjament sexual o LGBTI-fòbic i altres formes de discriminació.

Pel que fa a les víctimes de violència masclista, es preveu que les universitats disposin de programes específics d'ajuda i adaptació docent per a l'alumnat. Per al personal es preveuen permisos addicionals com ara la reducció de jornada laboral amb disminució proporcional de salari, o la reordenació del temps de treball amb l'adaptació de l'horari i l'aplicació d'un horari flexible.

#### Quadre 4. Contingut de la normativa en matèria de promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere

Normativa	Contingut
EAC	Obligació dels poders públics —a través de l'execució de polítiques públiques— de garantir la protecció integral contra tot tipus de violències contra les dones i contra els actes sexistes i discriminatoris (article 41).
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Insta a aplicar mesures per eliminar qualsevol discriminació retributiva —directa o indirecta— per raó de sexe i a establir accions efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 51). Obligació de les administracions públiques d'establir un protocol d'actuació fruit de la negociació amb la representació legal de les persones treballadores (article 62).
L 4/2023 – Llei 4/2023, de 28 de febrer	Referent a la formació del personal de l'administració pública, exposa que es continuarà impartint formació inicial i continuada al personal sobre diversitat sexual i de gènere, sobre diversitat familiar i sobre igualtat i no discriminació de les persones LGTBI (article 12 i article 22). Estableix com a obligatori per a les administracions l'elaboració de protocols de suport i acompanyament a l'alumnat trans, i contra l'assetjament transfòbic (article 61).
L 15/2022 – Llei 15/2022, de 12 de juliol	Les víctimes de discriminació tenen dret a rebre assessorament i informació per part de les administracions (article 5). En la formació del professorat s'inclourà formació específica en matèria d'atenció educativa a la diversitat i a la igualtat de tracte i no discriminació (article 13).
L 19/2020, del 30 de desembre	Exposa que s'ha de posar a disposició dels centres educatius els recursos, humans i materials, i també la formació adequada del professorat i del personal no docent necessaris per a garantir la igualtat real i efectiva i la no-discriminació (article 10). En referència a la formació, les administracions públiques han d'impulsar la formació obligatòria del personal, tant funcionari com laboral sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació (article 32).
L 3/2022, del 24 de febrer	Estableix l'obligació de fixar mesures de prevenció i actuació front casos de violència, assetjament i discriminació de gènere, així com estableix diversos principis rectors i preveu la creació de canals específics de denúncia (article 4).
LO 10/2022 – Llei Orgànica 10/2022	Es garantirà, a través dels mitjans necessaris, que totes les persones víctimes de discriminació, especialment aquelles amb discapacitat, tinguin accés integral a la informació sobre els seus drets i sobre els recursos existents (article 5).

(continuació del quadre 4)

LO 10/2022 – Llei Orgànica 10/2022 (Continuació)	Els centres educatius han de disposar de protocols d'actuació que continguin pautes d'actuació per a la prevenció, detecció i erradicació de les violències sexuals a l'àmbit educatiu (article 19).
	En la formació permanent tant del PDI com del PAS s'hi incorporaran continguts dirigits a la capacitat per a la prevenció, sensibilització i detecció de violències sexuals (article 24).
L 5/2008, del 24 d'abril	Els protocols han d'incloure un conjunt de mesures i mecanismes de suport, coordinació i cooperació entre les institucions públiques i altres agents implicats, garantir una atenció coordinada dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, ens locals i agents socials, i una transmissió d'informació continuada i fluida entre aquests, evitar la revictimització de les dones afectades a través de metodologies d'intervenció correctes, dissenyar circuits d'atenció adequats i establir un model únic i consensuat de recollida de dades (article 85).
	Les administracions educatives han de dotar els plans de formació inicial i permanent del cost docent d'una formació específica en matèria d'igualtat per, entre altres coses, adquirir coneixements i tècniques en la detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar i fomentar actituds favorables a l'exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes (article 7).
RD 1791/2010, de 30 de desembre	El dret de l'alumnat a rebre una atenció i una formació que garanteixin a les víctimes de violència de gènere l'exercici dels seus drets (article 7).
	Es reconeix el dret de les víctimes de violència de gènere a escollir grup de docència (article 8).
L 17/2015, de 21 de juliol	Obligació de les institucions i l'administració de la Generalitat de Catalunya i els organismes públics vinculats o que en depenen, d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 18).
L 11/2014, de 10 d'octubre	Obliga les universitats a elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (article 14).
	Els professionals de l'educació han de rebre formació sobre igualtat efectiva de les persones LGBTI, i tenen el deure d'intervenir davant una situació de risc o sospita de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i de comunicar-ho als cossos de seguretat segons el protocol específic d'actuació (articles 10 i 11).
	Establiment a través d'un reglament de les condicions perquè les persones transgènere i intersexuals siguin tractades i anomenades amb el nom sentit sense que calgui cap diagnòstic de disforia de gènere, ni cap tractament mèdic (article 23).
EBEP – RDL 5/2015 / ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	En la relació laboral, el dret de les persones a la intimitat i la dignitat, el qual inclou, entre d'altres, la protecció davant l'assetjament sexual i per raó d'orientació sexual.
	El dret de la persona treballadora a no ser discriminada —directament o indirectament— per les aquestes raons. (Article 14 del TREBEP i article 4 de l'ET.)
	En la formació i la promoció s'ha de garantir l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, entre treballadors de diferent sexe (article 23).
ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	Anul·la i invalida qualsevol acció, reglament, decisió, negociació o ordre que comporti una situació de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i orientació o condició sexual (article 17).
	Garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta, en el cas de les persones treballadores a temps parcial. (Article 12, modificat per l'RDL 6/2019).
	Nul·litat de l'acomiadament en període de prova de treballadores embarassades o que estiguin exercint la maternitat. (Article 14, modificat per l'RDL 6/2019).
EBEP– RDL 5/2015	El deure i el principi ètic dels empleats públics de respectar la igualtat entre dones i homes i evitar qualsevol actuació que pugui produir una discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual (article 52 i 53).
	Relatiu al règim disciplinari, defineix com una falta molt greu tota actuació que suposi una discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual, així com l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual (article 95).
	Pel que fa al permís per raó de violència de gènere, s'estableix que qualsevol falta d'assistència —parcial o total— és considerada com a justificada pel que fa al temps i condicions que els serveis socials d'atenció o de salut justifiquin.
	Preveu el dret de les víctimes de violència de gènere a la reducció de jornada o a una adaptació d'horari, encara que els termes d'aquestes modificacions són establerts per l'administració pública que en tingui la competència (article 49).

(continuació del quadre 4)

EBEP– RDL 5/2015 (Continuació)	Preveu una disposició per a les víctimes de violència de gènere que determina que, en cas que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi de la seva categoria professional sense necessitat que sigui un lloc vacant de necessària cobertura (article 82).
Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes	Tipifica com a falta molt greu tota actuació que signifiqui discriminació per raó de sexe, així com l'assetjament provat, sexual, moral o psicològic, dins l'àmbit de la universitat (article 55). Les universitats han de disposar d'un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, el qual ha d'incloure mecanismes per a la detecció, així com mesures preventives i sancionadores d'aquest tipus de conductes i situacions. Considera l'assetjament com una situació que pot perjudicar la salut de les persones treballadores i el defineix, per tant, com a objecte de prevenció. Obliga les universitats a desenvolupar accions d'anàlisi, de detecció i formatives, així com programes per evitar l'assetjament i promoure un clima i espais laborals lliures d'assetjament (disposició addicional segona).
VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes	Compromís dels comitès d'empresa i les gerències d'impulsar les mesures previstes a la Llei d'igualtat catalana i a les altres normatives aplicables amb l'objectiu d'eliminar qualsevol mena de discriminació per raó de gènere. Els comitès d'empresa i les gerències han de prendre les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, tal com marca la legislació vigent. (Disposició addicional primera i segona.) Permisos addicionals per a les víctimes de violència de gènere, tals com la reducció de jornada de treball amb disminució proporcional de salari o la reordenació del temps de treball amb l'adaptació de l'horari i l'aplicació d'un horari flexible o altres formes d'ordenació del temps (article 46). En cas que la víctima de violència de gènere es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball, preveu que aquesta pugui demanar la suspensió del contracte amb una durada màxima de sis a divuit mesos (article 48).

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola. En l'annex 1 es pot consultar el significat d'aquestes sigles.

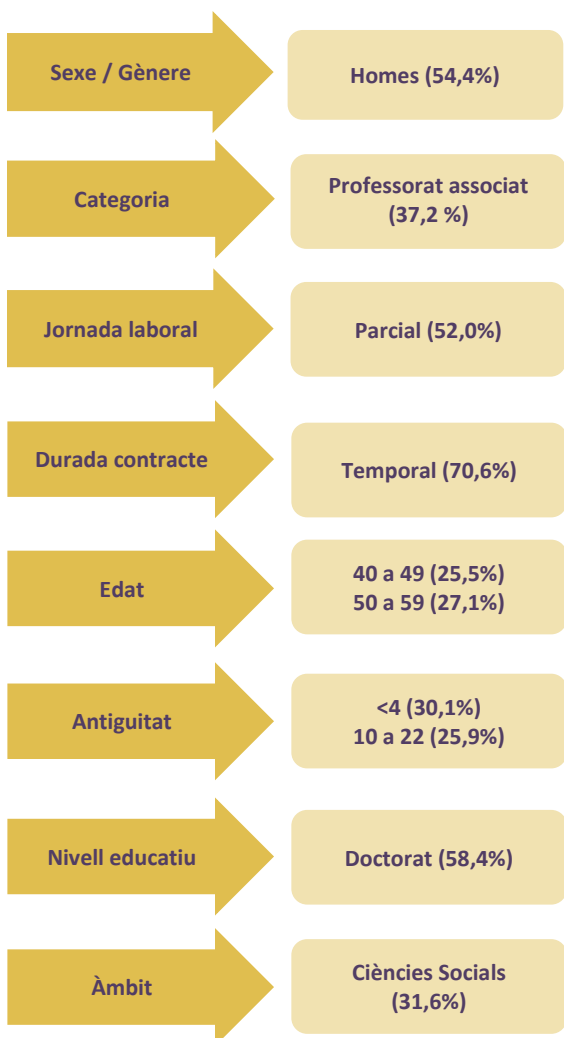
## 4. Descripció de la situació de les dones a la UAB en l'àmbit laboral

En aquest apartat es presenten els principals resultats en relació a la situació a la Universitat del personal treballador a desembre de 2022 i considerant la variable sexe o gènere. La informació s'organitza en apartats corresponents als aspectes establerts pel Real Decret 901/2020 i afegint una qüestió més, la referent a les característiques generals de la població o el perfil d'aquesta. Alhora, les dades es presenten distingint per col·lectiu, PDI i PTGAS.

### 4.1 Perfil de la població

#### Personal docent i investigador (PDI)

El PDI es caracteritza per ser un col·lectiu format majoritàriament per homes, el 54%, de 40 a 59 anys, 52,6%, amb titulació de doctorat, 58%, i que ocupen principalment la categoria d'associat o associada, el 37,2%. Per aquest motiu, la major part del professorat presenta jornades parcials i contractes de durada temporal, el 52% i el 71% respectivament. Respecte a l'antiguetat, les persones de menys de 4 anys són el grup que presenta la proporció més alta, el 30%, juntament amb l'interval de 10 a 22 anys, el 27%. Finalment, s'observa que l'àmbit amb major representació és el de Ciències Socials, 32%.



En relació a les dimensions incloses en el perfil del PDI, s'han observat algunes diferències, significatives estadísticament<sup>2</sup>, entre dones i homes. Són les següents:

- Les **dones** se situen per sobre del total general en la categoria d'**associades** (+2 punts) i els **homes** en la de **catedràtic** (+2 punts)
- Les **dones** estan per sobre del seu pes general en els rangs d'edat de **30 a 39** i de **40 a 49** (+6 i +5 punts) i els **homes** en el rang de **més de 60** (+4 punts)
- Els **homes** presenten més **contractes** de tipus **fix** (+3 punts en relació al total general)
- Les **dones** tenen una **antiguitat menor de 4 anys** (+3 punts) i els **homes** en la de **major de 22 anys** (+3,5 punts)
- Les **dones**, més presents en l'**àmbit de les Ciències Socials** (+3 punts) i els **homes**, en l'**àmbit de les tecnològiques i experimentals** (+5 punts)

<sup>2</sup> S'han utilitzat els residus estandarditzats per determinar la significació estadística. Un valor absolut superior a 1,96 en els residus estandarditzats indica una desviació estadísticament significativa amb un nivell de confiança del 95%. El signe del residu indica si la freqüència observada és major (positiu) o menor (negatiu) que la freqüència esperada.

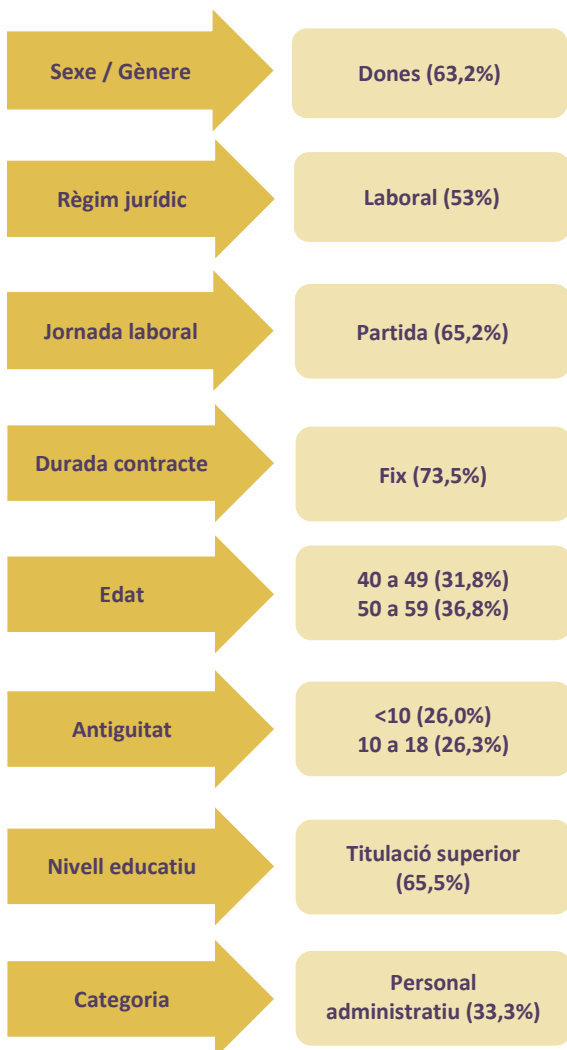


Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

Nota: Total PDI 3.752; total Personal investigador predoctoral i postdoctoral, 961.

### Personal tècnic, de gestió, de l'administració i serveis (PTGAS)

El PTGAS és un col·lectiu amb una major participació de dones, el 63%, amb una edat d'entre els 40 i 59 anys, 68,6%, i on la categoria amb més pes és la de personal administratiu. S'observa també que el 65% del PTGAS presenta titulació superior. En quan a les característiques de contractació i de condicions de treball, el laboral és el règim jurídic amb una proporció més alta, el 53%, i una bona part de la plantilla presenta contracte fix, el 73,5%, amb jornada laboral partida, el 65,2%.



En relació a les dimensions incloses en el perfil del PTGAS, s'han observat algunes diferències, significatives estadísticament<sup>3</sup>, entre dones i homes. Són les següents:

- Les **dones** se situen per sobre del total general en la categoria d'**administrativa** (+7 punts) i els **homes** en la de tècnic mitjà i especialista (+6 i +5 punts)
- Les **dones** estan per sobre del pes total en el règim de **funcionàries** (+9 punts) i els **homes** en el de **laborals** (+13,4 punts)
- Els homes se situen per sobre del total en jornada de tarda, nocturna i oberta (+3, +1 i +3 punts) i les dones, en jornada partida (+4 punts)

No hi ha diferències significatives per edat, antiguitat, durada de contracte ni nivell educatiu.

Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

Nota: Total PTGAS 2.269

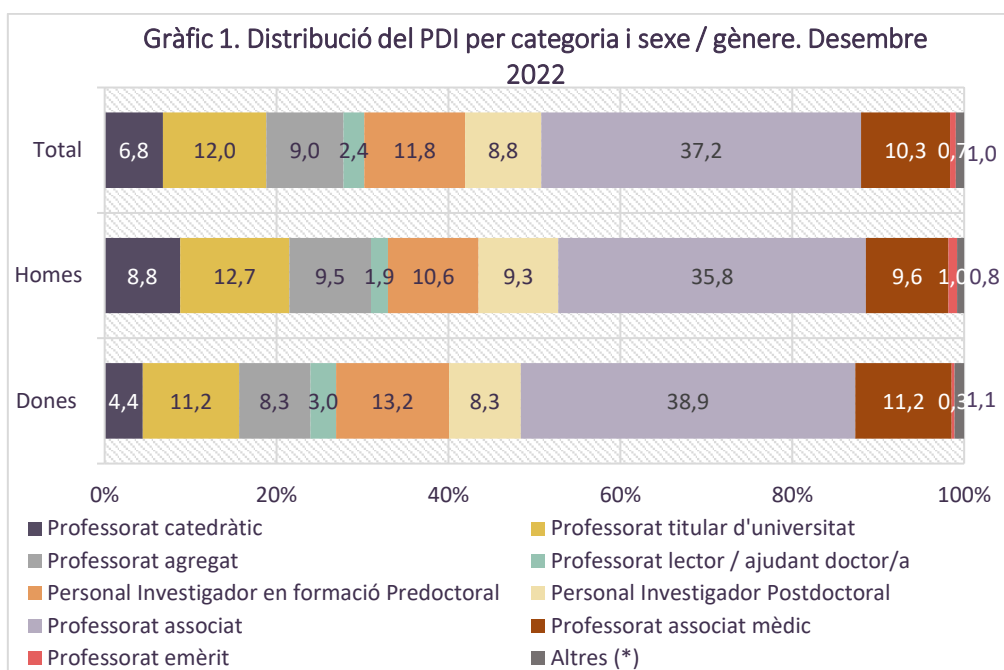
<sup>3</sup> S'han utilitzat els residus estandaritzats per determinar la significació estadística. Un valor absolut superior a 1,96 en els residus estandaritzats indica una desviació estadísticament significativa amb un nivell de confiança del 95%. El signe del residu indica si la freqüència observada és major (positiu) o menor (negatiu) que la freqüència esperada.



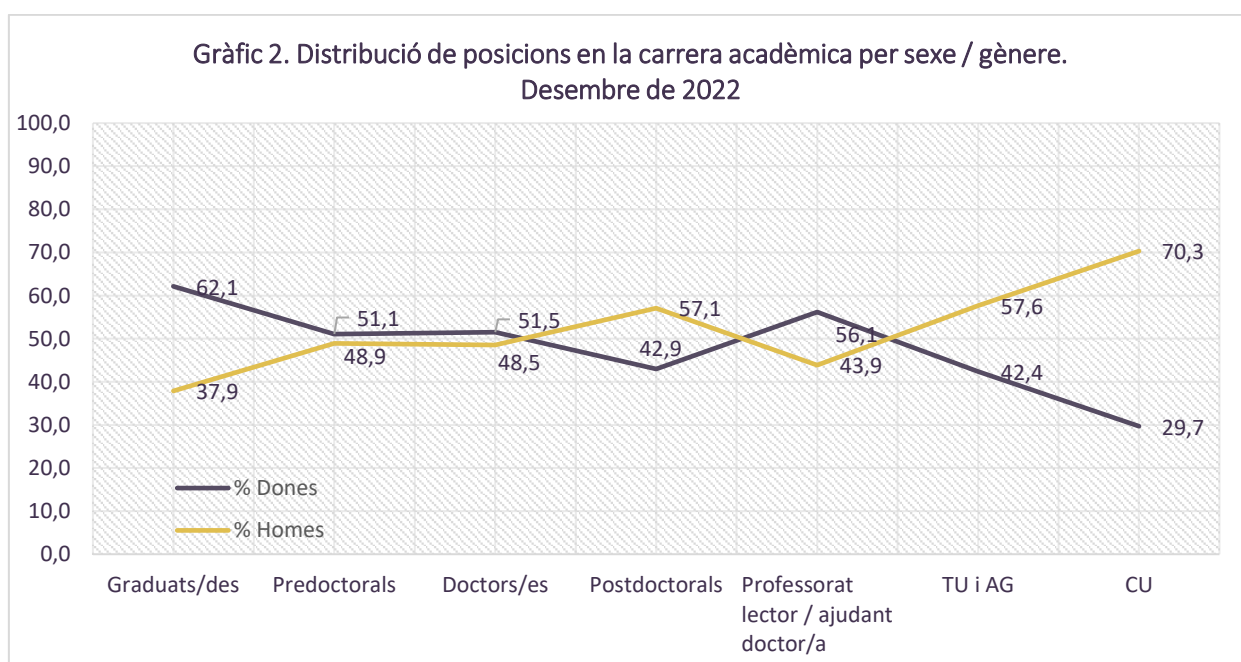
## 4.2. Infrarepresentació femenina

### Docència i recerca

Les dades relatives al PDI i en relació a aquest aspecte, evidencien la persistència de la segregació ocupacional dins la universitat. S'observa la continuïtat de l'efecte tisora en la trajectòria acadèmica segons el sexe: el pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del pes corresponents als seus companys a mesura que puja la categoria. Les dones són el grup majoritari entre l'alumnat titulat, el personal investigador predoctoral, l'alumnat doctorat i el professorat lector i ajudant doctor, en canvi, només suposen el 30 per cent del professorat catedràtic d'universitat, tot i que hi ha hagut un augment de 8 punts respecte el 2006 i de 5 en relació al 2017. Cal assenyalar que les dones també se situen per sobre del total general en la categoria d'associades.



