

IV PAG

2018-2023

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

LEAKY PIPELINE

// canonada foradada
referència metafòrica a la manera en què les
dones desapareixen a mesura que avancen en la
seva carrera acadèmica

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

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

Resultat i grau d'aplicació de les mesures del IV PAG a desembre de
2022

Document per presentar a la Comissió d'Igualtat delegada del Consell de Govern
Sessió XX de XX de XX



Observatori per
a la Igualtat UAB

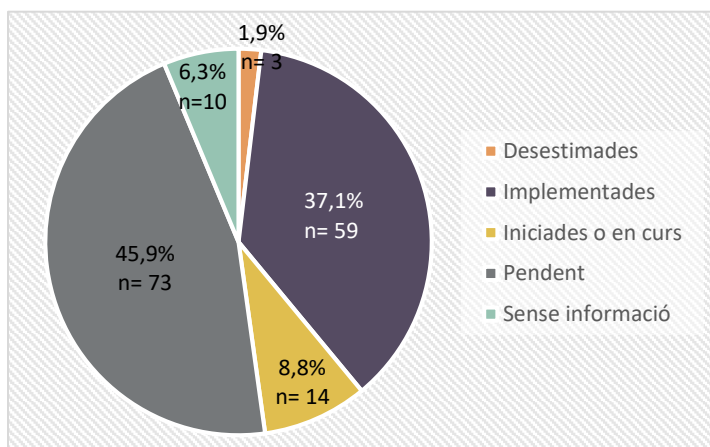
UAB Universitat Autònoma
de Barcelona

TAULA DE CONTINGUT

Grau d'aplicació del IV PAG.....	3
Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del IV PAG i la seva addenda.....	3
Resultat de la prioritització del 2022	5
Descripció general del grau d'aplicació de les mesures prioritzades per l'any 2022	5
Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures i objectius operatius prioritzats per l'any 2022. Fitxes d'estat IV PAG.	5

Grau d'aplicació del IV PAG

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures del IV PAG i la seva addenda.



Nota: En el gràfic es presenta la distribució de les mesures del IV Pla i de la seva addenda (resultant de l'adaptació al RD 901/2020), un total de 159. Cal fer menció que hi ha algunes mesures que apareixen repetides perquè en realitat contenen més d'una acció i la seva execució correspon a més d'un òrgan.

Font: Òrgan responsable. Observatori per a la Igualtat. Desembre 2022

Estat de les mesures, en general, a desembre de 2022

➔ El 37,1%, un total de 59, han estat implementades, el 8,8% s'han començat a executar, un total de 14, el 45,9% estan pendents, suposa un total de 73 accions, i pel 6,3%, 10 mesures, no es disposa de la totalitat de la informació necessària per poder estimar quina és la situació actual. Cal fer menció que 3 accions han estat desestimades atesa la no viabilitat de la seva execució.

Estat de les mesures segons els eixos a desembre de 2022

➔ Els eixos de *Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere*, *Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere*, i el de *Participació i representació paritària en la comunitat*

universitària són els que presenten el major nombre de mesures implementades, suposen el 52,4% (15,3 punts per sobre del total de mesures implementades).

➔ L'eix de *Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca* destaca perquè la major part de les accions estan pendents d'executar, aquests representen un percentatge alt, del 65,5% (19,6 punt per sobre de la proporció total).

➔ L'eix d' *Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi* es caracteritza, especialment, per presentar el nombre de mesures per les quals no disposem de la informació, el 15,5 % (més alt que la resta), i per les accions pendents d'executar, el 50%.

Taula 1. Objectius operatius del IV PAG per eix o àmbit d'actuació i segons l'estat de la seva aplicació a juliol de 2022

EIXOS	ESTAT					
	Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Sense informació	Total
EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	n	1	22	3	15	42
	%f	2,4	52,4	7,1	35,7	100,0
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	n	1	8	7	23	46
	%f	2,2	17,4	15,2	50,0	100,0
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	n	1	7	1	19	29
	%f	3,4	24,1	3,4	65,5	100,0
EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	n	0	11	2	7	21
	%f	0,0	52,4	9,5	33,3	100,0

En aplicació del Real Decret 901/2020 s'inicia un procés d'adaptació del IV PAG als seus requeriments que dona com a resultat una addenda amb mesures. S'han inclòs aquestes mesures.