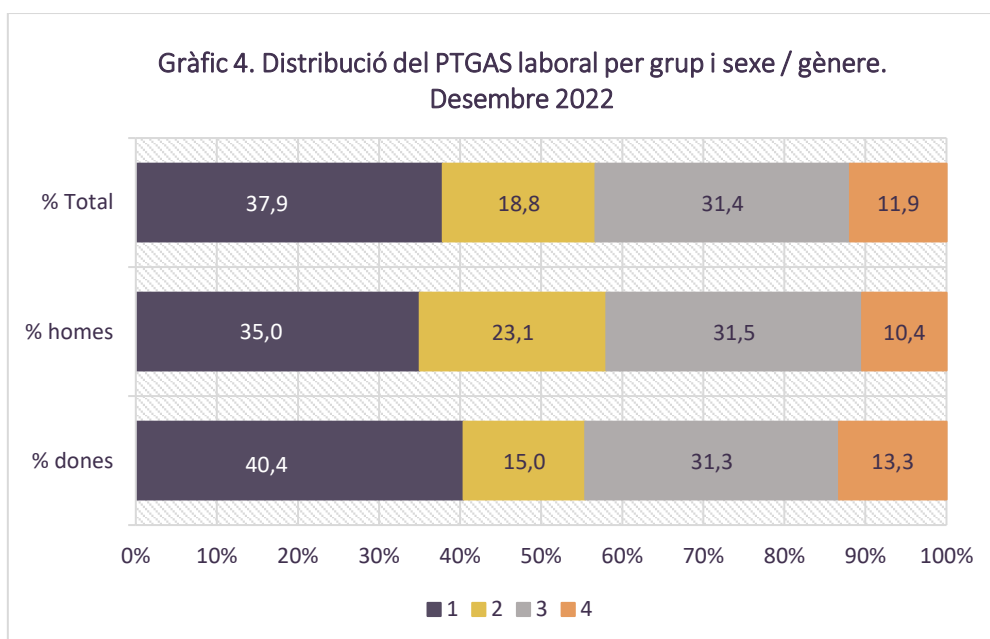
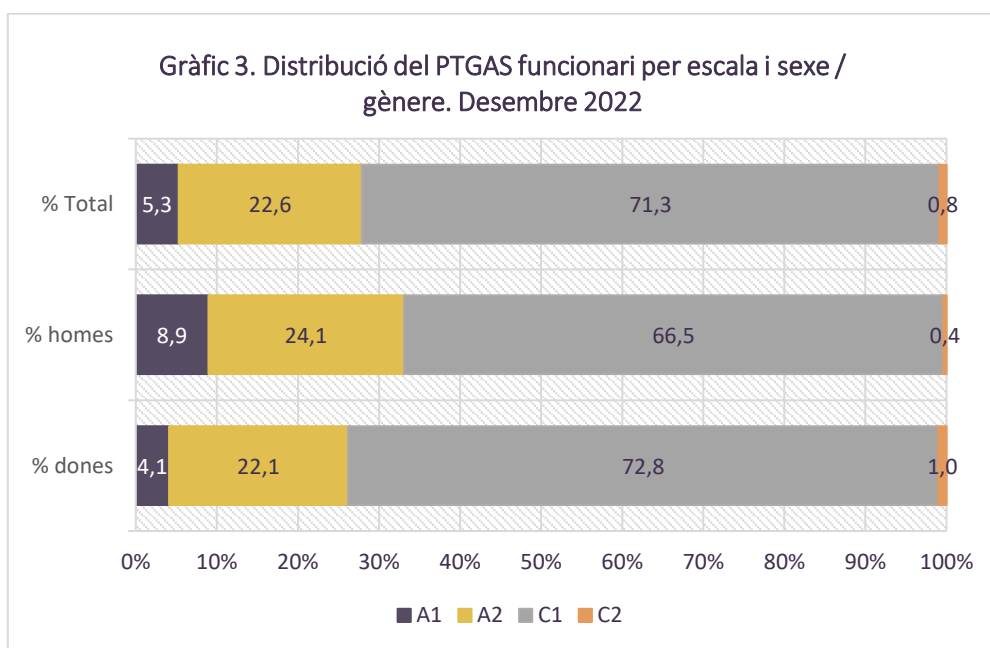
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.



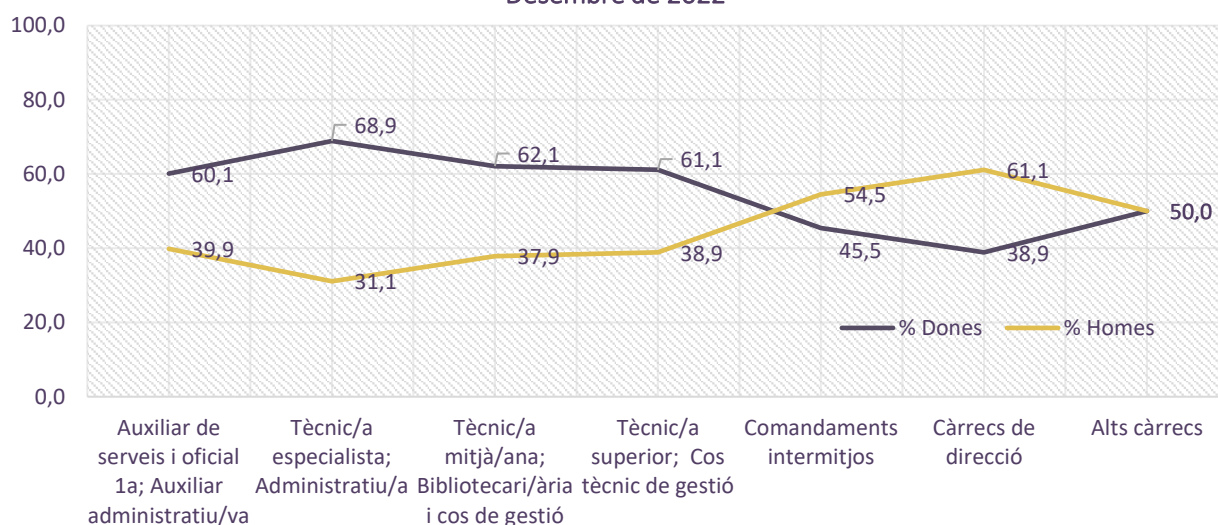
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

### Gestió, administració i serveis

En relació al col·lectiu PTGAS malgrat la presència més gran de dones també s'observa la persistència de la segregació ocupacional, especialment en el grup de funcionaris. Si considerem el grup o l'escala, s'observa com les dones tenen una presència menor a la proporció general en el grup A i major en el grup C1. En canvi, en el cas del grup 1 les dones se situen 2 punts per sobre del pes total. Si considerem la distribució de les posicions en la carrera laboral la presència de les dones disminueix a mesura que augmenta la responsabilitat: les dones se situen per sobre del seu pes total en la categoria d'administratiu i per sota en les categories de direcció.



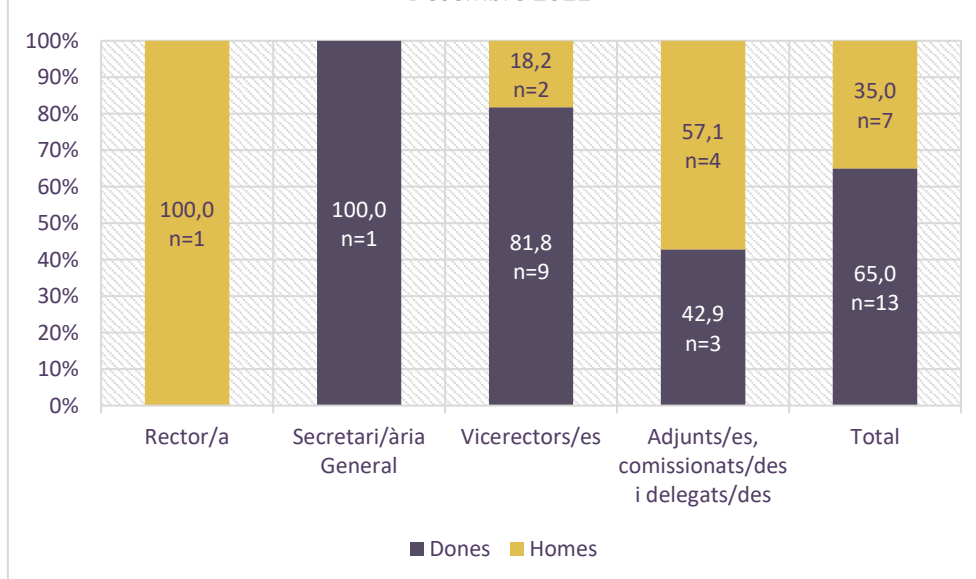
Gràfic 5. Distribució del PTGAS per categoria o posició i sexe / gènere.  
Desembre de 2022



### Càrrecs de gestió acadèmica

Respecte als càrrecs unipersonals s'evidencia una millora important en quan a la participació del col·lectiu femení, possiblement fruit de l'aplicació de la normativa de la UAB en matèria d'equilibri. Així doncs, la presència de les dones en l'Equip de Govern, a desembre de 2022, és bastant alta, suposa el 65 per cent, ocupant especialment els càrrecs de vicerectors (el 82%). Pel que fa als equips de govern dels centres docents s'observa una major proporció de dones en les posicions de deganes i degans o direccions d'escola, el 53,8%. En canvi, en les direccions de departament les dones només representen el 35%. Així mateix, cal fer menció que la participació en general ha augmentat considerablement des del primer pla d'acció, el 2006, on les ocupaven al voltant del 22 per cent dels càrrecs de gestió.

Gràfic 6. Distribució de l'equip de govern per sexe / gènere.  
Desembre 2022



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

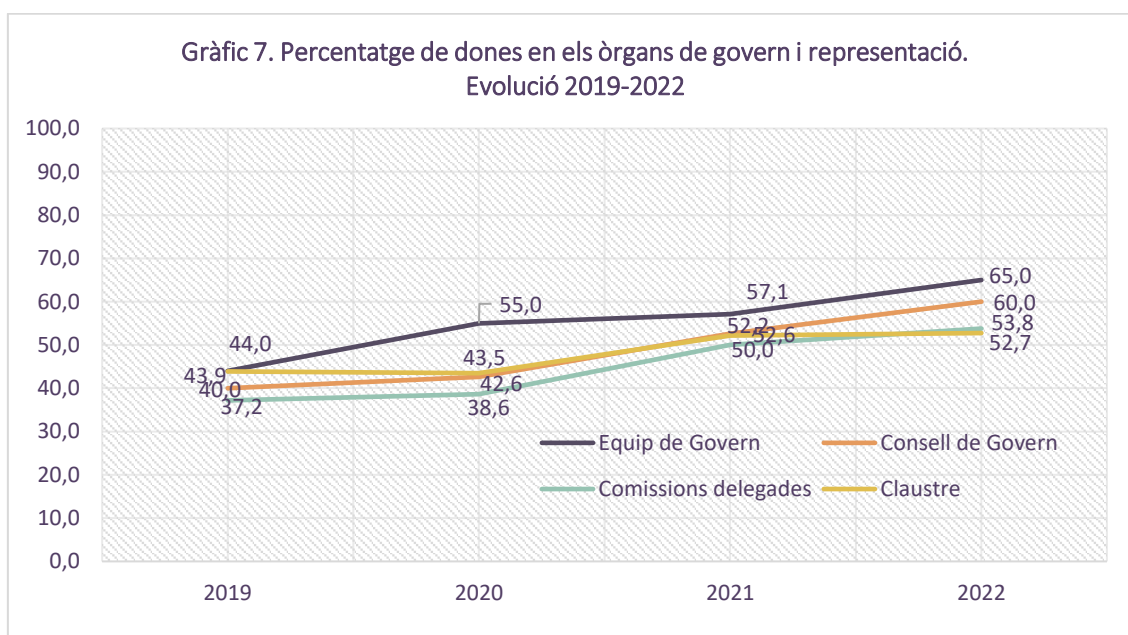
Taula 1. Distribució del càrrecs de gestió acadèmica per sexe / gènere. Desembre 2022

Càrrecs	Dones	Homes	% Dones	% Homes
Degans/es o director/a d'escola	7	6	53,8	46,2
Secretari/ària de centre	7	5	58,3	41,7
Vicedegan/es o sotsdirectors/es	27	20	57,4	42,6
Responsables de polítiques d'igualtat	12	1	92,3	7,7
Director/a de departament	20	37	35,1	64,9
Secretari/ària de departament	38	47	44,7	55,3
Coordinador/a o Sotscoordinador/a i Responsables	277	372	42,7	57,3
Director/a de serveis, instituts o fundacions	4	6	40,0	60,0
Secretari/ària d'institut	1	3	25,0	75,0
Altres (*)	2	5	28,6	71,4
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>502</b>	<b>44,0</b>	<b>56,0</b>

Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

### Òrgans de govern i representació

En relació a la participació en els òrgans de representació i govern, les dades mostren com la presència de les dones ha anat augmentat al llarg dels darrers anys fins a situar-se com a grup majoritari.

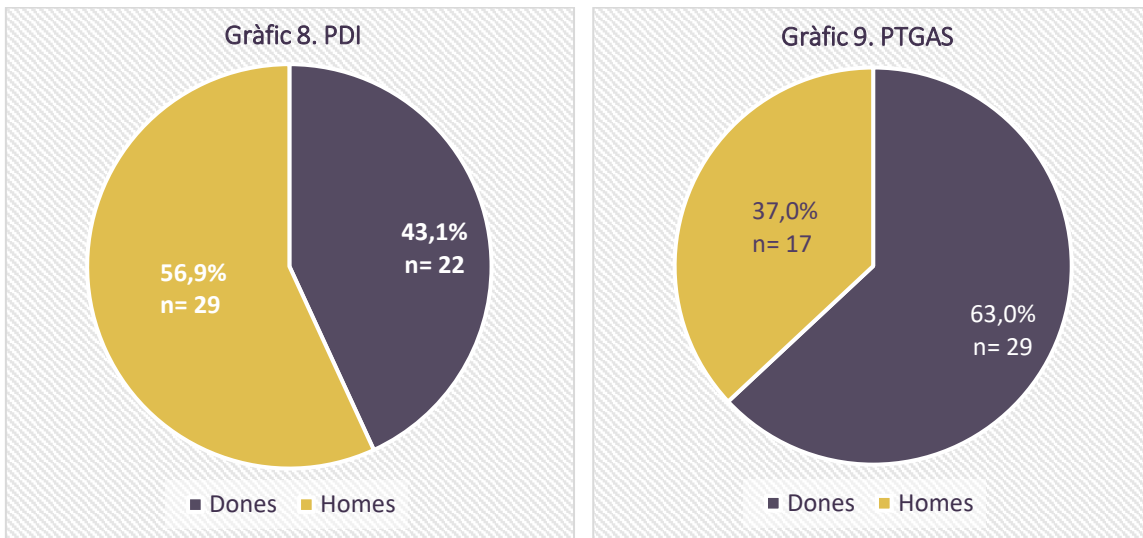


Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

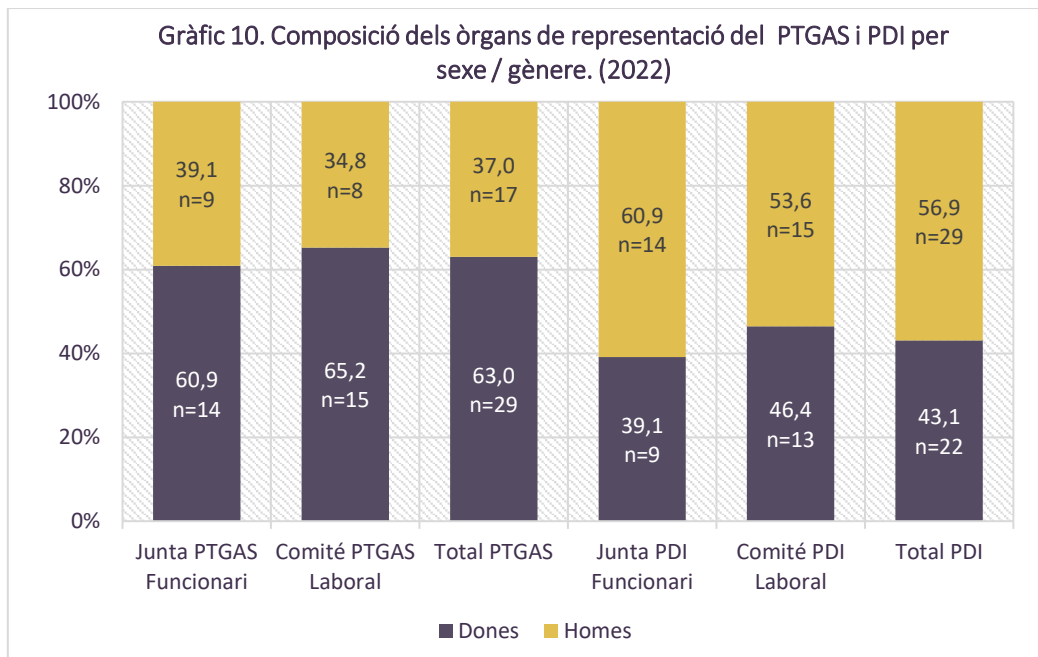
### Representació sindical.

En general la representació sindical presenten una composició paritària, les dones estan representades segons la seva proporció total, suposen el 43,1% pel PDI i el 63% pel PTGAS. Si consideren la distribució segons els òrgans, s'observa que el col·lectiu femení se situa per sobre del seu peus total en el Comitè d'Empresa (4 punts percentuals) tant pel que fa al professorat com pel personal tècnic, de gestió, de l'administració i serveis.

Distribució dels membres dels òrgans de representació el personal treballador per sexe / gènere. Desembre 2022

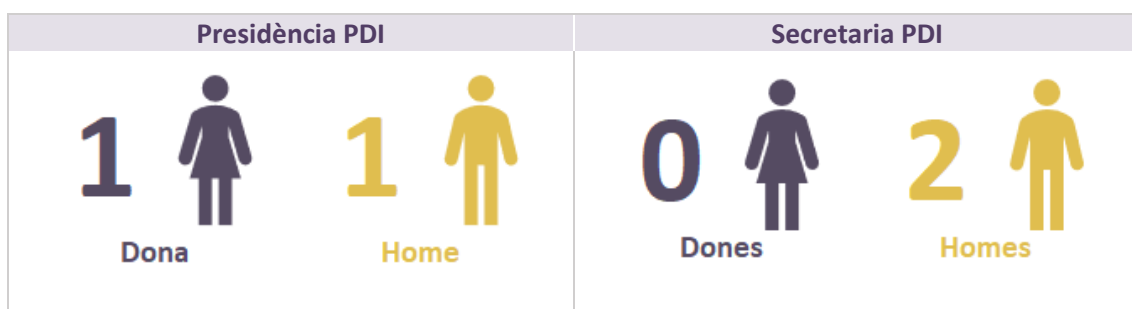


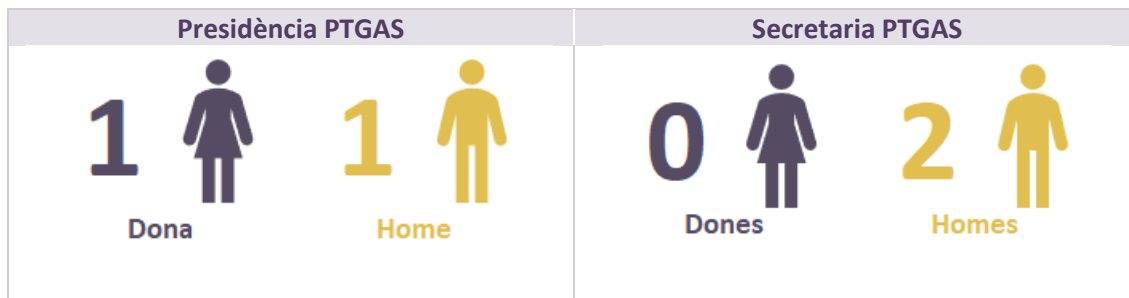
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

Infografia 1. Distribució de la presidència i secretaria dels òrgans de representació del personal treballador per sexe / gènere. Desembre 2022



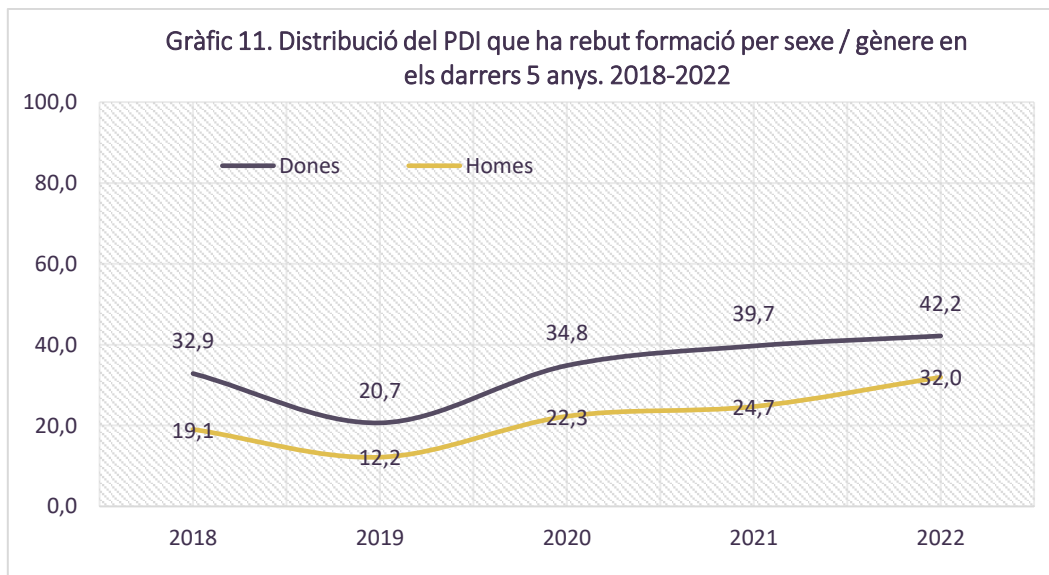


Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

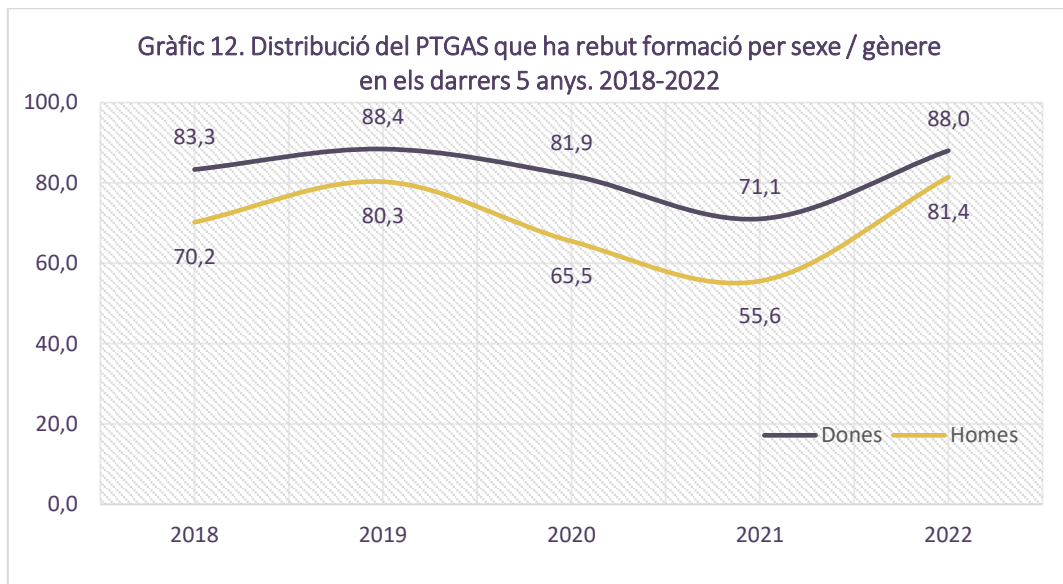
### 4.3. Formació

En general, la proporció del professorat que ha fet formació dins el programa UAB ha anat augmentant en els darrers anys. S'observa una major participació de les dones, el 2022 el 42% de les dones va realitzar formació, mentre que el percentatge d'homes se situava en el 32%. Respecte al PTGAS, la major part d'aquest col·lectiu ha rebut formació en els darrers anys. Destaca també la major participació de les dones, atès que el 2022 el 88% de les dones del PTGAS van dur a terme cursos front el 81% dels seus companys homes.

En quan a diferències significatives entre els sexes en relació a aquests aspecte, només s'han observat en relació al PTGAS i respecte a la modalitat i el programa formatiu. Les dones se situen per sobre del total general en els cursos no presencials i semipresencials; els homes estan per sobre en els programes formatius de funció directiva i càrrecs de gestió, en col·lectius específics i en prevenció, seguretat i salut laboral de les persones, i les dones en les formacions d'eines bàsiques per el lloc del treball.



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

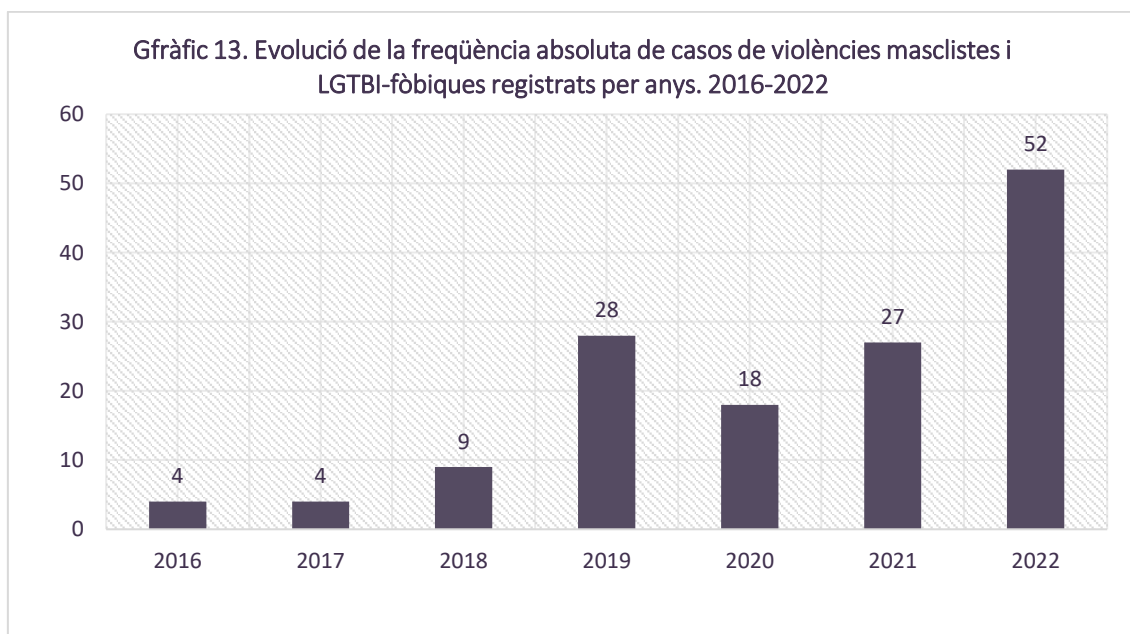


Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'Oficina de Govern de Dades de la UAB.

#### 4.4. Violències masclistes i LGBTI-fòbiques

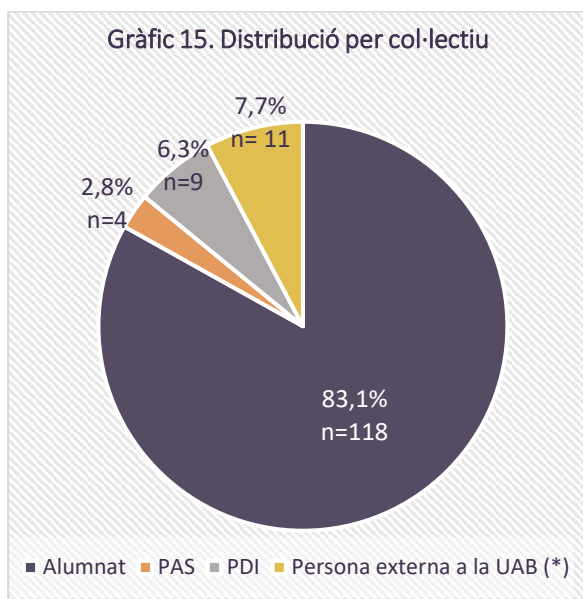
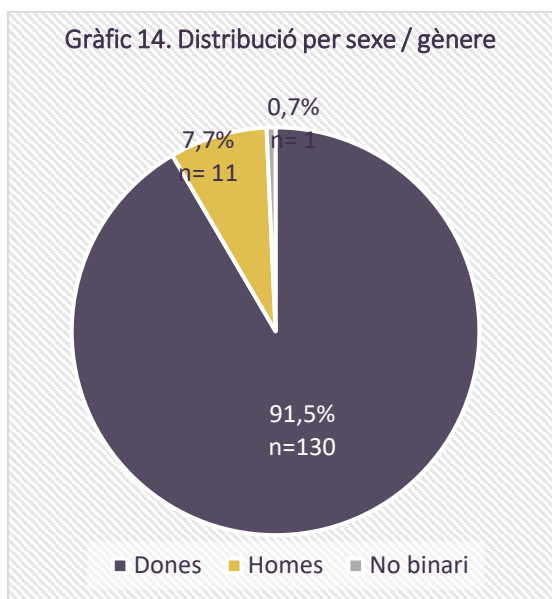
##### *Casos registrats*

Durant el període de 2016 a 2022, l'Observatori per a la Igualtat va registrar un total de 142 atencions en l'àmbit de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Amb els anys, aquestes atencions han anat en augment situant-se, al 2022, en 52. La major part d'aquestes situacions fan referència a casos de violència dins la parella, 33,1 %, assetjament sexual, 23,3%, i altres tipus d'assetjament i violències, el 14 %. Pel que fa al sexe i al col·lectiu de les persones que van patir una situació d'assetjament o discriminació en aquest període, pràcticament en la seva totalitat són dones, el 91,5%, i pertanyen a l'alumnat, el 83,1%. En canvi, la major part de les persones que van exercir una situació d'assetjament o discriminació són homes, el 90,8%, pertanyents tant al professorat, el 26%, com l'alumnat 20%, així mateix també hi ha una part bastant elevada de persones externes a la UAB, el 48%.



Font: Observatori per a la Igualtat.

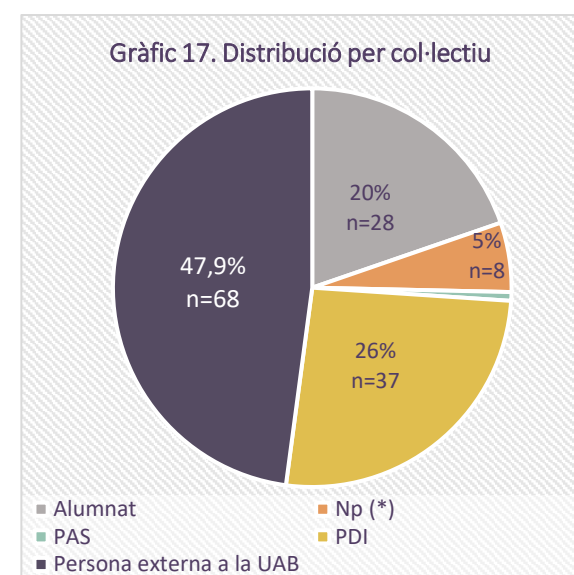
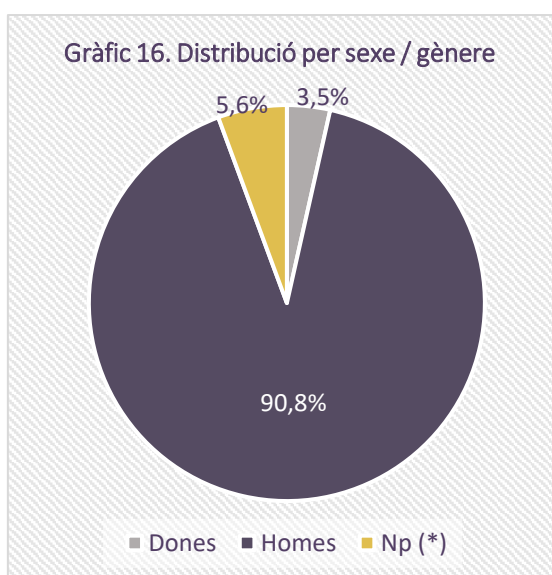
Persones que han patit una situació d'assetjament o discriminació. 2016-2022



Font: Observatori per a la Igualtat.

(\*) Persones usuàries o que ja no pertanyen al col·lectiu UAB

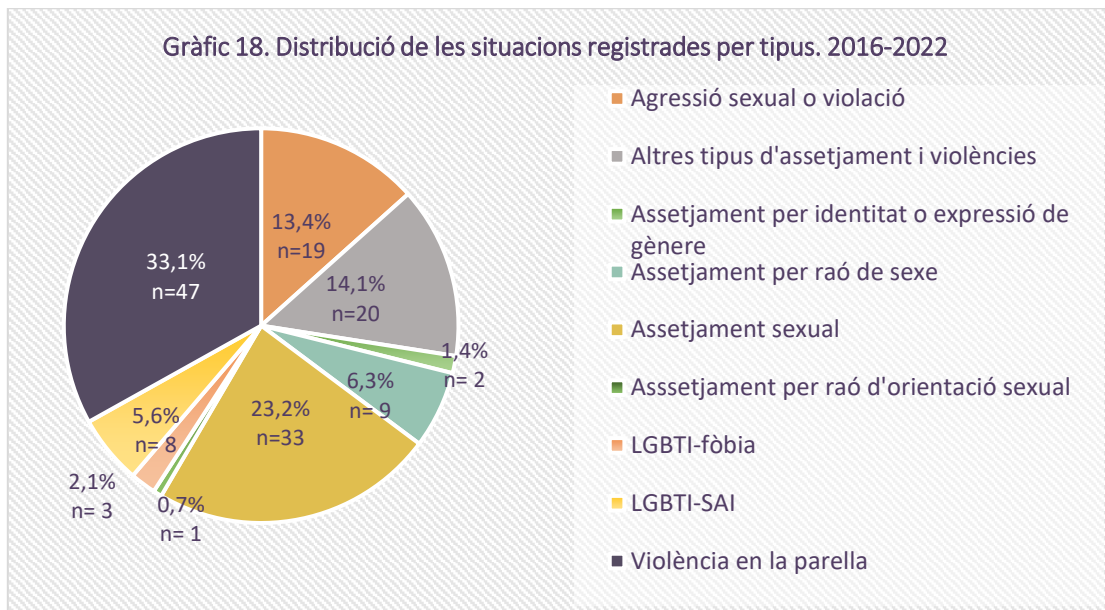
Persones que han exercit una situació d'assetjament o discriminació



Font: Observatori per a la Igualtat.

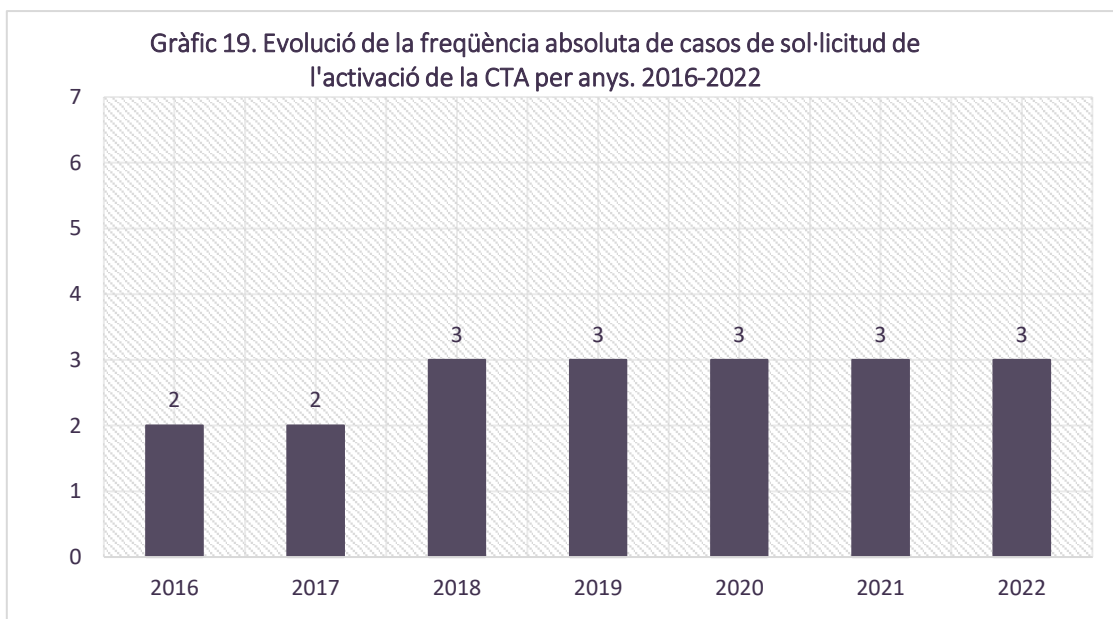
(\*) Casos que fan referència a assessorament o a algun tipus de petició vinculada amb el protocol de canvi del nom legal al nom sentit



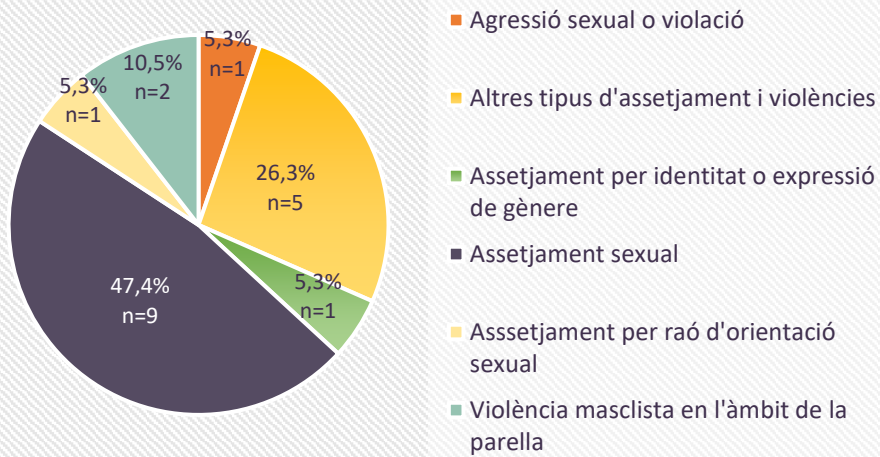


#### Sol·licituds d'activació de la Comissió Tècnica Assessora (CTA)

Dels 142 casos registrats per l'Observatori per a la Igualtat, per 76 no es va poder sol·licitar l'activació de la CTA perquè la persona agressora és externa a la UAB o perquè són situacions que no contempla el protocol. Pels 66 casos restants, es va sol·licitar l'activació de la CTA en 19 casos i es van gestionar el 47 restants per donar compliment a les necessitats de la persona que ha patit la situació. En el gràfic s'observa que des del 2016 fins a l'actualitat s'ha mantingut pràcticament el mateix nombre de sol·licituds d'activació de la CTA per any. La major part de les situacions fan referència a casos d'assetjament sexual, 47,4%, i altres tipus d'assetjament i violències, el 26,3 %. La major part de les persones que van patir la situació són alumnes, el 79%. Pel que fa a la persona que ha exercit aquestes situacions, la meitat són professors, el 52,6 %, i l'altra estudiants, el 47,4 %.



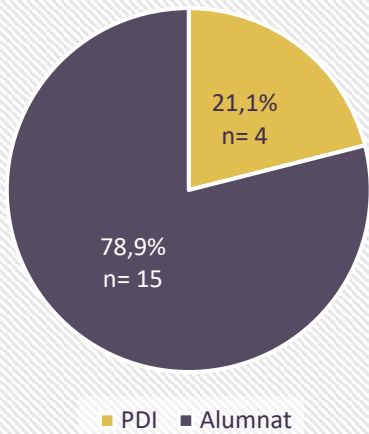
Gràfic 20. Distribució de les situacions de sol·licitud de l'activació de la CTA per tipus de situació. 2016-2022



Font: Observatori per a la Igualtat.

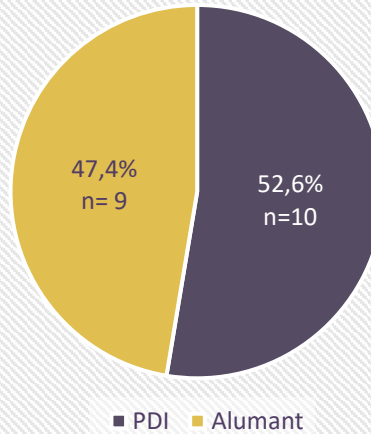
### Col·lectiu de les persones que han patit i han exercit una situació d'assetjament o discriminació

Gràfic 21. Distribució de les persones que han patit una situació per col·lectiu. 2016-2022



Font: Observatori per a la Igualtat.

Gràfic 22. Distribució de les persones que han exercit una situació per col·lectiu. 2016-2022

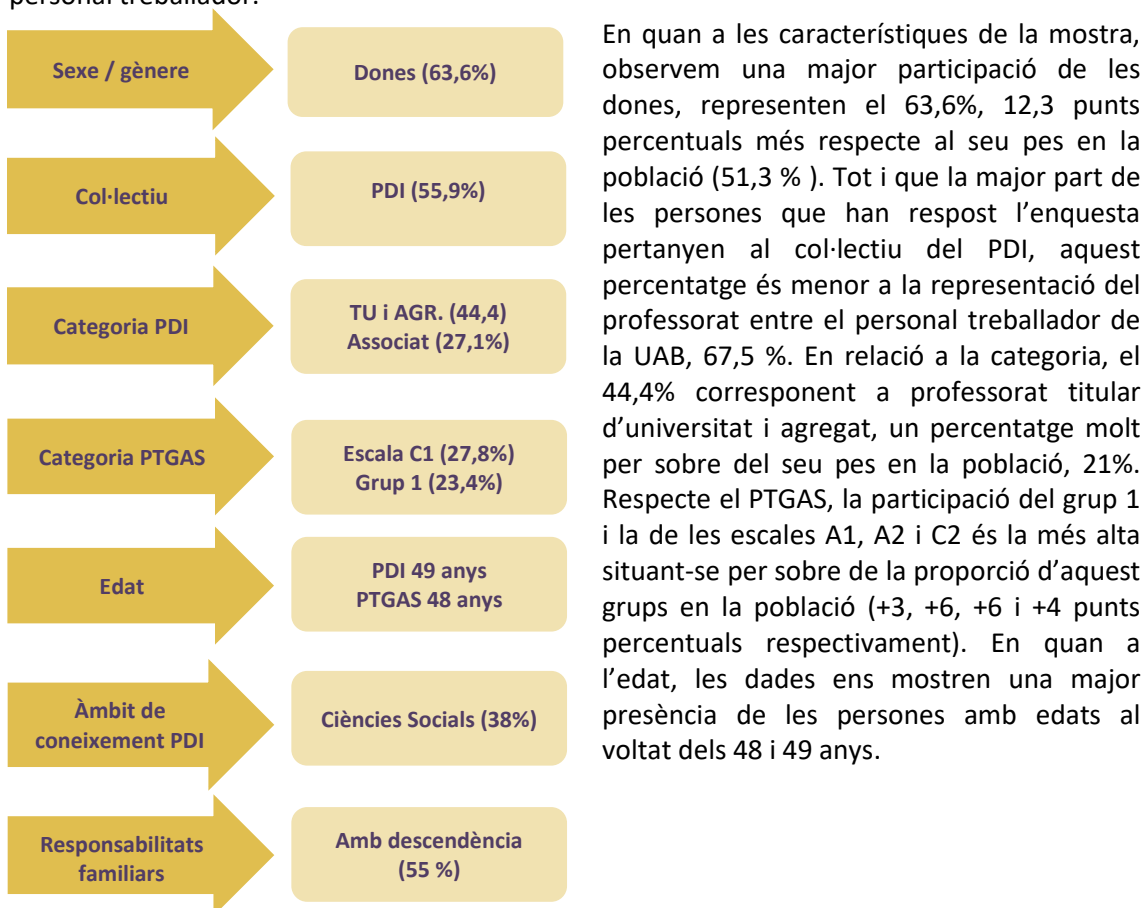


## 5. Coneixement i percepció de les polítiques d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB

Les dades obtingudes de l'enquesta sobre les polítiques de la UAB en relació a la igualtat de gènere en l'àmbit laboral han permès també identificar necessitats i mancances en relació al grau de coneixement d'aquestes polítiques i dels recursos disponibles per a la promoció de la igualtat. Concretament, les preguntes de l'enquesta es van estructurar en un apartat de dades personal i cinc blocs temàtics: 1) Polítiques en matèria d'igualtat de gènere; 2) Conciliació de la vida personal amb la vida laboral; 3) Perspectiva de gènere en la docència i la recerca; 4) Perspectiva de gènere en els espais de la UAB; 5) Violències masclistes i LGBTI-fòbia. A continuació es presenten els principals resultats per cadascun dels blocs i apartats de l'enquesta.