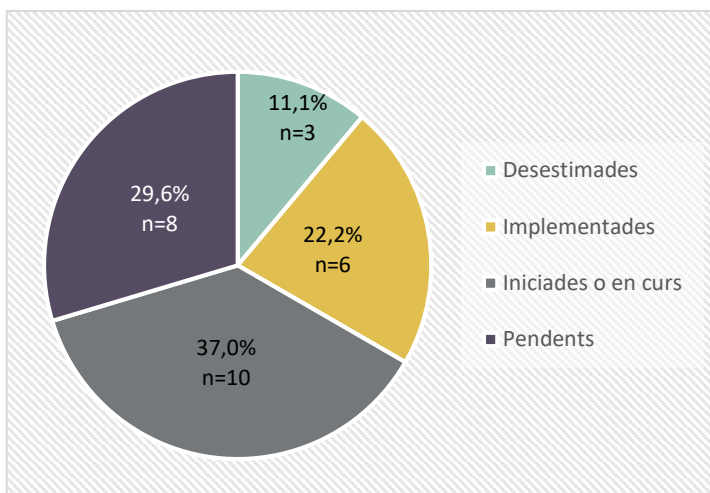
(continuació taula 1)

EIXOS		ESTAT					Total
		Desestimades	Implementades	Iniciades o en curs	Pendents	Sense informació	
EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere	n	0	11	1	9	0	21
	%f	0,0	52,4	4,8	42,9	0,0	100,0
Total	n	3	59	14	73	10	159
	%f	1,9	37,1	8,8	45,9	6,3	100,0

Nota: En el gràfic es presenta la distribució de les mesures del IV Pla i de la seva addenda (resultant de l'adaptació al RD 901/2020), un total de 159. Cal fer menció que hi ha algunes mesures que apareixen repetides perquè en realitat contenen més d'una acció i la seva execució correspon a més d'un òrgan.
Font: Òrgan responsable. Observatori per a la Igualtat. Desembre 2022.

Resultat de la prioritització del 2022

Descripció general del grau d'aplicació de les mesures prioritzades per l'any 2022



Estat de les mesures, en general, a desembre de 2022

- ➔ Pel 2022 es van prioritzar un total de 27 mesures, 18 del IV PAG i 9 de la seva addenda
- ➔ La major part de les mesures, el 37% s'han iniciat o es troben en curs. En relació a la resta d'accions, s'han implementat en la seva totalitat el 22% i queden pendents d'executar el 29,6%

Font: Òrgans responsables de l'execució de les mesures a través de les reunions d'impuls i seguiment. Observatori per a la Igualtat. Desembre de 2022.

Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures i objectius operatius prioritzats per l'any 2022. Fitxes d'estat IV PAG.

MESURA 1.1.3. PUBLICAR ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE EN RELACIÓ A LA COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS, COMISSIONS DE SELECCIÓ I ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ

1. ELABORACIÓ I PUBLICACIÓ D'ESTADÍSTICS DESAGREGATS PER SEXE DE LA COMPOSICIÓ DELS MEMBRES DE LES COMISSIONS I TRIBUNALS DE SELECCIÓ DE LES CONVOCATÒRIES AIXÍ COM DELS RESULTATS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0,0%

Indicador:

S'han elaborat i publicat estadístics 100%
No s'han elaborat i publicat estadístics 0%

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat amb col·laboració Àrea de Gestió de Persones

DESCRIPCIÓ:

L'Objectiu operatiu no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2022.

Tanmateix, en el procés d'elaboració del *Primer pla d'igualtat de gènere en matèria laboral de la UAB* s'han inclòs aquestes dades com a part de la diagnosi.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.2.1 FER UN ÚS NO SEXISTA I INCLUSIU DEL LLENGUATGE EN QUALSEVOL FORMA I MITJÀ DE COMUNICACIÓ DE LA UNIVERSITAT

3. REVISAR LA GUIA PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE A LA UAB DES D'UNA PERSPECTIVA LGBTIQ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%*Indicador:*

Pendent (0%); plantejat (25%); en curs (50%); acabat (75%); publicat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori s'ha elaborat un informe que recull la normativa estatal i europea, i les bones pràctiques en l'elaboració de guies o documents en matèria de llenguatge inclús.

En base a aquest informe, s'ha fet l'encàrrec al Servei de Llengües de la revisió de la *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB* des d'una perspectiva LGBTIQ. El Servei de Llengües, en el marc de la Comissió de Llengües de la Xarxa Vives d'Universitats, participa en un grup de treball per l'elaboració de criteris lingüístics per incloure la perspectiva LGBTI en la redacció de textos. S'estableix que en base al resultat d'aquest grup de treball es revisarà la guia. Es preveu que el gener de 2023 finalitzi la fase de reflexió i revisió, moment en el que es procedirà a reescriure el text de la guia.