### 5.1. Perfil de la mostra

L'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB ha estat resposta per un total de 859 persones, 480 corresponents al col·lectiu del PDI i 379 al del PTGAS, suposa el 12,3% de la població del personal treballador.



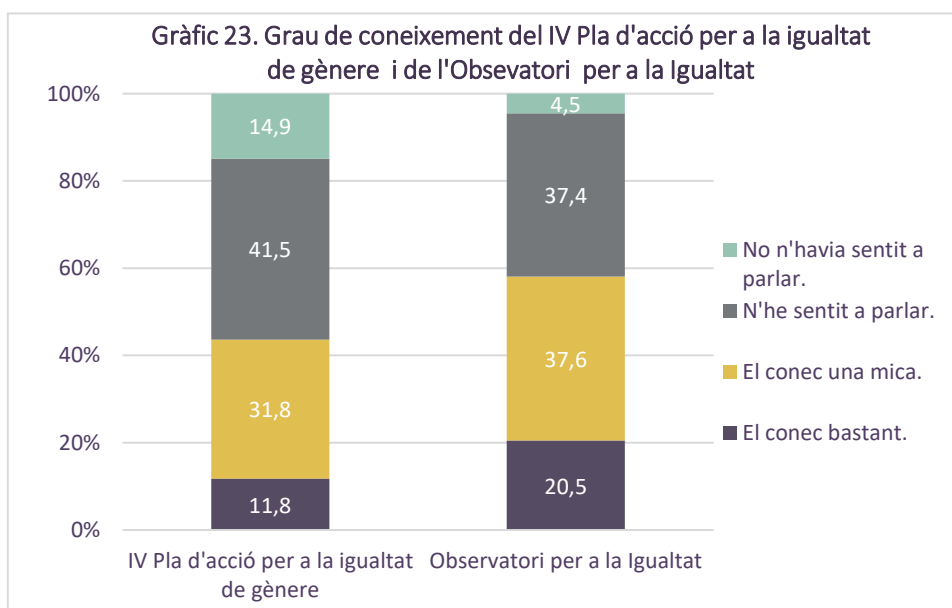
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.)

### 5.2. Coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere

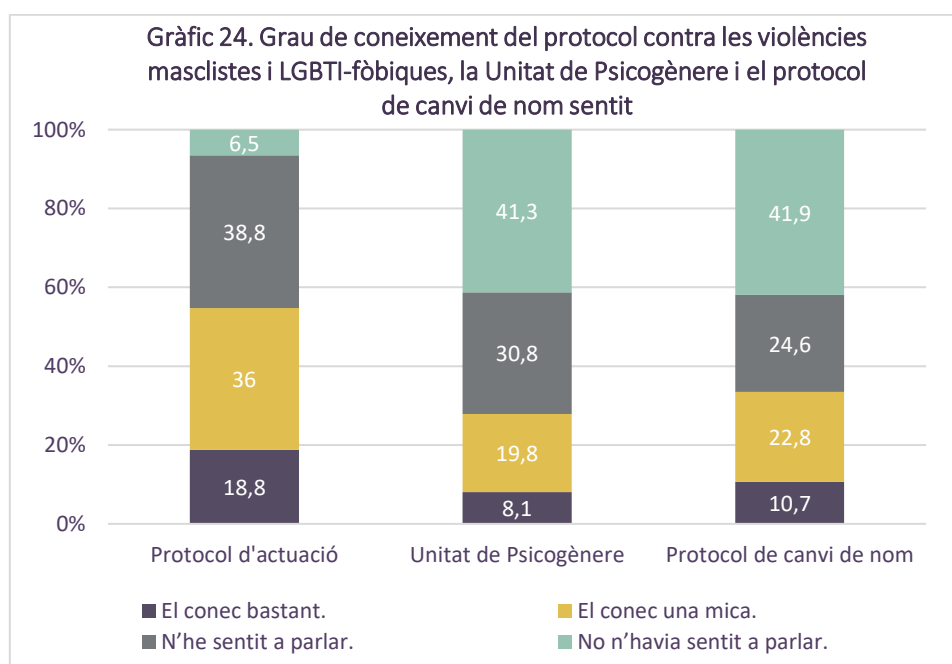
La proporció de persones que coneixen en algun grau el IV PAG i l'Observatori per a la Igualtat és bastant alta, de 85 % i el 95 %. El protocol contra les violències masclistes i LGBTI-fòbiques també és una eina coneguda per pràcticament totes les persones que han contestat

l'enquesta, el 93,5%. En canvi, el servei d'acollida, la Unitat de Psicogènere, i el Protocol de canvi de nom sentit són encara desconeguts per el 41% del personal treballador que conforma la mostra. La proporció de persones que coneixen la Guia per l'ús no sexista del llenguatge i les formacions en matèria d'igualtat és bastant alta, suposa el 85,5 % i el 86,7 % de la mostra. Cal destacar que el 52,2 % són persones usuàries de la guia. No obstant, en relació als cursos, només el 32,2% han fet formació. En aquest darrer àmbit, els comentaris realitzats per les persones participants a l'enquesta posen de manifest la consideració d'establir pel professorat en general, i especialment pel novell, com a obligatòria la formació en igualtat de gènere. Es considera també necessari fer més difusió de la formació en igualtat entre el professorat associat i incrementar l'oferta en format virtual i respecte les opcions d'horaris.

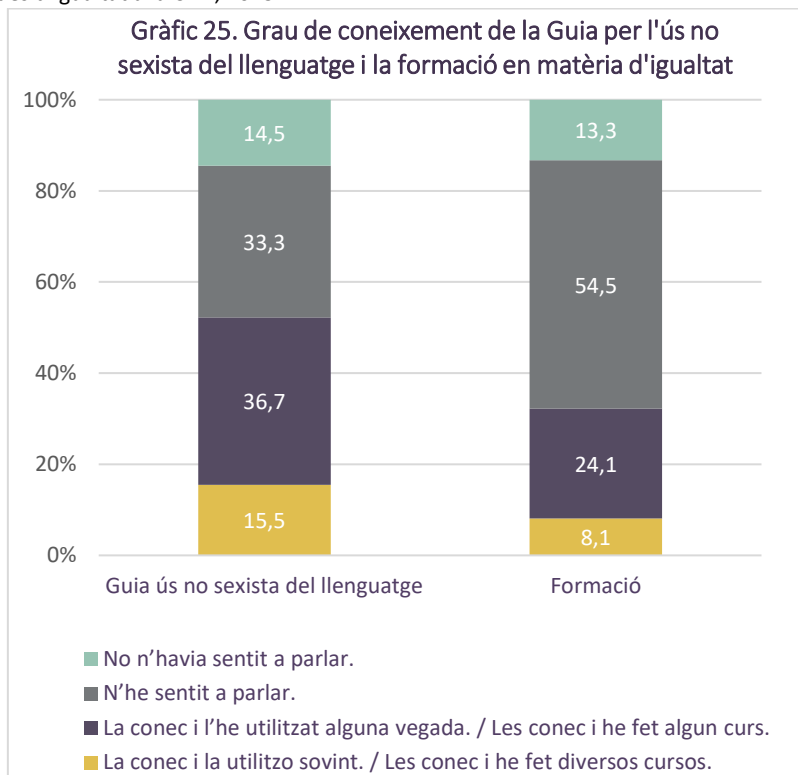
En relació a les jornades i campanyes de sensibilització realitzades en matèria d'igualtat, són activitats àmpliament conegudes, el 83,3 % i el 91 % de les persones que han respost l'enquesta les coneixen. En relació a les jornades, el 24 % de la mostra manifesta que ha assistit.



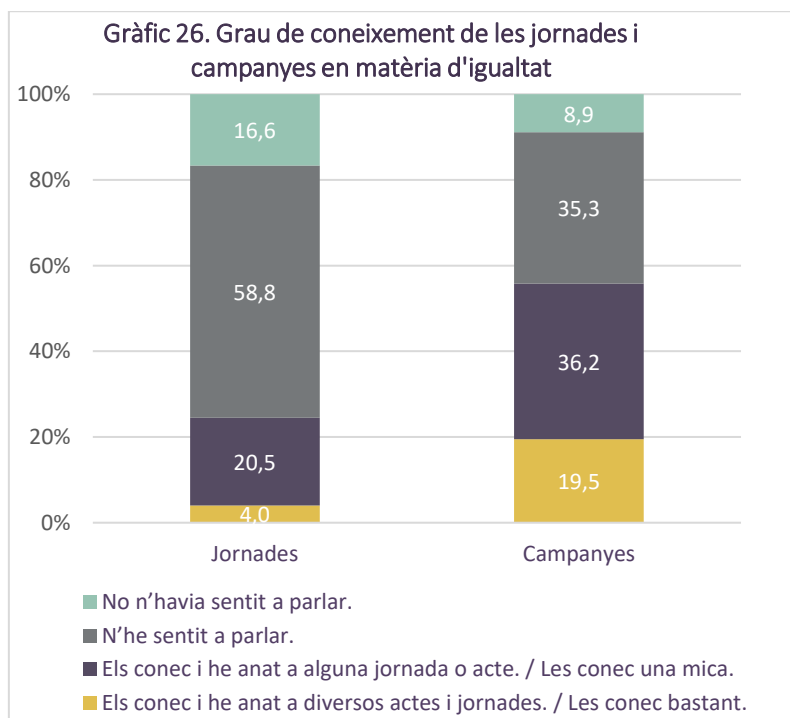
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.



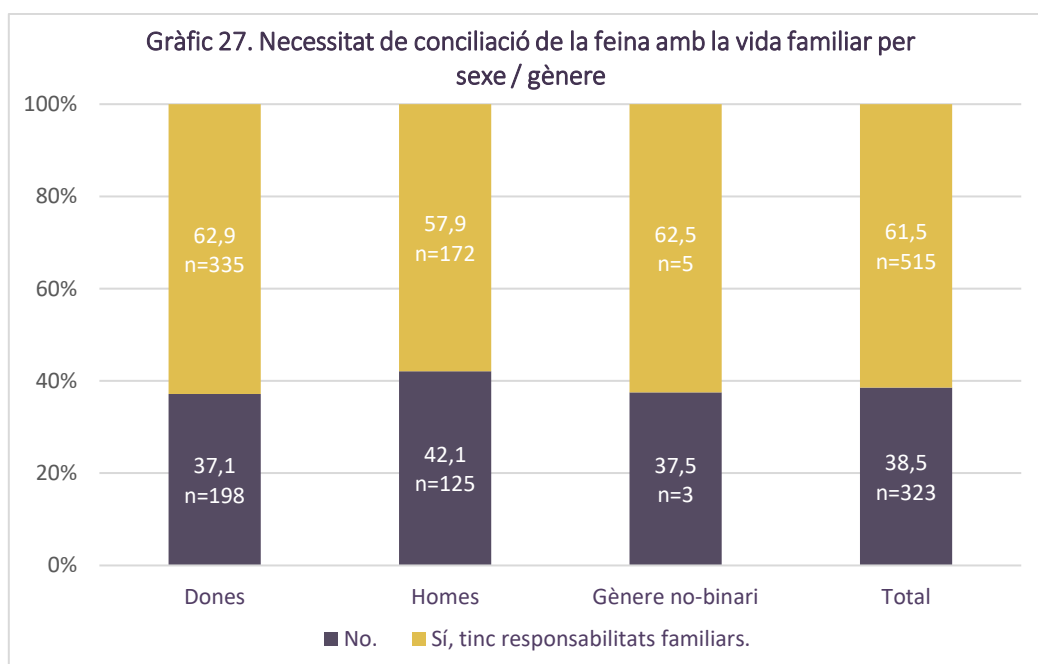
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

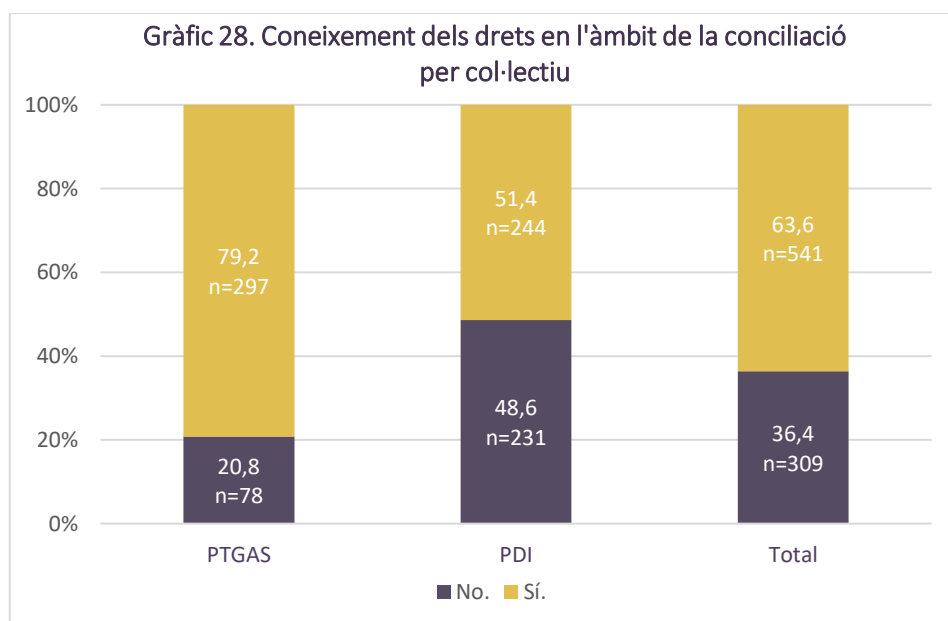
### 5.3. Conciliació de la vida personal amb la vida laboral

Més de la meitat del personal treballador de la UAB, el 61,5%, afirma tenir necessitats de conciliació, sense observar diferències significatives entre dones i homes. En relació als drets de conciliació, són àmpliament coneguts pel PTGAS, el 79,2%, en canvi, destaca la proporció de persones del PDI que manifesten no conèixer aquest drets, és del 48,6%. Respecte a l'opinió de les polítiques en aquest àmbit, si bé el 71% de la mostra considera que aporten solucions de flexibilitat laboral, el 45% creu que doten de recursos i serveis per la conciliació i només el 31,7% creu que preveuen la incorporació de personal per cobrir les reduccions de jornada i les baixes. Cal mencionar que en aquests darrers aspectes una part important no es posiciona clarament, el 37% i 35% respectivament.



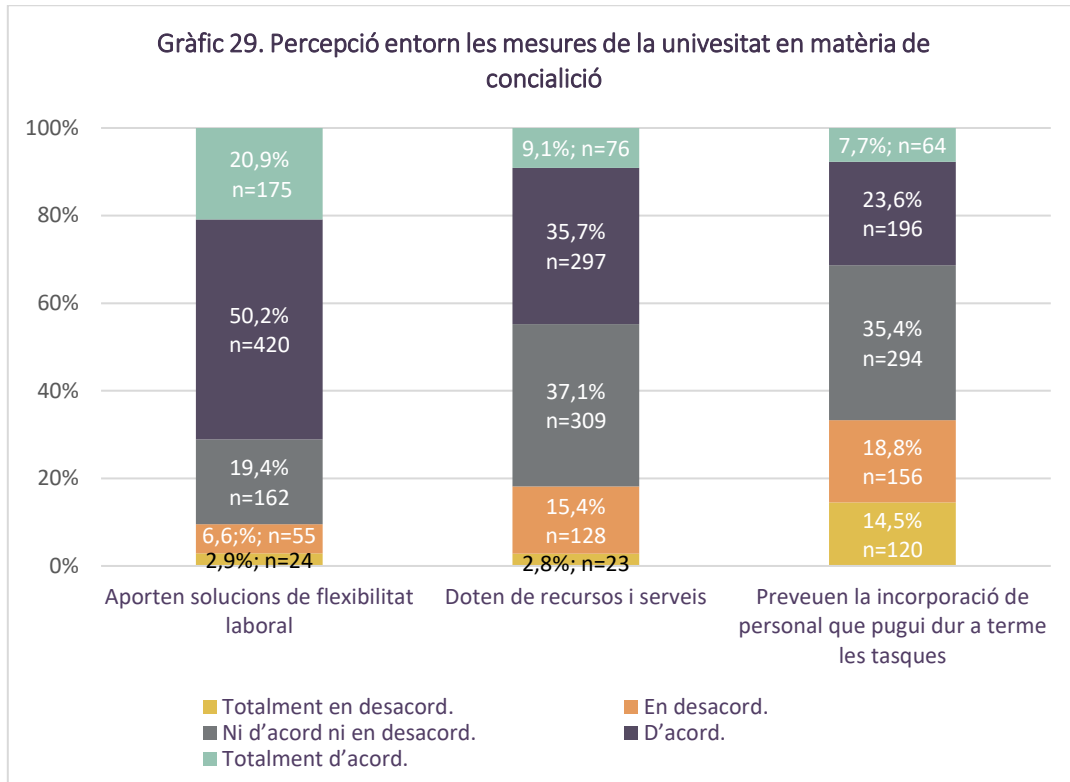
Nota: S'han exclòs els casos sense contestar, 21.

Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.



Nota: S'han exclòs els casos sense contestar, 21.

Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.



Nota: S'han exclòs els casos sense contestar, 23, 26 i 29.

Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

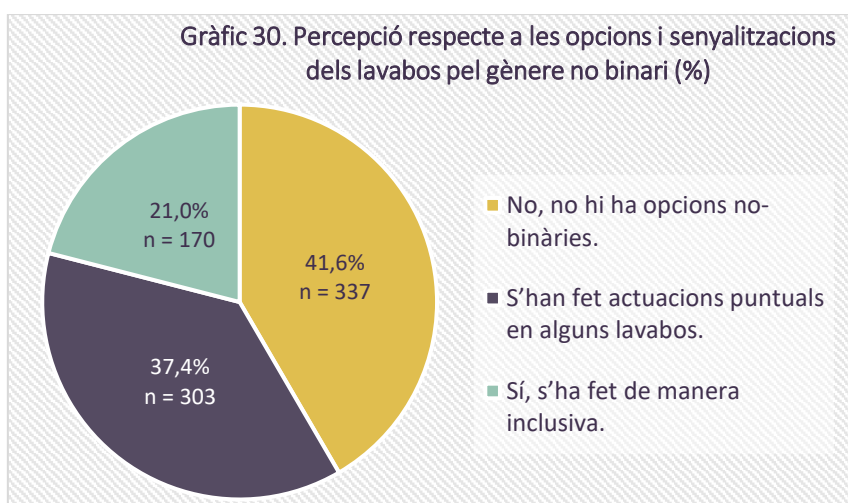
Al considerar els comentaris de l'enquesta, en relació al PTGAS es posa en qüestió de manera reiterada que la decisió de gaudir d'un o altre dret de conciliació depengui en última instància de la voluntat del o la cap. Apareix la necessitat de reforçar el suport als serveis o àrees quan hi ha personal amb reducció de jornada per conciliació familiar o per baixes mèdiques, i es planteja el teletreball com a un mecanisme de conciliació, motiu pel qual es demana la reconsideració de la presència obligada dels serveis i facilitar l'accés al teletreball al personal interí. Es proposa també ampliar la conciliació a l'auto-cura de les persones i enfortir l'atenció psicològica al personal treballador.

En el cas del PDI, destaca la queixa per la impossibilitat de gaudir de la conciliació familiar atesos els horaris de la docència i l'alta càrrega de treball derivada de la necessitat de publicar, realitzar recerca, preparar la docència i assumir les tasques de gestió. En el cas del professorat més vulnerable, pel que fa a l'associat les dificultats per la conciliació s'agregen degut a la impossibilitats de poder escollir l'horari de la docència, i en relació al personal investigador en formació, es percep amb una situació precària i amb una alta càrrega laboral que impossibilita el projecte de formar una família. També es posa de relleu el desconeixement dels drets de conciliació. Respecte aquest últim aspecte, es demana millorar la difusió d'aquests drets i crear un punt d'informació clar i visible on adreçar-se per aquestes qüestions. D'altra banda, apareix la proposta d'incloure en la valoració del currículum el temps dedicat a la cura.

#### 5.4. Perspectiva de gènere en els espais de la UAB

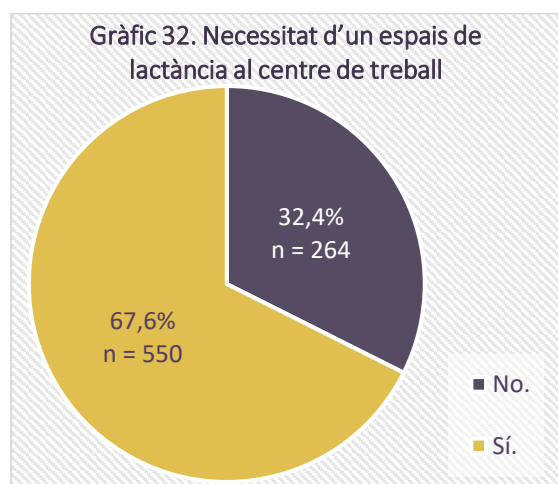
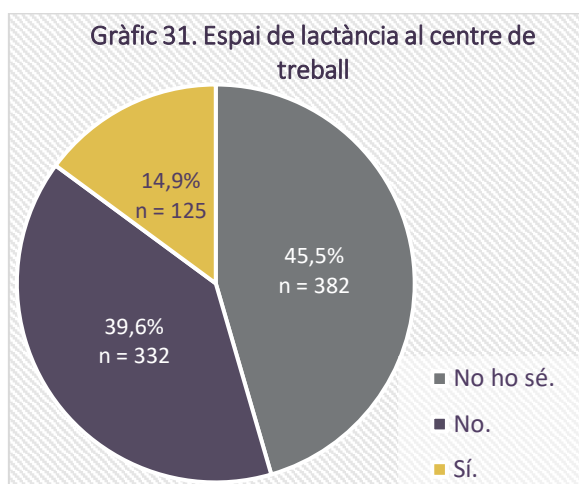
En relació a aquest àmbit, a l'enquesta s'aborden per primera vegada diversos aspectes en relació a la diversitat de gènere, la copa menstrual i la lactància als espais de la UAB. Així doncs, una part important de les persones enquestades, el 42%, considera que no hi ha opcions

pel gènere no binari. En quan ha com s'hauria d'incloure aquesta diversitat, el 39% creu que s'hauria de fer utilitzant icones i senyalitzacions sense cap tipus d'identitat de gènere, i el 28% creu que ha de ser diversificant les icones i senyalitzacions per incloure les diversitats. En relació a l'existència o no de lavabos on es pugui netejar la copa menstrual de manera còmoda i segura, el 57,8% de les persones que han respost l'enquesta afirma que no hi ha lavabos preparats per aquest servei. A més, el 43% considera que cal més dotació de material higiènic als lavabos, com el sabó, el paper o compreses, i que cal incloure una pica a l'interior del lavabo per a la neteja de la copa menstrual o algun altre element. Pel que fa als espais de lactància, la major part desconeix si als seus centres de treball n'hi han o no, així mateix, el 39,6% posa de manifest que no n'hi han. En quan a la necessitat de disposar d'aquests espais, prop del 68% considera que sí són necessaris. També els comentaris reforcen la percepció de la necessitat d'habilitar espais de lactància o punts *Baby friendly* on es pugui oferir lactància natural o artificial en un entorn tranquil i segur.



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

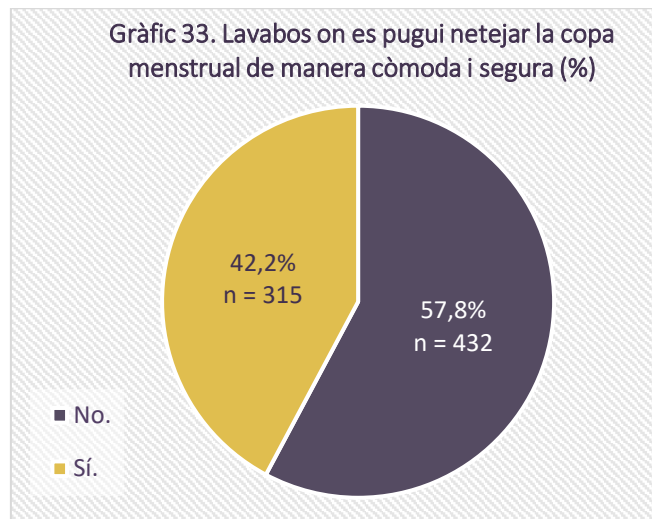
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi 49 casos sense informació (Ns/Nc).



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes d'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs de l'anàlisi 20 casos sense informació (Ns/Nc).





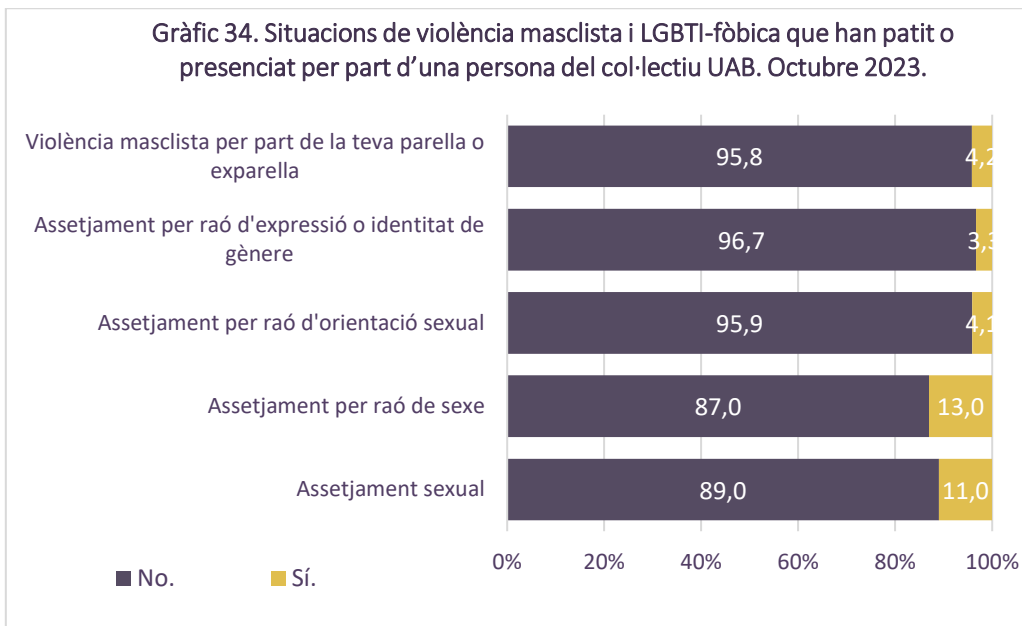
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs de l'anàlisi 122 casos sense informació (Ns/Nc).

### 5.5. Violències masclistes i LGBTI-fòbiques

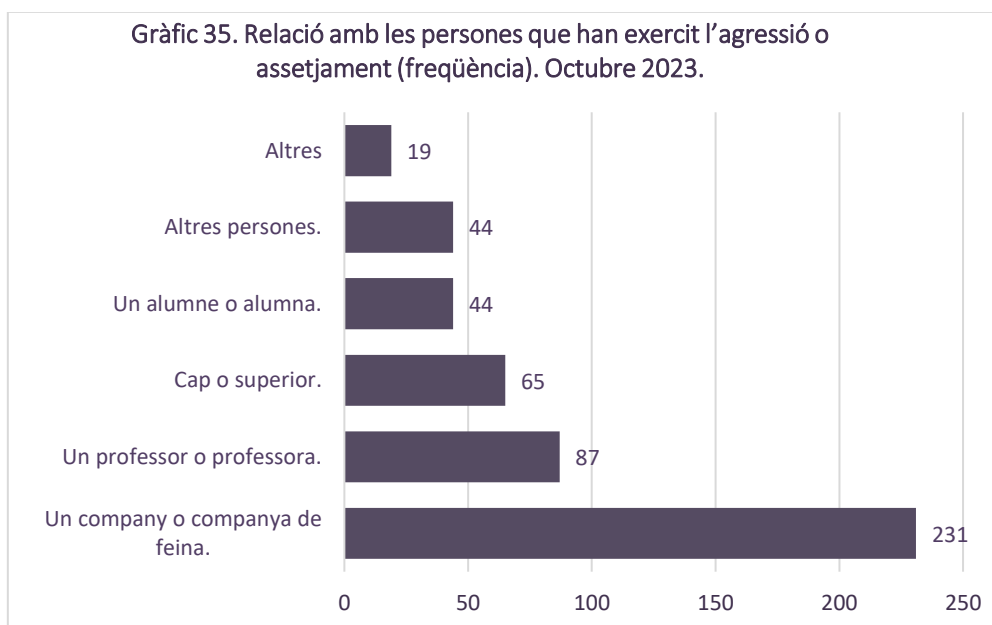
Tal com es pot veure en els gràfics d'aquesta secció, una part important de les persones que han participat a l'enquesta afirmen no haver patit ni presenciat situacions d'aquest tipus, ni per part d'una persona de la UAB ni externa. Així mateix, entre les persones que han manifestat haver patit alguna situació a la UAB, les més indicades han estat les d'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, exercides per un o una companya de feina. Les situacions assenyalades com a més freqüents a l'entorn de treball són: fer acudits o comentaris amb contingut sexual, bromes o comentaris ofensius contra el col·lectiu LGBTI, comentaris ofensius sobre el cos o la vida privada, patir contacte físic no desitjat i incomodar per explicar experiències sexuals pròpies. A més, a través de les preguntes obertes, algunes persones expliquen experiències al voltant de la normalització i alta tolerància cap als acudits i bromes sexistes i/o lgbti-fòbiques, els comentaris sexuals o altres comentaris inapropiats sobre la vida privada de les persones.

Davant una situació de violència masclista o LGBTIfòbica, les persones que l'han patit afirmen, majoritàriament, no saber a quin servei o figura adreçar-se, especialment les persones del col·lectiu PTGAS, representen el 77,2%, 9 punts percentuals més que el PDI que se situen al voltant del 68 %. Ara bé, en relació a les persones que es van adreçar a un servei o figura, l'opció "Altres" apareix com la més freqüent seguida de les "Responsables de polítiques d'igualtat dels centres". Dins d' "Altres" s'han especificat representants del personal treballador, caps i persones externes a la UAB, però també s'ha optat per indicar aquesta opció quan no s'han adreçat a cap servei o figura. Per aquelles persones que sí s'han adreçat a algun servei o figura, les puntuacions més altes en relació al grau de satisfacció de l'atenció i la gestió del cas, han estat assignades a la figura de responsables de polítiques d'igualtat dels centres i, en segon lloc, a l'Observatori per a la Igualtat: d'una puntuació de l'1 (la més baixa) al 5 (la més alta), han puntuat a les responsables de polítiques d'igualtat entre 4 i 5 el 70% en l'atenció rebuda, i el 60% en la gestió de la situació; l'Observatori per a la Igualtat ha estat puntuat amb aquests valors, 4 i 5, per part del 65,7% respecte a l'atenció i del 54,6% vers la gestió del cas.



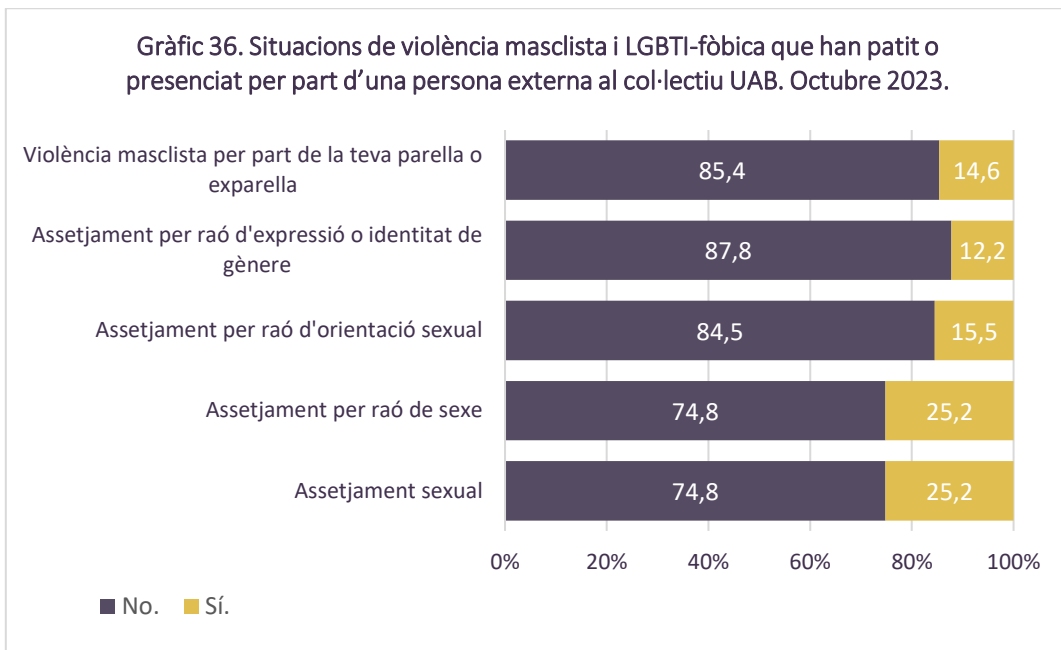
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs, respectivament, de l'anàlisi 45, 42, 46, 38 i 38 casos sense informació (Ns/Nc).



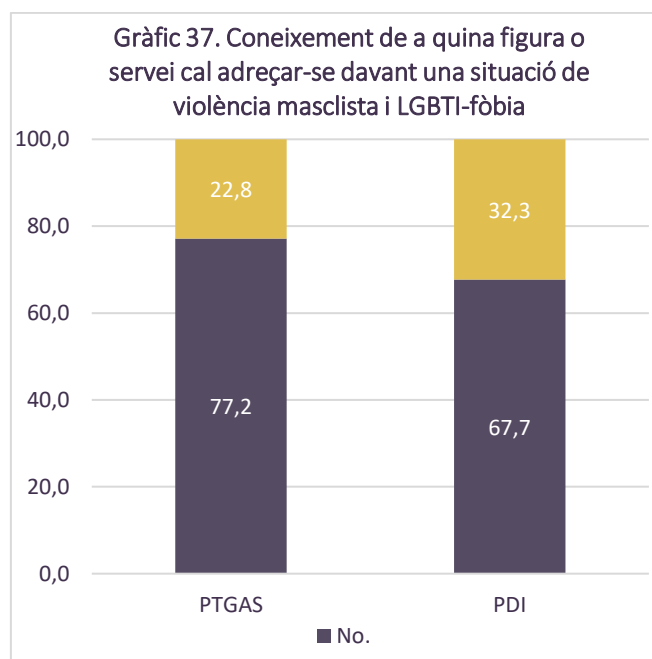
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs de l'anàlisi 541 casos sense informació (Ns/Nc).



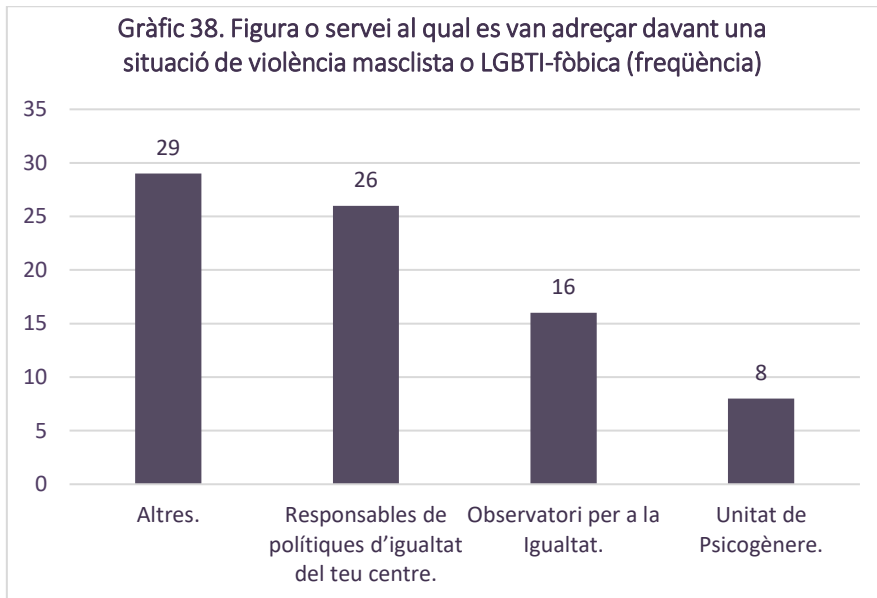
Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs, respectivament, de l'anàlisi 56, 59, 54, 50 i 50 casos sense informació (Ns/Nc).



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

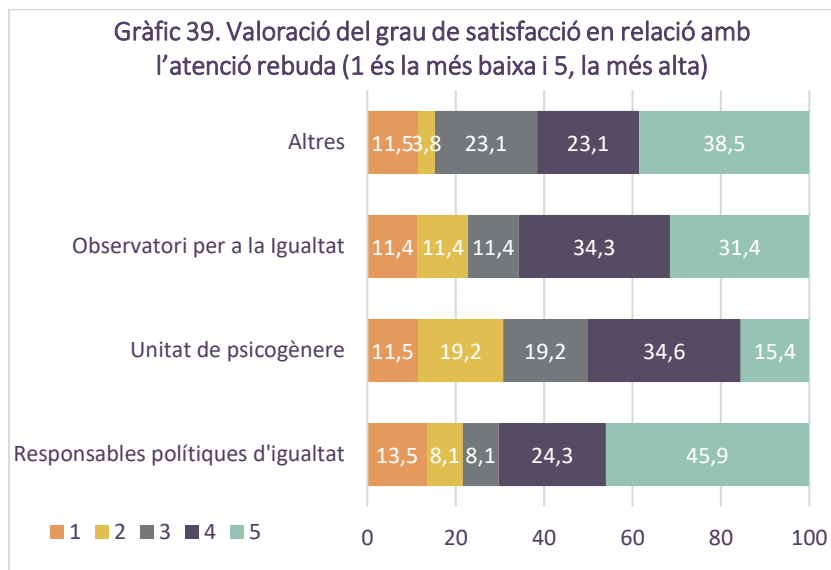
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi 603 casos sense informació (Ns/Nc)..



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

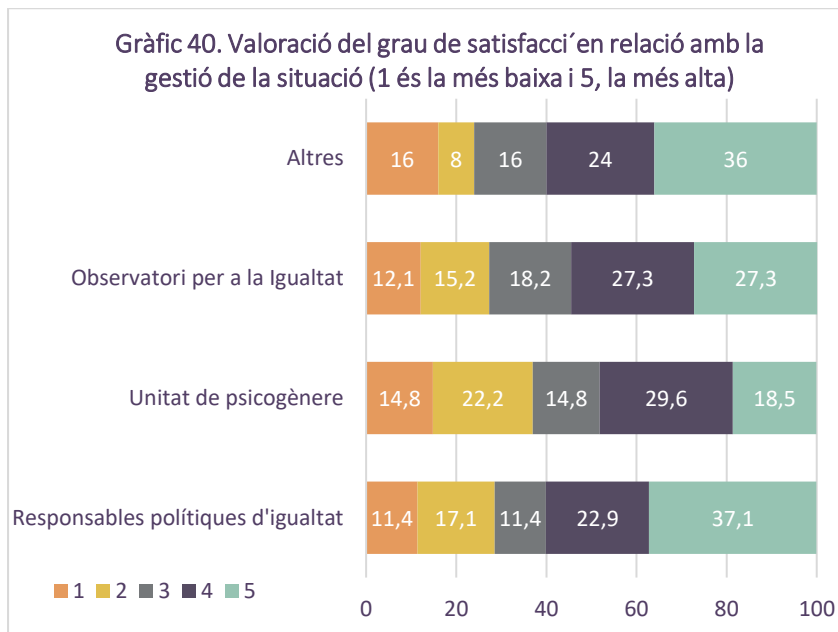
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi 603 casos sense informació (Ns/Nc).

Dins de l'opció d'Altres s'ha especificat en alguns casos a representants del personal treballador, al cap o a persones externes de la UAB. Cal assenyalar que per la majoria dels casos que han respòs Altres es va decidir no adreçar-se a cap servei o figura.



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs, respectivament, de l'anàlisi 833, 824, 833 i 822 casos sense informació (Ns/Nc).



Font: Elaboració Observatori per a la Igualtat a partir de les dades obtingudes de l'enquesta sobre polítiques d'igualtat a la UAB, 2023.

Nota: s'han exclòs, respectivament, de l'anàlisi 834, 826, 832 i 824 casos sense informació (Ns/Nc).

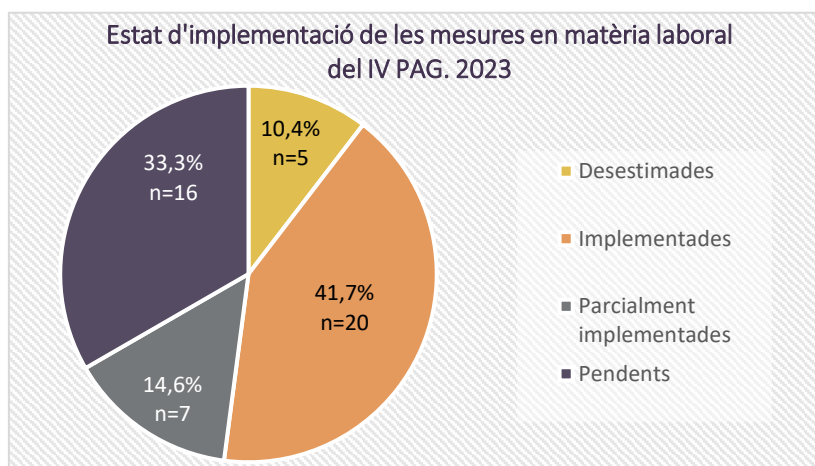
Si considerem els comentaris, la valoració general amb la institució i en relació a l'actuació no és gaire positiva, ja que és perceput una manca de resposta per part de la universitat davant les situacions d'assetjament i altres formes de violència masclista. Es plantegen diverses propostes per millorar l'atenció dels casos: 1) dissenyar procediments i circuits més clars; 2) actualitzar el protocol vigent; 3) reforçar l'atenció i la protecció de les víctimes i del seu entorn, i visibilitzar els mecanismes d'actuació i prevenció; 4) reforçar la investigació dels casos denunciats; 5) habilitar canals de denúncia anònima; 6) major rapidesa en l'actuació en general i, especialment, en els tràmits de canvi de direcció de la tesi; 7) establiment d'una justícia restaurativa i de programes específics d'apoderament de les persones que han patit una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica; 8) creació de la figura d'acollida als departaments per la primera atenció i el reconeixement laboral del temps dedicat a la gestió d'aquest tipus de casos. Finalment, també hi ha comentaris de demanda de més difusió del protocol i dels circuits i de formació en prevenció d'aquest tipus de violències.

## 6. Grau d'implementació de les mesures en matèria laboral del IV PAG

El IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB contemplava dins dels seus àmbits d'actuació la igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball, la participació i representació paritària en els càrrecs i òrgans de presa de decisions, i la promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere. Tots aquests àmbits són aspectes recollits en la normativa vigent i referent als plans d'igualtat. Per aquest motiu, en l'elaboració del Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral, s'ha considerat com a part dels seus fonaments la valoració del grau d'aplicació de les mesures referents a l'àmbit laboral incloses en el IV PAG.

A continuació es descriuen els principals resultats d'avaluació del grau d'implementació d'aquestes mesures, un total de 48.