Font: Servei de Llengües de la UAB

MESURA 1.2.2. DIFONDRE LES POLÍTIQUES I ACCIONS D'IGUALTAT IMPULSADES PER LA UNIVERSITAT

2. IMPLEMENTAR EL PLA DE COMUNICACIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

S'ha implementat (100%)
No s'ha implementat (0%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

El 2021 es va elaborar des de l'Observatori per a Igualtat un *Pla de Comunicació de les polítiques, accions i activitats en matèria d'igualtat de la UAB*. El document inclou una diagnosi i, en base aquesta, un conjunt de mesures per augmentar la visibilitat i la difusió de les accions, polítiques, recursos i activitats que es realitzen a la UAB sobre la igualtat de gènere, LGBTI i la discapacitat.

El pla de comunicació contempla un conjunt d'accions agrupades en 6 objectius. Aquests objectius són els següents:

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

(Continuació)

Per donar compliment als objectius presentats prèviament, al llarg del 2022 s'han aplicat les mesures del pla, són les següents:

- La realització i publicació a través de les xarxes socials i el web de càpsules audiovisuals d'un minut per difondre entre l'alumnat en matèria d'igualtat de gènere i drets LGBTI.
 - Establir canals de coordinació amb l'Àrea de Comunicació i Promoció, i amb UAB Media per la difusió de les polítiques, recursos, activitats i accions en matèria d'igualtat de gènere i drets LGBTI
 - Dissenyar campanyes informatives sobre els recursos de la UAB en matèria de violències masclista i LGBTIfòbiques
 - Dissenyar material per les xarxes socials i amb contingut específic i interessant per l'alumnat en igualtat de gènere i LGBTI
- D'altra banda, s'han dissenyat i posat en marxa accions específiques per a les xarxes socials. Aquestes accions han comportat que des de gener de 2022 fins a desembre de 2022, s'hagi observat un increment del nombre de comptes o persones seguidores de les xarxes socials de l'Observatori: d'un **2,24%** a Facebook (1.665 seguidors), un **14,86%** a Twitter (3.331 seguidors) i un **9,03%** a Instagram 1.630.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.3.2. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PRESSUPOSTOS DE LA UNIVERSITAT

1. FER UN ESTUDI DEL PRESSUPOST DE LA UNIVERSITAT DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimada

Indicador:

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat es va realitzar una breu exploració dels principals estudis realitzats en aquest àmbit i dels diferents enfocaments aplicats a l'hora d'abordar la introducció de la perspectiva de gènere en els pressupostos. L'objectiu d'aquesta exploració era disposar d'una base teòrica i metodològica per poder definir una estratègia de revisió del pressupost. El resultat d'aquesta exploració es va presentar al Vicerectorat d'Economia i a la Vicegerència d'Economia.

D'altra banda, s'informa que es va dur a terme una reunió al mes de juny de 2022 amb el personal tècnic de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona. L'Ajuntament inclou en els seus pressupostos l'elaboració d'informes d'impacte de gènere. Resultat de la reunió, es va valorar que la realització d'aquests estudis impliquen una gran dedicació de recursos humans dels quals l'Observatori no disposa. Davant aquesta situació, es decideix desestimar, de moment, aquesta mesura.

Font: Vicegerència d'Economia

2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS MODELS DE REPARTIMENT ECONÒMIC

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

Incorporat (100%)

No incorporat (0%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

En aplicació de les mesures 2 i 3, s'ha incorporat al pressupost del 2022 un nou capítol, el punt 10. *Perspectiva de gènere*. En aquest apartat es presenta la següent informació:

- Pressupost genèric de despeses de personal per categoria i sexe (pàg. 50)
 - Pressupost genèric d'ingressos de matrícules per àrees de coneixement i sexe (pàg. 51)
 - Pressupostos d'ingressos destinats a la perspectiva de gènere i Pressupost de despeses destinades a la perspectiva de gènere (pàg. 52)
- <https://www.uab.cat/doc/pressupost-uab-2022>

Font: Vicegerència d'Economia

3. FER VISIBLES ELS RECURSOS DESTINATS A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN EL PRESSUPOST

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

En aplicació les mesures 2 i 3, s'ha incorporat al pressupost del 2022 un nou capítol, el punt 10. *Perspectiva de gènere*. En aquest apartat es presenta la següent informació:

- Pressupost genèric de despeses de personal per categoria i sexe (pàg. 50)
 - Pressupost genèric d'ingressos de matrícules per àrees de coneixement i sexe (pàg. 51)
 - Pressupostos d'ingressos destinats a la perspectiva de gènere i Pressupost de despeses destinades a la perspectiva de gènere (pàg. 52)
- <https://www.uab.cat/doc/pressupost-uab-2022>

Font: Vicegerència d'Economia

MESURA 2.1.1. GARANTIR QUE LA NORMATIVA I ELS PROCESSOS DE LA UNIVERSITAT RELATIUS A L'AVALUACIÓ DEL CURRÍCULUM VITAE I A LA CONTRACTACIÓ NO CONTINGUIN ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

1. REVISAR LA NORMATIVA QUE AFECTA LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PAS PER DETECTAR POSSIBLES ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

En l'actualitat s'està en procés de revisió de tota la normativa de selecció per adequar-la a la nova legislació. Aquesta revisió s'està fent tenint en compte la igualtat de gènere i la discapacitat. Està previst finalitzar el març del 2023. D'altra banda, en la normativa de nova creació referent a la selecció, es considera el gènere i la discapacitat. També cal fer menció que el nou conveni de les 7 universitats públiques incorporarà la perspectiva de gènere. Aquest es començarà a negociar a partir del gener.

Font: Vicegerència de Persones

2. REVISAR LA NORMATIVA QUE AFECTA LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PDI PER DETECTAR POSSIBLES ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La normativa del PDI referent als processos de selecció s'ha revisat i actualitzat segons la nova legislació. En aquesta revisió s'ha tingut en consideració la normativa vinculada a la igualtat de gènere i la no discriminació.

Font: Vicegerència de Persones.

3. DISSENYAR MECANISMES PER GARANTIR LA INFORMACIÓ I TRANSPARÈNCIA EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PDI I PAS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100 %

Indicador: Nombre de mecanismes dissenyats per garantir la informació i transparència en els processos de selecció de PDI i PAS. - 0, 0%; -1 o més d'1, 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

El 2022 s'ha millorat la transparència i difusió a partir de la nova web de la UAB. S'ha reestructurat tota la informació relativa als processos de selecció del personal treballador publicada a través del portal seu electrònic (o tauler) i a través de la web.

Font: Vicegerència de Persones

4. OFERIR FORMACIÓ AL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT PER EVITAR TOTA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador: Nombre de cursos oferts al personal de la Universitat per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció del personal. -0, 0%; -1 o més d'1, 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

S'ha realitzat una formació específica adreçada a les persones tècniques que participen en els processos de selecció del PAS, "Igualtat d'oportunitats i no discriminació als processos de selecció laboral del PAS: Gènere i discapacitat". El curs, que ha estat dissenyat per l'Observatori per a la Igualtat conjuntament amb la Unitat de Formació, té com a principal objectiu proporcionar els coneixements i les habilitats per evitar els biaixos de gènere i les discriminacions per raó de discapacitat, en els processos de selecció (accés i mobilitat) laboral de la universitat. El curs es va estructurar en cinc sessions amb una durada total de 13 hores i va comptar amb dues persones formadores, Bet Puigjaner i David Gutierrez, tot dos professors de la Facultat de Dret de la UAB. En quan a la participació, van realitzar el curs un total de 7 persones, 6 dones i 1 homes.

Font: Unitat de Formació

5. INCLOURE RECOMANACIONS PER EVITAR LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN LA GUIA DE BONES PRÀCTIQUES I DE DRETS I DEURES EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%

Indicador:
Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (75%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

A desembre de 2022 encara s'està treballant amb un *Manual d'acollida* que incorpori també una *Guia de bones pràctiques* així com aspectes de desconexió digital, atès que és un dels objectius del Pla Estratègic de la UAB. Es preveu finalitzar el manual al llarg del 2022. Per donar compliment a la mesura, les persones tècniques de la Unitat de Selecció que han realitzat el curs "Igualtat d'oportunitats i no discriminació als processos de selecció laboral del PAS: Gènere i discapacitat", valoraran quina eina o eines es podria incorporar a la documentació general lliurada a les persones membres dels tribunals de selecció per tal d'evitar qualsevol discriminació per raó de gènere, incorporant aquestes eines en el Manual d'acollida.