## 6.1. Resultats generals



En termes generals i tal com mostra el gràfic següent, el 41,7% de les mesures en matèria laboral del IV PAG han estat implementades, el 14,6% s'han aplicat de manera parcial, el 33,3% han quedat pendents i el 10,4%, han estat desestimades.

Font: Observatori per a la Igualtat. Desembre 2023.

Si es consideren les dades segons els àmbits d'actuació, a la taula següent s'observa que la *Prevençió de l'assetjament* i la *Promoció de la cultura i les polítiques de gènere* són els aspectes que presenten un major nombre de mesures implementades, amb un percentatge d'aplicació del 100% i el 75% respectivament. Els àmbits de *Classificació professional i retribucions*, *Infrarepresentació femenina* i *Condicions de treball* destaquen per presentar percentatges bastant elevats en relació a les mesures pendents d'executar, el 75% en el cas dels dos primers aspectes i del 66,7% en el cas del darrer. L' *Exercici corresponsable* es caracteritza per les mesures parcialment executades i desestimades, el 40% en ambos casos.

**Taula 1. Grau d'implementació de les mesures del IV PAG segons aspectes o àmbit d'actuació**

ÀMBITS	ESTAT					
	Desestimades	Implementades	Parcialment executades	Pendents	Total	
1. Procés de selecció, contractació i promoció	n	2	4	1	3	10
	%f	20,0	40,0	10,0	30,0	100,0
2. Classificació professional i retribucions	n	0	1	0	3	4
	%f	0,0	25,0	0,0	75,0	100,0
3. Condicions de treball	n	0	1	2	6	9
	%f	0,0	11,1	22,2	66,7	100,0
4. Formació en igualtat de gènere	n	0	1	1	0	2
	%f	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
5. Exercici corresponsable	n	2	0	2	1	5
	%f	40,0	0,0	40,0	20,0	100,0
6. Infrarepresentació femenina	n	1	0	0	3	4
	%f	25,0	0,0	0,0	75,0	100,0
7. Prevençió de l'assetjament	n	0	10	0	0	10
	%f	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
8. Promoció de la cultura i les polítiques de gènere	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

Font: Observatori per a la Igualtat. Desembre 2023.

## 6.2. Principals resultats de l'avaluació

En relació a la concreció de la valoració de la implementació de les accions en matèria laboral del IV PG, en l'àmbit *Procés de selecció, contractació i promoció*, des de la Vicegerència de

Persones s'assenyala, per una banda la finalització de la revisió de la normativa referent a la selecció i promoció del PTGAS i PDI per tal d'ajustar-la a legislació vigent i considerant els aspectes relacionats amb la promoció de la igualtat de gènere, i d'altra banda, la realització per part del personal tècnic que participa com a tribunal en els processos de selecció del PTGAS del curs "Igualtat d'oportunitats i no discriminació als processos de selecció laboral del PAS: Gènere i discapacitat". En aquest aspecte, han estat desestimades les mesures destinades a incorporar a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, la perspectiva de gènere en els models d'avaluació de la carrera acadèmica definits per les agències de qualitat. Es consideren mesures de poc impacte, atès que la UAB no té capacitat d'intervenció directa sobre aquestes agències. Les mesures pendents de realitzar fan referència especialment a diversos estudis sobre els processos de selecció del PTGAS i del PDI, concretament a l'estudi sobre l'accés en entorns masculinitzats, sobre els obstacles en l'èxit de les dones als entorns de treball i sobre les desigualtats que genera l'actual model de carrera acadèmica del PDI.

Pel que fa a les mesures que engloba l'aspecte **Classificació professional i retribucions**, durant el període de vigència del pla s'han elaborat i publicat a la intranet de la UAB els criteris d'assignació als grups i complements del PTGAS ("Quadre distribució del grups i complements de llocs de treball per famílies del PTGAS laboral dels àmbits centrals i territorials"). També en aquest àmbit el major nombre de mesures que estan pendents d'execució són estudis: estudi sobre la distribució per sexe de les funcions dels llocs de treball i dels càrrecs de gestió i la valoració econòmica assignada a aquestes funcions; l'anàlisi de les diferències per sexe dels perfils i les places de lliure designació; i per últim, estudi sobre les retribucions complementàries del PTGAS i del PDI per sexe i edat.

En quan a l'aspecte de **Condicions de Treball** es destaca l'aplicació de la mesura relativa a l'avaluació dels riscos de les dones embarassades, en període de lactància o tractament de fertilitat. La UAB disposa del *Procediment Normalitzat de Treball (PNT)* per la protecció de la persona en situació d'embaràs o lactància natural davant dels riscos laborals, elaborat per l'Àrea de Prevenció i Assistència, i on s'inclou la revisió i el seguiment de cada cas. D'altra banda, cal mencionar que es va realitzar el registre retributiu referent al 2021 i que en l'actualitat s'està treballant en l'automatització de la seva publicació i actualització anual, d'acord amb el que preveu el Decret llei 901/2020. Resten pendents d'executar accions com la incorporació de les situacions personals de cura de persones dependents i infants com a criteri en l'assignació dels horaris de la docència del professorat, la realització de formació per al desenvolupament dels càrrecs de gestió amb perspectiva de gènere, així com diversos estudis: el relatiu a les causes de la bretxa salarial del personal treballador; sobre l'accés, el desenvolupament i el reconeixement de la formació del PTGAS i el PDI; la incidència de la doble càrrega (familiar i laboral) en la salut del professorat; i l'estudi sobre l'efecte de les baixes, reduccions de jornada i permisos vinculats a la maternitat i a la cura de persones dependents en la promoció del PTGAS.

Respecte a l'àmbit de **Formació en igualtat de gènere** durant el període de vigència del IV PAG, des de la Unitat de Formació amb col·laboració amb l'Observatori per a la Igualtat, i en el marc del programa formatiu adreçat al personal treballador, s'han ofert diversos cursos en matèria d'igualtat i LGTBIQ, concretament, un total de 14 formacions amb 40 edicions i amb una participació de 539 persones de les quals el 81% són dones i el 19% homes. Actualment, des de la Vicegerència de Persones s'està valorant la possibilitat de dissenyar i aplicar estratègies de promoció i reconeixement d'aquesta formació i, en especial aquella relativa a l'assetjament i discriminació per raó de sexe, identitat o expressió gènere i orientació sexual. Una de les possibles propostes plantejades és la incorporació de la formació acreditada en

aquestes temàtiques com a mèrit a totes les promocions, en forma de competència genèrica i amb el pes proporcional i adequat.

En la promoció de l'**Exercici corresponsable** des de la Vicegerència de persones s'ha iniciat la creació d'un apartat sobre conciliació al web i la Facultat de Ciències ha habilitat un espai al centre per la lactància i la cura de menors. En relació a aquest últim aspecte, l'Observatori ha presentat a la convocatòria dels ajuts del Consell Social de la UAB del 2023 un projecte per a la creació d'un espai de lactància a la Plaça Cívica adreçat a la comunitat UAB, que no va ser aprovat. D'altra banda, s'ha considerat desestimar la mesura d'elaboració, conjuntament amb els agents socials, d'un pla de conciliació, donat que la UAB es regeix per allò establert al Pla Concilia d'Universitats, i també la revisió dels permisos de maternitat i paternitat tenint en compte les famílies monoparentals, atès que els canvis depenen del sistema de permisos de la Seguretat Social.

En l'àmbit de la **Infrarepresentació femenina** es planteja incloure en la negociació del proper Conveni col·lectiu del PTGAS laboral de les universitats la introducció, en els processos de selecció i promoció, del criteri del sexe infra-representat davant de candidatures amb igualtat de mèrits. En quan a les mesures que no s'han aplicat, resta pendent d'executar la creació d'un programa de mentoria per incrementar el nombre de dones en les posicions de lideratge i la realització de campanyes per afavorir la presència de dones en entorns laborals i d'estudi masculinitzats. En relació a aquesta última acció, es planteja reorientar el contingut de les campanyes i posar el focus en la sensibilització entorn la segregació ocupacional tant en l'àmbit dels estudis com de les professions que es desenvolupen a la universitat.

La **Prevenició de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere** és l'aspecte que presenta un grau d'implementació del 100%. La consecució de l'execució de la totalitat de les mesures establertes en aquest àmbit, ha estat possible en part perquè durant el període de 2019 a 2023 la UAB ha disposat del Fons del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, subvenció que ha permès la realització de la major part de les accions de sensibilització i de prevenició. De manera més detallada, s'han realitzat les següents accions:

- 1) Elaboració i publicació de la memòria anual de les actuacions dutes a terme en el marc del *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*
- 2) Revisió i adaptació del *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista* d'acord amb la normativa vigent i a través d'un grup de treball format per diferents persones de la comunitat UAB
- 3) Revisió dels circuits i canals d'atenció per denunciar els casos d'assetjament i discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com la coordinació dels serveis i unitats que hi intervenen en l'abordatge dels casos
- 4) Elaboració d'una base de dades per registrar totes les atencions que es realitzen en matèria de violència de gènere i LGBTI
- 5) Celebració de reunions específiques amb les delegades i les persones responsables de polítiques d'igualtat dels centres docents i de recerca per tal d'informar i abordar les qüestions vinculades amb les violències masclistes i recordar els protocols, circuits i recursos existents,
- 6) Accions de prevenició i sensibilització com campanyes, un total de 6, actes, un total de 16, i formació específic adreçada al personal treballador, un total de 27 edicions de 5 cursos diferents (278 persones formades, 235 dones i 43 homes).



- 7) Elaboració de la *Guia recull els drets de les dones en situació de violència de gènere que estudien o treballen a la universitat* i publicació al web de l'Observatori per a la Igualtat
- 8) Disseny i aplicació d'una estratègia de comunicació específica en matèria de violències de gènere i LGBTIfòbiques a través del Pla de Comunicació de l'Observatori per a la Igualtat i en coordinació amb l'Àrea de Comunicació i Promoció de la UAB.
- 9) Elaboració d'un document marc sobre *La política de les facultats o escoles i els centres de recerca propis vers les situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions*. Aquest document ha estat elaborat prenent els document sobre política i valors de la Facultat de Ciències, el codi ètic de la Facultat de Veterinària i el document sobre comunicació davant aquest tipus de situacions de la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia.
- 10) Disseny, impressió i difusió d'infografies amb informació dels recursos disponibles i del circuit a seguir davant una situació de violència masclista i LGBTI-fòbica. A més, dins d'aquets projecte es van elaborar grans panells informatius amb un contingut molt similar al de la infografia que es van instal·lar als diferents centres docents de la UAB.

Finalment, en l'àmbit de **Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere** s'han implementat les mesures sobre la inclusió de la igualtat de gènere com a criteris de prioritització en els concursos de contractació de serveis d'empreses. Aquesta incorporació s'ha realitzat modificant el punt 14 del document *Resolució d'empats de les clàusules dels concursos de contractació*, on s'ha introduït el supòsit que davant la mateixa puntuació, es prioritzarà aquella empresa o entitat que disposi d'un pla d'igualtat de gènere i d'un protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere. D'altra banda, també s'ha implementat la mesura que estableix la revisió de l'ús no sexista del llenguatge en totes les convocatòries i resolucions dels processos de selecció, i el 2023 es va iniciar l'acció relativa a la dotació a la unitat d'igualtat dels recursos humans i econòmics necessaris per tal de fer possible la realització de la diagnosi i l'elaboració dels plans d'igualtat, així com l'impuls i el seguiment de la implementació de les mesures d'aquest plans.

## 7. Objectius i mesures

Aquest apartat presenta els objectius i mesures del pla fruit del resultat de la diagnosi i del procés de negociació. En concret, el Pla d'igualtat inclou un total de 84 mesures per donar compliment a 20 objectius que es distribueixen en 8 aspectes o àmbits d'actuació.

**Taula 2. Nombre d'objectius i mesures segons aspectes o àmbit d'actuació**

ASPECTE O EIX	Objectius	Mesures
1. Procés de selecció, contractació i promoció	2	9
2. Classificació professional i retribució	2	7
3. Condicions de treball	3	15
4. Formació	3	9
5. Exercici corresponsable amb les cures	2	12
6. Infrarepresentació femenina	1	8
7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere	4	23
8. Cultura i polítiques d'igualtat	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>91</b>

### 1. PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

**Objectiu 1.1. Garantir la igualtat de condicions i la no discriminació (indirecta) en els processos d'accés i promoció al treball**

Mesures

*1.1.1. Elaborar un estudi dels processos de selecció, en totes les seves fases, de PTGAS i PDI permanent i temporal, i dels factors que condicionen els resultats per tal d'identificar els biaixos de gènere, analitzant també aquest processos de manera particular en els entorns masculinitzats*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat (sí o no)
Execució	2025
Tipus	Puntual

*1.1.2. Oferir formació al personal de la Universitat per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal*

Òrgan executor	Unitat de Formació en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Curs
Recursos	Cost del curs, equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats per any - Nombre de persones que han realitzat aquests cursos desagregat per sexe i col·lectiu
Execució	2026 -
Tipus	Permanent

*1.1.3. Crear i fer arribar a les persones del tribunal les eines i recursos per evitar els biaixos de gènere en els processos de selecció*

Òrgan executor	Unitat de Selecció (PTGAS) i Unitat de Personal Acadèmic (PDI) en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Formació
Instruments	Checklist / Guies / Manual

Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Nombre d'eines i recursos dissenyats - Utilització dels instruments (sí o no)
Execució	2027
Tipus	Puntual
<i>1.1.4. Estudiar els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció o èxit de les dones en els contextos de treball</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat
Execució	2028
Tipus	Puntual
<b>Objectiu 1.2. Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció i en el model de trajectòria laboral</b>	
<b>Mesures</b>	
<i>1.2.1. Introduir la perspectiva de gènere en totes les convocatòries</i>	
Òrgan executor	Unitat de Selecció (PTGAS) i Unitat de Personal Acadèmic (PDI) en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Avaluació de l'impacte de gènere / Formació / Guies o pautes de suport
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Informe de l'impacte de gènere realitzat - Nombre de cursos per any - Nombre de guies o altres tipus de materials realitzats -% de convocatòries amb perspectiva de gènere
Execució	2029
Tipus	Permanent
<i>1.2.2. Elaborar un informe sobre l'impacte i les desigualtats del model actual de carrera acadèmica en el PDI de la UAB</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Grup de treball / Informe
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Grup de treball constituït i sessions dutes a terme - Informe realitzat
Execució	2029
Tipus	Puntual
<i>1.2.3. Crear un grup de treball per definir un model de carrera acadèmica que incorpori la perspectiva de gènere</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Grup de treball / Informe sobre l'impacte i les desigualtats de gènere del model actual de carrera acadèmica en el PDI de la UAB
Recursos	Equip tècnic de la unitat i membres de la comunitat que formin el grup
Indicadors	- Grup de treball constituït - Model de carrera acadèmica amb perspectiva de gènere definit
Execució	2030
Tipus	Puntual

#### 1.2.4. Considerar l'impacte de gènere en el disseny dels criteris per l'avaluació de la carrera acadèmica

Òrgan executor	Unitat de Personal Acadèmic en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Avaluació de l'impacte de gènere
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Avaluació de l'impacte de gènere realitzada
Execució	2030
Tipus	Puntual

#### 1.2.5. Estudiar la possibilitat d'aplicar en els processos de selecció del PDI un factor corrector per la cura a persones dependents

Òrgan executor	Unitat de Personal Acadèmic
Instruments	Estudi sobre la viabilitat d'aplicar un factor corrector, quin hauria de ser i en quina fase s'hauria d'aplicar
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi de la possibilitat d'aplicar un factor corrector (sí o no)
Execució	2025
Tipus	Puntual

## 2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ

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

#### Mesures

#### 2.1.1. Estudiar la distribució per sexe de les funcions dels llocs de treball i dels càrrecs de gestió, i la valoració econòmica assignada a aquestes funcions segons el valor que aporta la feina desenvolupada.

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi
Recursos	Equip tècnic de la unitat i amb assessorament extern, si escau
Indicadors	- Estudi realitzat
Execució	2025
Tipus	Puntual

#### 2.1.2. Definir, si s'escau, accions a partir dels resultats obtinguts de l'estudi sobre la distribució per sexe de les funcions dels llocs de treball i dels càrrecs de gestió, i la valoració econòmica assignada a aquestes funcions

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat conjuntament amb la Comissió negociadora del pla d'igualtat
Instruments	Mesures
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de mesures definides
Execució	2026
Tipus	Puntual

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

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi
Recursos	Equip tècnic de la unitat

Indicadors	- Estudi realitzat
Execució	2028
Tipus	Puntual
<i>2.1.4. Estudiar les retribucions complementàries del PTGAS i del PDI per sexe i edat</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat
Execució	2029
Tipus	Puntual

### 3. CONDICIONS DE TREBALL

**Objectiu 3.1. Crear una la cultura de l'organització del treball basada en la perspectiva de gènere i la igualtat**

#### Mesures

*3.1.1. Incorporar situacions personals (cura d'infants o persones dependents, malaltia o discapacitat, etc.) com a criteris d'assignació dels horaris de les assignatures*

Òrgan executor	Departaments
Instruments	Normativa
Recursos	-
Indicadors	- Incorporació de les situacions de cura en l'assignació dels horaris de les assignatures (sí o no)
Execució	2025
Tipus	Permanent

*3.1.2. Elaborar una guia de bones pràctiques amb perspectiva de gènere sobre la gestió de reunions*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Guia de bones pràctiques
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Elaboració de la guia de bones pràctiques (sí o no) - Difusió de la guia (sí o no) - Realització de reunions en la franja horària compatible amb la cura dels menors (formulari per a la recollida d'aquesta informació)
Execució	2029
Tipus	Puntual

*3.1.3. Accions de sensibilització per promoure una cultura amigable amb la cura dels infants i les persones dependents*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Campanya (fulletons, tríptics i pòsters físics i virtuals)
Recursos	Cost del material de difusió i equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Campanya realitzada (sí o no) - Nombre de fulletons, tríptics o pòsters impresos i distribuït - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2027

Tipus	Permanent
<i>3.1.4. Revisar el pla de prevenció de riscos i salut laboral amb perspectiva de gènere i interseccional</i>	
Òrgan executor	Àrea de Prevenció i Assistència conjuntament amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Encarregar la revisió a una persona experta tenint en consideració les diferents etapes del cicle de vida de les dones (període fèrtil, menopausa, etc.)
Recursos	Cost de la revisió
Indicadors	- Realització de la revisió del pla de prevenció de riscos i salut laboral (sí o no) - Modificacions incorporades al pla de prevenció de riscos i salut laboral com a resultat de la revisió
Execució	2027
Tipus	Puntual
<i>3.1.5. Avaluar l'impacte de gènere de l'acord de teletreball i les jornades laborals considerant les necessitats de conciliació i de corresponsabilitat de la cura</i>	
Òrgan executor	Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal
Instruments	Comissió
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Revisió de l'acord de teletreball (sí o no) - Revisió de les jornades laborals (sí o no) - Modificacions introduïdes en l'acord de teletreball - Modificacions introduïdes en les jornades laborals
Execució	2027
Tipus	Puntual
<b>Objectiu 3.2. Garantir els drets i la cura de les persones embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat en l'entorn laboral</b>	
<i>3.2.1. Crear instruments de difusió dels drets en prevenció de riscos específics a les persones embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Fulletons, tríptics i pòsters físics i virtuals, butlletí informatiu
Recursos	Cost del material de difusió i equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de fulletons, tríptics o pòsters impresos i distribuït - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2026
Tipus	Permanent
<i>3.2.2. Publicar de manera periòdica la informació sobre l'avaluació dels riscos a les persones embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat i les accions correctores realitzades.</i>	
Òrgan executor	Àrea de Prevenció i Assistència
Instruments	Informe / web
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Realització de l'informe sobre l'avaluació dels riscos a les persones embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat i les accions correctores realitzades (sí o no) - Publicació de l'informe al web (sí o no)
Execució	2025
Tipus	Permanent
<i>3.2.3. Revisar el protocol o procediment d'actuació davant les treballadores embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat per garantir el compliment de la normativa, seguretat i salut, i les seves</i>	

<i>necessitats</i>	
Òrgan executor	Àrea de Prevenció i Assistència conjuntament amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Encarregar la revisió a una persona experta
Recursos	Cost de la revisió
Indicadors	- Realització de la revisió del protocol o procediment d'actuació davant les treballadores embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat (sí o no) - Modificacions incorporades del protocol o procediment d'actuació davant les treballadores embarassades, en període de lactància o en tractament de fertilitat com a resultat de la revisió
Execució	2026
Tipus	Puntual
<b>Objectiu 3.3. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere</b>	
<b>Mesures</b>	
<i>3.3.1. Elaborar un registre sobre la bretxa salarial, d'acord amb el que preveu el Decret llei 901/2020, amb els valors mitjans sense equiparació i per complement</i>	
Òrgan executor	Unitat Tècnica de l'Àrea de Desenvolupament de Persones conjuntament amb l'Àrea de Govern de Dades
Instruments	Comissió paritària entre les parts signants per analitzar l'origen de les possibles desigualtats i proposar, si escau, mesures correctores que seran assumides per la institució. Dades sobre la bretxa salarial dins el Dossier de dades en matèria de gènere
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Creació del registre retributiu sobre la bretxa salarial (sí o no) - (Nombre d'actualitzacions del registre realitzades / Nombre d'anys de vigència del període)*100
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>3.3.2. Estudi per determinar les causes de la bretxa salarial del PDI i del PTGAS</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Comissió paritària entre les parts signants per analitzar l'origen de les possibles desigualtats i proposar, si escau, mesures correctores que seran assumides per la institució.  Estudi diagnosi
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat (sí o no)
Execució	2029
Tipus	Puntual
<i>3.3.4. Estudiar amb perspectiva de gènere l'accés, el desenvolupament i el reconeixement de la formació del PAS i el PDI</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi diagnosi
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat (sí o no)
Execució	2029
Tipus	Puntual

*3.3.5. Publicar estadístiques desagregades per sexe de les atencions dutes a terme pel Servei Assistencial de Salut segons el tipus de patologies, especificant també el tipus d'afectacions de salut mental, el col·lectiu i si ha estat catalogat com a accident laboral*

Òrgan executor	Servei Assistencial de Salut
Instruments	Dades / web
Recursos	Equip tècnic del servei
Indicadors	- Estadístiques de les atencions realitzades pel Servei Assistencial de Salut (sí o no) - Publicació de les estadístiques de les atencions realitzades pel Servei Assistencial de Salut (sí o no)
Execució	2026 -
Tipus	Permanent

*3.3.6. Fer un estudi descriptiu sobre la incidència de la doble càrrega (familiar i laboral) en la salut del personal treballador i diferenciant per sexe (estrès, ansietat, etc.)*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi diagnòstic
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat (sí o no)
Execució	2030
Tipus	Puntual

*3.3.7. Estudi sobre la incidència de les baixes, reduccions de jornada i permisos vinculats a la maternitat i a la cura de persones dependents, en la promoció del PAS i del PDI*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi diagnòstic
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat (sí o no)
Execució	2030
Tipus	Puntual

## 4. FORMACIÓ

### Objectiu 4.1. Sensibilitzar vers la igualtat de gènere i els drets LGBTI

#### Mesures

##### 4.1.1. Oferir al personal treballador formació virtual i presencial en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ

Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Cursos dins el programa formatiu
Recursos	Cost de les formacions, equip tècnic de la Unitat de formació i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats en matèria de gènere i LGTBIQ per any - Nombre de persones que han realitzat cursos en matèria de gènere i LGTBIQ per any i sexe i col·lectiu - Nombre de cursos realitzats en matèria de gènere i LGTBIQ segons les temàtiques específiques i per any - Nombre de persones que han realitzat cursos matèria de gènere i LGTBIQ per temàtiques i any -
Execució	2025 -
Tipus	Permanent



**4.1.2. Incloure la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere en la formació obligatòria adreçada al professorat novell i el PTGAS de nova incorporació**

Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Mòdul específic en matèria de gènere dins la formació obligatòria
Recursos	Equip tècnic de la Unitat de formació i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats al professorat novell on s'ha incorporat un mòdul sobre igualtat de gènere per any - Nombre de cursos realitzats al PTGAS de nova incorporació on s'ha inclòs un mòdul sobre igualtat de gènere per any - Nombre de persones que han realitzat aquest cursos per sexe i any
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

**Objectiu 4.2. Sensibilitzar i prevenir en relació a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques**

**Mesures**

**4.2.1. Oferir formació al professorat i personal tècnic, de gestió, de l'administració i serveis en matèria de violència de gènere i LGBTI-fòbica**

Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Cursos dins el programa formatiu
Recursos	Cost de les formacions, equip tècnic de la Unitat de formació i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats en matèria de violència de gènere i LGBTI-fòbia per any - Nombre de persones que han realitzat cursos en matèria de violència de gènere i LGBTI-fòbia per any i sexe i col·lectiu
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

**4.2.2. Incloure la violència masclista i LGBTI-fòbica en la formació obligatòria adreçada al professorat novell i el PTGAS de nova incorporació**

Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Mòdul específic en matèria violència masclista i LGBTI-fòbica dins la formació obligatòria
Recursos	Equip tècnic de la Unitat de Formació i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats al professorat novell on s'ha incorporat un mòdul sobre violència masclista i LGBTI-fòbica per any - Nombre de cursos realitzats al PTGAS de nova incorporació on s'ha inclòs un mòdul sobre violència masclista i LGBTI-fòbica per any - Nombre de persones que han realitzat aquest cursos per sexe i any i col·lectiu
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

**Objectiu 4.3. Promoure una cultura organitzativa que incorpori la perspectiva de gènere i la igualtat**

**Mesures**

**4.3.1. Crear instruments de revisió per garantir que el contingut i el llenguatge de la formació impartida al personal treballador inclou la perspectiva de gènere i la diversitat**

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat (creació d'instruments) / Unitat de formació (aplicació dels instruments)
Instruments	Checklist / Guia / Pautes / ...
Recursos	Equip tècnic de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i de la Unitat de Formació
Indicadors	- Nombre d'instruments creats - Nombre de cursos revisats

Execució	2025
Tipus	Permanent
<i>4.3.2. Revisar que el pla de formació estigui dissenyat amb perspectiva de gènere</i>	
Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Formació del personal tècnic de la Unitat o Sessió assessorament Unitat d'Igualtat i Diversitat
Recursos	Equip tècnic de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Formació o sessió realitzada (sí o no) - Nombre de persones de l'equip de la Unitat i que ha realitzat la formació
Execució	2025
Tipus	Puntual
<i>4.3.3. Dissenyar estratègies de difusió de la formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ</i>	
Òrgan executor	Unitat de Formació en coordinació amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Web / Correu electrònic / Intranet
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Nombre d'accions de difusió realitzades per any - Nombre d'accions de difusió realitzades segons el mitja o canal de comunicació per any
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>4.3.5. Oferir formació per introduir la perspectiva de gènere en l'exercici dels càrrecs de gestió i direcció</i>	
Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Formació a les persones que ocupen càrrecs de gestió
Recursos	Cost de la formació, Equip tècnic de la Unitat de formació i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats a les persones amb càrrecs de gestió i direcció - Nombre de persones que han realitzat el curs per sexe i any i col·lectiu
Execució	2026 -
Tipus	Permanent

## 5. EXERCICI CORRESPONSABLE AMB LES CURES

**Objectiu 5.1. Promoure que la Universitat sigui un referent pel que fa a drets de corresponsabilitat i obligacions en la cura**

### Mesures

*5.1.1. Campanya de sensibilització i informativa sobre els drets del personal treballador a la UAB (PDI i PTGAS) en matèria de corresponsabilitat en les cures*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Pòsters físics i virtual
Recursos	Cost de les impressions, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de pòsters impresos i distribuït - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2026
Tipus	Permanent

*5.1.2. Dissenyar un procediment davant la vulneració dels drets en matèria de corresponsabilitat en les cures*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Procediment d'actuació
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Disseny d'un procediment d'actuació (sí o no)
Execució	2026
Tipus	Puntual

*5.1.3. Obrir un formulari per poder comunicar la vulneració dels drets en matèria de corresponsabilitat en les cures*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Formulari en línia
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Disseny i publicació d'un formulari en línia (sí o no)
Execució	2026
Tipus	Permanent

*5.1.4. Analitzar les necessitats específiques de les famílies considerant la diversitat (monoparental, etc.)*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Estudi
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estudi realitzat (sí o no)
Execució	2027
Tipus	Puntual

*5.1.5. Crear espais de lactància i cura d'infants a cada centre*

Òrgan executor	Servei d'Igualtat i Inclusió amb col·laboració amb els centres docents
Instruments	-
Recursos	Cost estimat de les obres d'adequació i de l'equipament per cada espai <b>8.500€</b> Equip tècnic de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- (Nombre d'espais habilitats / Nombre total de centres docents)*100
Execució	2027 -
Tipus	Puntual

*5.1.6. Campanya de sensibilització per promoure espais amigables amb la lactància i la cura d'infants*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Pòsters físics i virtuals o material audiovisual
Recursos	Cost de la impressió dels pòsters, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de pòsters impresos i distribuït o de vídeos realitzats - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2027
Tipus	Permanent

**5.1.7. Incorporar la perspectiva de gènere en la revisió del "Model de dedicació docent"**

Òrgan executor	Vicerectorat de personal acadèmic
Instruments	Revisió del "Model de dedicació docent"
Recursos	-
Indicadors	- Incorporació de la situació de cura a persones dependents en el model de dedicació docent (sí o no)
Execució	2025
Tipus	Puntual

**5.1.8. Incloure la perspectiva de gènere en les comissions de negociació en matèria de conciliació**

Òrgan executor	Gerència en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Persones expertes
Recursos	Professorat expert en la temàtica
Indicadors	- (Nombre de comissions de negociació en matèria de conciliació on s'ha incorporat una persona experta / Nombre de comissions de negociació en matèria de conciliació)*100
Execució	2026 -
Tipus	Permanent

**Objectiu 5.2. Difondre la normativa i les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a la Universitat**

**Mesures**

**5.2.1. Crear un apartat sobre conciliació al web principal de la Universitat**

Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció amb col·laboració amb la Unitat de Gestió Horària i la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Web
Recursos	Equip tècnic de les unitats i
Indicadors	- Creació de l'apartat específic sobre mesures de conciliació (sí o no)
Execució	2026
Tipus	Puntual

**5.2.2. Dissenyar material informatiu adreçat al PDI amb els drets en matèria de corresponsabilitat en les cures**

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat en col·laboració amb la Unitat de Gestió Horària
Instruments	Tríptics físics i virtuals
Recursos	Cost de les impressions, equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Nombre de tríptics impresos i distribuïts - Nombre de publicacions del tríptic realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2027
Tipus	Continuat

**5.2.3. Dissenyar un pla de difusió específic per a cada col·lectiu**

Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció amb col·laboració amb la Unitat de Gestió Horària i la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Pla de difusió
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Creació del pla de difusió (sí o no)
Execució	2027
Tipus	Puntual

## 6. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

**Objectiu 6.1. Promoure la participació i la representació equilibrada en els diferents nivells, posicions, espais i àmbits**

### Mesures

*6.1.1. En els processos de selecció de beques PIF, en igualtat de mèrits, estudiar la possibilitat d'establir criteris en el cas d'empat a favor del sexe infrarepresentat en aquest col·lectiu, respecte a la composició del PDI departament*

Òrgan executor	Vicegerència de Persones
Instruments	Normativa
Recursos	Equip tècnic Unitat de Personal Acadèmic
Indicadors	- Incorporació com a criteri de desempat en el procés de selecció (sí o no)
Execució	2027
Tipus	Puntual

*6.1.2. En els processos de selecció i promoció del PDI i del PTGAS, en igualtat de mèrits, estudiar la possibilitat d'establir criteris en el cas d'empat a favor del sexe infrarepresentat*

Òrgan executor	Vicegerència de Persones
Instruments	Normativa
Recursos	Equip tècnic Unitat de Selecció
Indicadors	- Incorporació com a criteri de desempat en el procés de selecció (sí o no)
Execució	2027
Tipus	Puntual

*6.1.3. Estudiar la possibilitat d'establir mesures compensatòries per a les dones en entorns masculinitzats i homes en entorns feminitzats que participen de manera recurrent com a avaluadores o avaluadors en places i tribunals per garantir la paritat en els processos*

Òrgan executor	Vicerectorat de Personal Acadèmica
Instruments	Normativa, Grup de treball
Recursos	Equip tècnic de la unitat corresponent
Indicadors	- Incorporació del reconeixement o la compensació en la normativa corresponent (sí o no)
Execució	2027
Tipus	Puntual

*6.1.4. Realitzar campanyes per afavorir la presència de les dones en llocs de treball i entorns d'estudis masculinitzats*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Web i xarxes socials
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de publicacions realitzades a les xarxes socials i al web - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2028
Tipus	Permanent

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

Òrgan executor	Vicegerència de Persones en col·laboració amb de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Programa
Recursos	Equip tècnic de la unitat corresponent
Indicadors	- Disseny del programa - Posada en marxa del programa - Nombre de persones beneficiàries del programa per col·lectiu
Execució	2028 -
Tipus	Permanent

*6.1.6. Impulsar un programa de mentoria per orientar l'accés i la promoció en la carrera professional de les dones*

Òrgan executor	Vicegerència de Persones en col·laboració amb de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Programa
Recursos	Equip tècnic de la unitat corresponent
Indicadors	- Disseny del programa - Posada en marxa del programa - Nombre de persones beneficiàries del programa per col·lectiu
Execució	2028 -
Tipus	Permanent

*6.1.7. Establir mecanismes per garantir l'aplicació de la normativa de representació paritària en els càrrecs de gestió acadèmica*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Distintiu d'igualtat
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Disseny del distintiu (sí o no) - Creació del formulari de sol·licitud (sí o no) - Nombre de centes docents i departament que han sol·licitats el distintiu per any - Nombre de centes docents i departament que han obtingut el distintiu per any
Execució	2028 -
Tipus	Permanent

*6.1.8. Oferir formació per apoderar les dones pel desenvolupament professional amb perspectiva de gènere*

Òrgan executor	Unitat de formació
Instruments	Cursos
Recursos	Cost de les formacions, equip tècnic de la Unitat de formació i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre de cursos realitzats per any - Nombre de dones participants en aquests cursos per any per col·lectiu
Execució	2028 -
Tipus	Permanent

## 7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

### Objectiu 7.1. Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere a la Universitat

#### Mesures

#### 7.1.1. Dissenyar materials de difusió del Servei d'acollida psicologia per les persones víctimes de violència masclista i LGBTI-fòbica

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Fulletons, tríptics i pòsters físics i virtuals
Recursos	Cost de les impressions, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de material imprès i distribuït - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 7.1.2. Dur a terme accions de difusió del protocol i del circuit a seguir davant les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbiques

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat en col·laboració amb l'Àrea de Comunicació i Promoció, i els centres docents
Instruments	Banners a la web dels centres docents, de la UAB i del Servei d'Igualtat i Diversitat / Pòsters i tríptics físics i virtuals / Butlletí informatiu
Recursos	Cost de les impressions, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- (Nombre de webs de la UAB amb el banner / Nombre de webs de la UAB)*100 - Nombre de material imprès i distribuït - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 7.1.3. Elaborar material de difusió de l'Espai per treballar la masculinitat

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Fulletons, tríptics i pòsters físics i virtuals
Recursos	Cost de les impressions, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de material imprès i distribuït - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 7.1.4. Informar les persones responsables de polítiques d'igualtat i les delegades d'igualtat dels protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Reunió anual
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Reunió anual amb les persones responsables de polítiques d'igualtat (sí o no) - Nombre de responsables assistents a la reunió
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 7.1.5. Dissenyar una estratègia de difusió de la guia sobre els drets de les víctimes de violències masclistes

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Web i xarxes socials
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Publicacions a la web (sí o no) - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

### Objectiu 7.2. Visibilitzar, sensibilitzar i prevenir en relació a les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbiques

#### Mesures

#### 7.2.1. Realitzar campanyes per identificar les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbiques

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Pòsters físics i virtuals o material audiovisual
Recursos	Cost de la impressió dels pòsters, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de pòsters impresos i distribuïts o de vídeos realitzats - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 7.2.2. Realitzar campanyes de sensibilització entorn la corresponsabilitat i informatives de la diligència deguda en situacions de violència masclista i LGBTI-fòbiques

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Pòsters físics i virtuals o material audiovisual
Recursos	Cost de la impressió dels pòsters, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de pòsters impresos i distribuïts o de vídeos realitzats - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 7.2.3. Realitzar campanyes de sensibilització vers les actituds masclistes, sexistes i LGBTI-fòbiques en els entorns laborals i d'estudi

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Pòsters físics i virtuals o material audiovisual / Butlletí informatiu
Recursos	Cost de la impressió dels pòsters, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre de pòsters impresos i distribuïts o de vídeos realitzats - Nombre de publicacions del material realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat el material publicat a les xarxes socials - Nombre de publicacions al Butlletí
Execució	2025 -
Tipus	Permanent



*7.2.4. Elaborar i publicar anualment un informe sobre les actuacions dutes a terme en el marc del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista (peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions)*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Informe
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- (Nombre d'informes publicats durant el període de vigència del pla / Nombre d'any de vigència del pla)*100
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

*7.2.5. Facilitar l'accés a tota la comunitat de l'informe anual sobre les actuacions dutes a terme en el marc del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Web i xarxes socials de la Unitat
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Enllaç als document dels informes anuals disponibles al web de la unitat (sí o no) - Elaboració d'una notícia anual (sí o no) - Nombre de publicacions sobre els informes realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat les publicacions sobre l'informe a les xarxes socials
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

*7.2.6. Publicar les dades sobre les violències masclistes i LGBTI-fòbiques registrades per la Unitat d'Igualtat i Diversitat*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Web i xarxes socials de la Unitat
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre d'estadístics publicats al web de la unitat - Nombre de publicacions sobre els estadístics realitzades a les xarxes socials - Nombre de persones que han visualitzat les publicacions sobre els estadístics a les xarxes socials
Execució	2028 -
Tipus	Permanent

### **Objectiu 7.3. Garantir l'acompanyament i el suport a les persones que han patit una situació d'assetjament**

#### **Mesures**

*7.3.1. Registrar les peticions d'informació i les sol·licituds d'activació de la Comissió Tècnica Assessora prevista en el protocol*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Base de dades (registre)
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Estadístics sobre el nombre d'atencions registrades per any i sexe (sí o no) - Estadístics sobre el nombre de sol·licituds d'activació de la CTA per any i sexe (sí o no)
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

<i>7.3.2. Fer l'acompanyament a les persones afectades</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Procediment del suport i acompanyament, del circuit a seguir i de coordinació amb els agents implicats
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Elaboració procediment d'acompanyament (sí o no) - Nombre d'acompanyaments realitzats per any i per tipologia - Nombre de persones que han rebut l'acompanyament per any, sexe i col·lectiu
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>7.3.3. Introduir mecanismes per l'avaluació per part de les persones afectades de l'atenció rebuda i la gestió de les situacions per part de la Unitat</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Formulari i entrevista
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Incorporació d'un formulari en el procés d'acompanyament a la víctima amb preguntes per avaluar l'atenció rebuda i la gestió de la situació per part de la Unitat (sí o no) - (Nombre de persones que han rebut acompanyament i han contestat al formulari / Nombre de persones que han rebut acompanyament)*100, dades per any - Estadístics referents a les valoracions per any, col·lectiu i tipus de situació (sí o no)
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>7.3.3. Oferir atenció psicològica a les persones víctimes de violència masclista i LGBTi-fòbica especialitzada</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Servei d'acollida psicològica
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre d'atencions psicològiques realitzades per any - Nombre de persones que han rebut l'atenció psicològica per any, sexe i col·lectiu
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>7.3.4. Oferir assessorament i acompanyament legal a les persones afectades en els processos d'investigació interns</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Externalització del servei
Recursos	Cost del servei, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Nombre d'assessoraments legals realitzats per any - Nombre d'acompanyament legals realitzats per any - Nombre de persones que han rebut el servei per any, col·lectiu i tipus de situació
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>7.3.5. Catàleg de mesures preventives i de bones pràctiques en la gestió de casos</i>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Secció al web
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Elaboració d'un catàleg (sí o no) - Publicació del catàleg a la web (sí o no)

Execució	2028 -
Tipus	Permanent
<b>7.3.6. Coordinar els serveis i les unitats que intervenen en l'abordatge dels casos</b>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Procediment de coordinació amb els agents implicats
Recursos	Equip tècnic de la Unitat
Indicadors	- Elaboració de procediment de coordinació (sí o no) - Nombre d'accions de coordinació realitzades per anys
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<b>Objectiu 7.4. Millorar els instruments d'actuació i abordatge de les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbica de la Universitat</b>	
<b>Mesures</b>	
<b>7.4.1. Introduir mecanismes per l'avaluació per part de les persones denunciants dels procediments i resultats de la Comissió Tècnica Assessora</b>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat en col·laboració amb el Gabinet Jurídic
Instruments	Formulari i entrevista
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Incorporació d'un formulari en el procés de denuncia sol·licitat a la CTA amb preguntes per avaluar els procediments i resultats (sí o no) - (Nombre de persones que han fet la sol·licitud d'activació de la CTA i han contestat al formulari / Nombre de persones que han fet la sol·licitud d'activació de la CTA)*100, dades per any - Estadístics referents a les valoracions per any i tipus de situació (sí o no)
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<b>7.4.2. Revisar i adaptar el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista d'acord amb la normativa vigent i la nova realitat</b>	
Òrgan executor	Comissió Tècnica Assessora (revisió) / Secretària General en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat (adaptació)
Instruments	Reunions anuals (revisió) / Grup de treball per l'adaptació del protocol (adaptació)
Recursos	Membres de la CTA, equip tècnic de la unitat
Indicadors	- (Nombre de reunions valoratives realitzades per la CTA i durant el període de vigència del pla / Nombre d'anys de vigència del pla)*100 - Nombre de processos per modificar el protocol realitzades
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<b>7.4.3. Revisar els circuits i canals d'atenció i informació per denunciar els casos d'assetjament i discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió gènere</b>	
Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Reunions anuals / Valoració per part de les persones usuàries
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- (Nombre de reunions valoratives durant el període de vigència del pla / Nombre d'anys de vigència del pla)*100 - (Nombre de persones que han estat ateses i han contestat al formulari / Nombre de persones que han estat ateses)*100, dades per any

	- Estadístics referents a les valoracions per any i tipus de situació (sí o no)
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<i>7.4.4. Aprovar per Junta de facultat i escola la Política del centre vers situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions</i>	
Òrgan executor	Centres docents
Instruments	Document <i>Política del centre vers situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions</i>
Recursos	Membres de l'equip de deganat dels centres docents
Indicadors	- (Nombre de documents aprovats per Junta de facultat i escola / Nombre de centres docents)*100
Execució	2025 -
Tipus	Puntual
<i>7.4.5. Formació específica en el tractament i acompanyament de víctimes d'agressions masclistes adreçada a les persones implicades en l'atenció i gestió dels casos</i>	
Òrgan executor	Unitat de Formació
Instruments	Curs
Recursos	Cost de la formació, equip tècnic Unitat de Formació i Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	- Nombre d'edicions realitzades per any - Nombre de participants per sexe i any i col·lectiu
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

## 8. PROMOCIÓ DE LA CULTURA I LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

### Objectiu 8.1. Garantir el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere

#### Mesures

*8.1.1. Dotar a la unitat d'igualtat dels recursos humans i econòmics necessaris per tal de fer possible la realització de la diagnosi i l'elaboració del pla d'igualtat, així com l'impuls i el seguiment de la implementació de les mesures del pla d'igualtat*

Òrgan executor	Gerència
Instruments	Resolució creació Servei d'Igualtat i Diversitat
Recursos	Cost de l'ampliació
Indicadors	- Servei d'Igualtat i Diversitat - Increment del nombre de persones que formen el servei - Estabilitat laboral de les persones que formen el servei
Execució	2025
Tipus	Puntual

*8.1.2. Avaluar anualment l'aplicació de les mesures del pla d'igualtat de gènere en matèria laboral*

Òrgan executor	Unitat d'Igualtat i Diversitat conjuntament amb la Comissió del pla d'igualtat
Instruments	Estratègia d'impuls i seguiment de la implementació dels plans d'igualtat
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- (Nombre d'avaluacions realitzades durant el període de vigència del pla / Nombre d'anys de vigència del pla)*100

	- Nombre d'informes realitzats - Grau d'implementació del pla d'igualtat per anys i per àmbits
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

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

### Mesures

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

Òrgan executor	Vicegerència d'Economia
Instruments	Plec de condicions de concursos
Recursos	-
Indicadors	- Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos - (Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un pla d'igualtat / Nombre de contractació de serveis)*100
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 8.2.2. Establir com a criteri de prioritització en els concursos de contractació de serveis d'empreses disposar d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Òrgan executor	Vicegerència d'Economia
Instruments	Plec de condicions de concursos
Recursos	-
Indicadors	- Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos - (Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un pla d'igualtat / Nombre de contractació de serveis)*100
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

## Objectiu 8.3. Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge

### Mesures

#### 8.3.1. Utilitzar un llenguatge inclusiu en les convocatòries i resolucions dels processos de selecció

Òrgan executor	Unitat de Selecció
Instruments	Guia per a l'ús no sexista del llenguatge / Guia llenguatge inclusiu / Formació
Recursos	Cost del curs sobre comunicació no sexista
Indicadors	- (Nombre de convocatòries de provisió de places on es fa un ús no sexista del llenguatge / Nombre de convocatòries de provisió de places)*100 - (Nombre de resolucions de provisió de places on es fa un ús no sexista del llenguatge / Nombre de resolucions de provisió de places)*100 - Nombre de persones que han realitzat el curs sobre comunicació no sexista per sexe i col·lectiu - Nombre de persones que fan ús de la guia
Execució	2025 -
Tipus	Permanent

#### 8.3.2. Fer un ús no sexista del llenguatge en els escrits, comunicacions i documents de l'àmbit laboral de la UAB

Òrgan executor	Administració
Instruments	Guia per a l'ús no sexista del llenguatge / Formació

Recursos	Cost del curs sobre comunicació no sexista
Indicadors	- Nombre de persones que han realitzat el curs sobre comunicació no sexista per sexe i col·lectiu - Nombre de persones que fan ús de la guia
Execució	2025 -
Tipus	Permanent
<b>Objectiu 8.4. Promoure la igualtat de gènere i els drets LGBTI</b>	
<b>Mesures</b>	
<i>8.4.1. Incloure com a temari en les proves de selecció la igualtat de tracte i no discriminació en matèria de gènere i LGBTI</i>	
Òrgan executor	Unitat de Selecció en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Proves
Recursos	Equip tècnic de les unitats
Indicadors	- Incorporació en el temari i en les proves la igualtat de tracte i no discriminació de gènere i LGBTI - (Nombre de concursos en els que s'ha inclòs aquest temari / Nombre de concursos realitzats)*100, per anys
Execució	2026 -
Tipus	Permanent
<i>8.4.2. Incorporar la formació acreditada en igualtat i LGBTIQ com a mèrit en els processos de selecció, i en especial en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, identitat o expressió gènere i orientació sexual</i>	
Òrgan executor	Unitat de Selecció en col·laboració
Instruments	Valoració del currículum i dels mèrits
Recursos	Equip tècnic de la unitat
Indicadors	- Incorporació d'aquests aspectes en la valoració del currículum i dels mèrits - (Nombre de processos de selecció on s'ha inclòs aquesta valoració / Nombre de processos de selecció)*100, per any
Execució	2026 -
Tipus	Permanent

## 8. Estratègia d'impuls i seguiment de l'aplicació

La disposició addicional setena del *Real Decret Llei 5/2015 per el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estat Bàsic de l'Empleat*, modificat per la *Llei 31/2022 de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023*, estableix que el compliment dels objectius fixats en els plans d'igualtat de les Administracions Públiques seran avaluats en una periodicitat anual. Per donar compliment a aquest mandat i amb l'objectiu de garantir la implementació de les mesures que conformen aquest pla, s'ha dissenyat una estratègia d'impuls i seguiment d'aplicació del I PIGML.

En aquest apartat es presenta la metodologia i els instruments per impulsar i fer el seguiment de la implementació del I PIGML de la UAB.

### 8.1. Metodologia

En l'apartat anterior, s'especifica per a cadascuna de les mesures l'any d'execució de les mateixes. Correspondrà a la Unitat d'Igualtat i Diversitat la tasca d'impulsar cada any l'aplicació de les mesures corresponents, d'assessorar a aquests òrgans en aquest procés d'execució i de fer el seguiment del grau i resultat de la implementació.

Per dur a terme la tasca d'impuls i seguiment de l'execució de les mesures, la Unitat d'Igualtat i Diversitat convocarà un mínim de tres reunions anuals amb els òrgans implicats per assessorar i avaluar el progrés d'aplicació de les mesures de l'any en curs: 1) Primera reunió a principis d'any per la posada en marxa on es resoldran dubtes, és concretarà la mesura, si escau, i on es valorarà si cal o no suport per part de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i es definirà aquest suport; 2) Segona reunió a mitjans d'any per avaluar el procés d'execució (si hi ha dificultats i cal algun tipus de reorientació); i 3) Tercera reunió a final d'any per recollir la informació relativa al grau i resultat de la implementació. Així mateix, en cas de ser necessari, es podran fixar més reunions i establir comunicació a través del correu electrònic o altres mitjans.

L'assessorament per part de la Unitat d'Igualtat i Diversitat consistirà en aclarir dubtes i donar suport en la concreció de l'acció, recopilar informació, coordinar processos, realitzar documents exploratoris (revisió de la temàtica i recopilació d'aproximacions) o gestionar l'externalització si l'especificitat de la temàtica que aborda la mesura així ho requereix.

La Unitat d'Igualtat i Diversitat serà també l'entitat encarregada d'elaborar un informe anual sobre el grau d'aplicació de les mesures així com dels resultats obtinguts de l'execució d'aquestes. L'informe es realitzarà a partir de les dades generades en el mateix procés d'execució i en la tasca d'assessorament i suport als òrgans implicats duta a terme per l'equip tècnic de la Unitat. Aquest informe serà el punt de partida per l'any següent ja que s'hauran de d'incloure en la planificació aquelles mesures que presentin un grau d'implementació inferior al 100%.

Es constituirà un comissió de seguiment paritària entre les parts signants que valorarà el compliment de les mesures i objectius establerts en el pla. Amb aquesta finalitat, la valoració del grau d'implementació del pla i els seus resultats seran presentats anualment a la comissió de seguiment del pla d'igualtat de gènere en matèria laboral. La Comissió podrà sol·licitar la convocatòria extraordinària del plenari per prendre les mesures que eventualment puguin correspondre.

## 8.2. Instruments

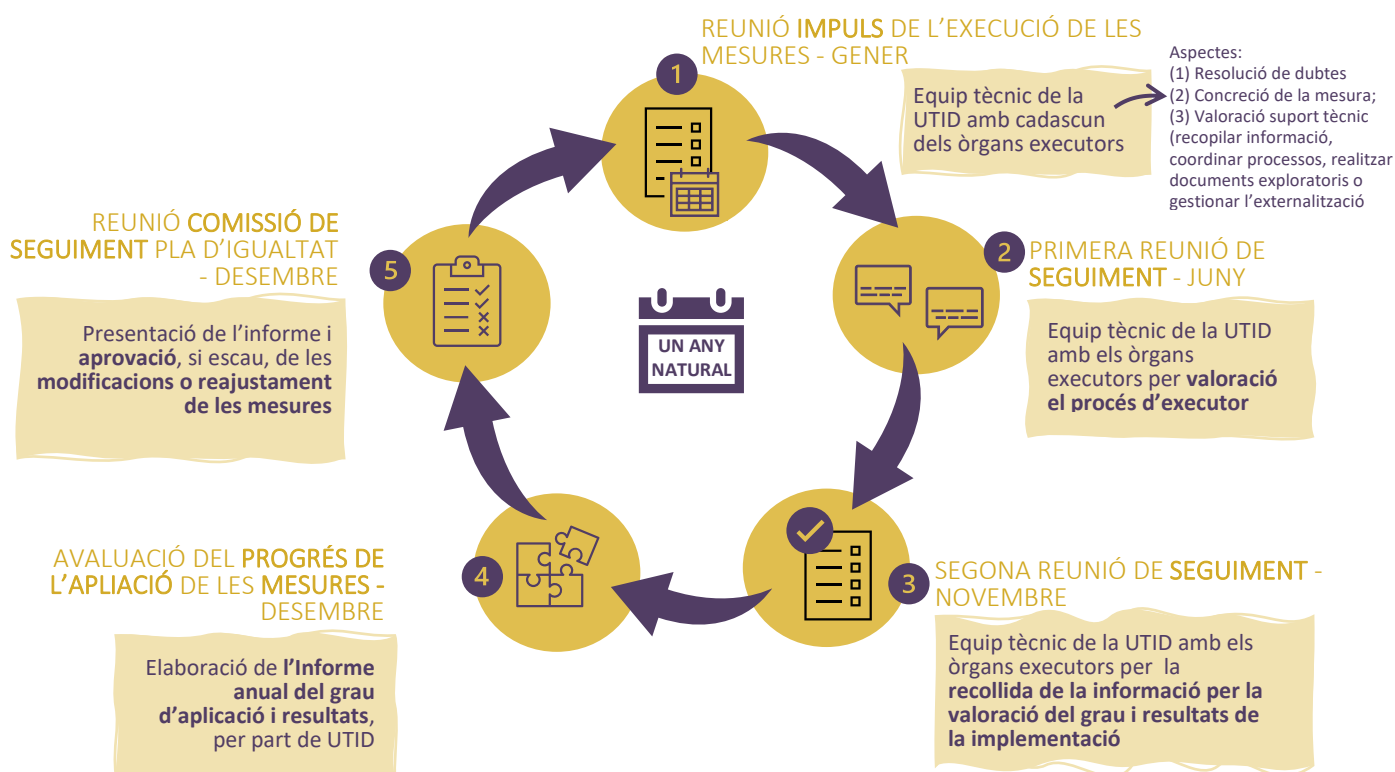
Els instruments identificats per dur a terme l'impuls i el seguiment són, per una banda, les eines utilitzades per la gestió de la posada en marxa i l'avaluació de l'aplicació de les mesures i la Comissió de seguiment del pla d'igualtat.

En relació a les eines, la Unitat d'Igualtat i Diversitat utilitzarà unes fitxes per la recollida de dades entorn el procés d'execució, i per dotar i intercanviar aquesta informació amb els òrgans executors. Aquestes fitxes a més de contenir les dades corresponents a cadascuna de les mesures (instrument, calendari, indicadors, etc.), inclouran també els camps necessaris per poder recollir la informació requerida pel càlcul dels indicadors, les dificultats i obstacles que han sorgit en el procés d'aplicació de l'acció així com la concreció dels recursos econòmics i de personal utilitzats per la implementació de cada mesura.

L'*Informe del grau d'aplicació i resultats de la planificació anual* serà el mitjà utilitzar per presentar i publicar els resultats de l'avaluació del grau d'implementació i dels resultats d'aquesta. Amb aquest objectiu, l'informe contemplarà els següents aspectes: 1) indicador del grau d'implementació de cada mesura; 2) descripció de la mesura aplicada; 3) descripció dels resultats obtinguts; 4) valoració del procés (recursos requerits, dificultats, modificacions, altres accions que sorgeixen, etc...)

La Comissió de seguiment del pla d'igualtat serà l'òrgan al qual es presentarà cada any el resultat d'aquesta implementació amb l'objectiu de valorar i d'aprovar, si escau, les modificacions o reajustaments que hagin estat proposats, i degudament justificats, pels òrgans executors. Les mesures del pla que corresponguin a l'àmbit de la promoció de la igualtat de tracte i oportunitat en l'ocupació pública, seran objecte de negociació en els òrgans corresponents i en els termes de l'article 37 de l'EBEP, tal com estableix la seva disposició addicional setena.

## 8.3. Representació gràfica del procés i cronograma



UTID: Unitat tècnica del Servei d'Igualtat i Diversitat

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT — VEGEU EL PANELL DE SIGNATURES



## 9. Referències i fonts

### Referències

AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. AQU Catalunya.

Athena SWAN (2016). *Best practice. Organisational Culture*. Equality Challenge Unit. Regne Unit.

Cimera de Rectores de les Universitats Públiques Espanyoles (2018). *Declaració de Castelló*. Universitat Jaume I. Castelló. Descarregable a: <https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc>

Comissió 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>

Comissió 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*. Brussel·les, 17.7.2012. COM (2012) 392 final.

Comissió Europea (2015). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Publications Office of the European Union. Bèlgica. Brussel·les. [https://eige.europa.eu/docs/3046\\_160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf)

Comissió Europea (2015a). *List of actions to advance LGBTI Equality*. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en)

Comissió Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Bèlgica. Brussel·les. [https://eige.europa.eu/docs/3046\\_160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf)

Comissió Europea (2016a). *The Spanish roadmap for the european research area development 2016-2020*. ERA progress Report. [https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era\\_progress\\_report2016/nationalroadmaps/era\\_national-roadmap-2016\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf)

Comissió 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)

Comissió 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)

Comissió Europea (2016d). *For a better Integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018-2020*. Position Paper. Advisory Group for Gender. <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1>

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

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*. [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)

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

Consell de la Unió 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>

Consell de la Unió Europea (2013). *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (11153/13)* <https://fra.europa.eu/en/theme/lgbt/publications>

Consell de la Unió 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*. Brussel·les. 14846/15.

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

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat. Barcelona. [www.treballiaferssocials.gencat.cat](http://www.treballiaferssocials.gencat.cat)

Duarte Campderrós, L. (dir.); Cascales Tortajada, M.; Cervantes Nogales, Berta; Ponferrada Arteaga, M. (2019). *Diagnosi per a l'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB. Avaluació del grau d'implementació del Tercer pla, revisió de la normativa vigent i proposta de mesures*. Observatori per a la Igualtat.

Duarte Campderrós, L.; Castellsagué Bonada, A.; Rifà Valls, M. (2013). *Avaluació de la implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB. Elaboració del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. Universitat Autònoma de Barcelona i Observatori per a la Igualtat.

ECU (2013). *Unconscious bias and higher education (2013)*. Regne Unit: Equality Challenge Unit, [www.ecu.ac.uk](http://www.ecu.ac.uk).

EGERA (2015). *Communication Charter and Follow-up Recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.3.4. [www.egera.eu](http://www.egera.eu).

EGERA (2017). *EGERA charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.5.3. [www.egera.eu](http://www.egera.eu).

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

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

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

FESTA (2016). *The FESTA Handbook of organizational change*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). [www.festa-europa.eu](http://www.festa-europa.eu)

FESTA (2016a). *Gender Sensitive Ph.D. Supervision: Supervisor's Toolkit*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Informe WP6.3. [www.festa-europa.eu](http://www.festa-europa.eu)

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

GARCIA (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries* (2015). Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Inestability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 5. Informe D6.1. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu).

GARCIA (2015a). *Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching*. Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Inestability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 6. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu).

GARCIA (2015b). *Mapping organisational work-life policies and practices*. Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 4. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu).

GARCIA (2016). *Supporting Early Careers Researchers through Gender Actions Plans. A Design and Methodological Toolkit* (2016). FP7 GARCIA Project (Gendering the Academy and Research: combating Career Inestability and Asymmetries). *Working Paper*, núm. 9. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu).

GARCIA (2018). *Supporting Early Careers Researchers through Gender Actions Plans. A Design and Methodological Toolkit*. FP7 GARCIA project (Gendering the Academy and Research: combating Career Inestability and Asymmetries). *Working Paper*, núm. 9. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu).

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. [http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER\\_NET\\_D311\\_Manuals\\_with\\_guidelines.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D311_Manuals_with_guidelines.pdf)

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association; Lucas Ramon Mendos (2019). *State-Sponsored Homophobia 2019*. Ginebra. ILGA, març 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 març 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, Espanya. <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, setembre 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, gener de 2018. [www.leru.org](http://www.leru.org)

Ministeri d'Economia i Competitivitat (2013). *Estrategia Española de Ciencia y Tecnología 2013-2020*. Ministeri d'Economia i Competitivitat, Govern d'Espanya. [http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia\\_espanola\\_ciencia\\_tecnologia\\_Innovacion.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf)

Ministeri d'Economia i Competitivitat (2017). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Govern d'Espanya. Madrid. <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf>

Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat (2017). Pacto de Estado contra la violencia de género. *Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género*. Congreso + Senado.

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm>

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Parlament Europeu (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Fitxes temàtiques sobre la Unió 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*. Projecte 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*. Descarregable a <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)

Unió 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>

## Normativa

### *Normes internacionals*

Declaració universal dels drets humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. Disponible:

[https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/cln.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf)

Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la mujer (CEDAW). Adoptada i oberta a la firma i ratificació, o adhesió, per la Asambleu General en su resolució 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>

### *Normes comunitàries*

Versió consolidada del Tratat de la Unió 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 prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Consell d'Europa. Istanbul, 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: [http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327\\_Recomendacion\\_Consejo\\_de\\_Europa\\_Sexismo\\_Logo\\_Consejo.pdf](http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo.pdf)

#### *Normes espanyoles*

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

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29/12/2004. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007. Disponible: [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei\\_igualtat\\_homes\\_dones\\_75.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf)

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat 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=>

Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari. *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=>

Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. Disponible: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf)

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

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13.07.2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 51, de 1.03.2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua 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://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua 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)



Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua 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 igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7.3.2019. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=BOE-A-2020-12214>

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 272, de 14.10.2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, de 29.06.2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

Reial decret 6/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per a l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a places dels cossos esmentats. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 213, de 6.9.2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-19027>

#### *Normes catalanes*

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica]. Disponible: <https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 3826, de 19.2.2003. Disponible: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2003/02/19/1>

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 5123, de 2.5.2008. Disponible: [https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa?action=fitxa&documentId=491383](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=491383)

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, 17.10.2014. Disponible: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015. Disponible: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 8307, 31.12.2020. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=890227>

Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016. Disponible: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7039/1467552.pdf>

TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007. Disponible: [https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC\\_20070214\\_013\\_023.pdf](https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC_20070214_013_023.pdf)

#### Fonts consultades

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

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

Directori de Col·lectius de la UAB i Cens de delegats i delegades de grup acadèmic de la UAB curs 2013-2014. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/eldirectori-en-xifres/curs-13/14-1345681515290.html>.

Directori de Col·lectius de la UAB i Cens de delegats i delegades de grup acadèmic de la UAB curs 2014-2015. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/elcens-en-xifres/curs-14/15-1345704368076.html>

Duarte Campderrós, L. (2017). *Diagnosi per a l'elaboració del segon pla d'acció sobre discapacitat i inclusió de la UAB. Avaluació del grau d'implementació del primer pla, revisió de la normativa vigent i proposta de mesures per al segon pla d'acció en matèria de discapacitat*. Observatori per a la Igualtat.

Duarte Campderrós, L. (2010). *Gestió i seguiment del Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. 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*. Cornell University Press.



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

*Honoris causa* publicades al web de la UAB (des de 1976 fins a 2018). <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/doctors-honoris-causa-1345662525769.html>

Hughes, J., i Nieuwenhuis, L. (2005). *A project Manager's Guide to Evaluation*. Comissió 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., i 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 Angeles: 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., i 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*. Nova York: Guilford Press.

Notícies de la pàgina d'inici de la UAB, d'*UABDivulga* i de les memòries dels cursos acadèmics. Període 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>

Notícies de la pàgina d'inici de la UAB, del web de l'Observatori per a la Igualtat, i del Twitter i Facebook de l'Observatori: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatori\_UAB; @ObservatoriligualtatUAB)

Perea Arias, O. (coord.) (2010). *Guía de evaluación de programas y proyectos sociales*. Plataforma de ONG de Acción Social.

Quine, W. (1951). *From a Logical Point of View* (2a ed.). Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Samuels, M., i 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, Spring). *Evaluation Models. New Directions for Evaluation*.

Stufflebeam, D. (2001). «The Metaevaluation Imperative». *American Journal of Evaluation*, 22 (2), 183-209.

Universitat Autònoma de Barcelona (2013). Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2013-2017.

Universitat Autònoma de Barcelona (2019). Quart pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2019-2023.

Universitat Autònoma de Barcelona (2020). *Memòria del curs acadèmic 2019-2020*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universitat Autònoma de Barcelona (2021). *Memòria del curs acadèmic 2020-2021*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universitat Autònoma de Barcelona (2022). *Memòria del curs acadèmic 2021-2022*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universitat Autònoma de Barcelona (2023). *Memòria del curs acadèmic 2022-2023*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

## **Annex 1. Descripció de sigles del *Diccionario del español jurídico de la Real Acadèmia Espanyola***

CE – Constitució espanyola, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid.

CEDAW – Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, de 3 de setembre de 1981. Nacions Unides.

CDFUE – de 7 de desembre de 2000. Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea. *Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. 364, de 18.12.2000.

Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes – TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes – Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, 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. DO 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). DO 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* L 348, de 28.11.1992.

DUDH – Declaració Universal de Drets Humans, 10 de desembre de 1948. Asamblea General de la ONU, resolució 217 (III).

EBEP – Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

EAC – Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica].

ET – Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

L 5/2008 – Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari oficial de la Generalitat*, núm. 5123, de 2.5.2008.

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 14/2011 – Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011

L 15/2022 – Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13.07.2022.

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, 23.7.2015.

L 19/2020 – Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 8307, 31.12.2020.

L 3/2022 – Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 48, de 25.2.2022.

L 4/2023 – Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 51, de 1.03.2023.

LO 10/2022 – Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 215, de 7.9.2022.

LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

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

LOVG – Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004

RD 1791/2010 – Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010.

RDL 5/2023 – Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, de 29.06.2023.

RD 678/ 2023 – Reial decret 6/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per a l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a places dels cossos esmentats. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 213, de 6.9.2023.

RD 902/2020 – Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat retributiva entre dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 272, de 14.10.2020.

RDL 6/2019 – Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 07.03.2019.

TUE, Tractat de la Unió Europea, de 7 de febrer de 1992. *Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. 83, de 30.3.2010.