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 2.1.2. INCENTIVAR L'ELECCIÓ DE CANDIDATURES DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN ELS PROCESSOS DE CONTRACTACIÓ

3. INCENTIVAR LES ENTITATS CONVOCANTS PERQUÈ INCLOGUIN ELEMENTS PER MILLORAR LA POSICIÓ DE LES CANDIDATES EN ELS CRITERIS DE BAREMACIÓ DE LES CONVOCATÒRIES PER A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONAL INVESTIGADOR

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimada

Indicador:
Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La majoria d'entitats convocants són externes per tant la UAB no té capacitat d'intervenció. Per aquest motiu es decideix desestimar la mesura.

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 2.2.3. DIFONDRE LA NORMATIVA I LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR A LA UNIVERSITAT

1. CREAR UN APARTAT SOBRE CONCILIACIÓ AL WEB PRINCIPAL DE LA UNIVERSITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%

Indicador:
Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Des de la Vicegerència de Persones es contactarà amb el Cap de Gestió horària per realitzar l'estructuració de la informació sobre conciliació la qual està prevista que finalitzi al llarg del 2023.

Font: Vicegerència de Persones

2. DISSENYAR UN PLA DE DIFUSIÓ ESPECÍFIC PER A CADA COL·LECTIU

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%

Indicador:
Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Un cop s'hagin ordenat i estructurat els continguts sobre conciliació, es dissenyarà el pla de difusió conjuntament amb l'Àrea de Comunicació i Promoció. Es decidirà també quina serà la forma de presentar i visibilitzar aquests continguts al web considerant les particularitat de cada col·lectius.

Font: Vicegerència de Persones

MESURA 3.1.1. IMPULSAR LA INCORPORACIÓ DE LA COMPETÈNCIA GENERAL DE LA UAB DE GÈNERE EN TOTES LES MEMÒRIES DE GRAU

3. INCLOURE EN L'APLICACIÓ INFORMÀTICA DE LES GUIES DOCENTS INFORMACIÓ RELATIVA A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori s'ha proposat i fet arribar a la Vicegerència d'Ordenació Acadèmica un conjunt d'ítems relatius a la incorporació de la perspectiva de gènere per incloure a l'aplicatiu de les Guies Docents, són els següents:

- Ús no sexista del llenguatge
- Nom complet d'autores i autors per tal de visibilitzar les dones autores i mesurar-ho en posteriors diagnòsis.
- Inclusió de la competència de gènere a través dels continguts i a través dels resultats d'aprenentatge

A desembre de 2022 s'informa que es preveu incloure el curs 2023-2024 l'ítem referent a l'ús no sexista del llenguatge a l'aplicatiu informàtic de les guies docents.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL SISTEMA INTERN DE GARANTIA DE QUALITAT DE LA UAB I DELS CENTRES DOCENTS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0% - Desestimada*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Centres docents

DESCRIPCIÓ:

El Sistema intern de garantia de qualitat fa referència a tots els processos de la UAB motiu pel qual des de la Vicegerència no es veu viable l'aplicació de la mesura. Conjuntament amb l'Observatori, es decideix desestimar aquesta acció perquè es considera que l'instrument per introduir la perspectiva de gènere als diferents processos és a través del pla d'acció per a la igualtat de gènere. Tanmateix, des de Vicegerència hi ha el compromís de revisar l'ús del llenguatge perquè no sigui sexista i de, sempre que sigui possible, presentar els indicadors desagregats per sexe.

Font: Vicegerència d'Ordenació Acadèmica

MESURA 3.3.2. DISSENYAR MATERIALS DIVULGATIUS SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

1. DISSENYAR UNA ESTRATÈGIA COMUNICATIVA I DE DIFUSIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Estratègia no dissenyada (0%)

Estratègia dissenyada (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2022.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 5.1.1. PREVENIR I ABORDAR SITUACIONS SEXISTES I DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE EN TOTES LES ACTIVITATS QUE ES DESENVOLUPEN A LA UNIVERSITAT

5. ELABORAR UNA GUIA D'ACTUACIÓ DAVANT DEL SEXISME I LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE PER ALS CONSELLS D'ESTUDIANTS DE LA UAB

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat i amb la col·laboració de la Unitat de Dinamització Comunitària, el 2021 es va elaborar un document de treball amb la voluntat de dissenyar conjuntament amb els Consells d'Estudiants una guia per actuar davant les situacions sexistes i les violències masculistes que es puguin donar en el si d'aquests òrgans.

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

Es preveu l'elaboració d'una diagnosi sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els consells d'estudiants (en les diferents estructures, espais i pràctiques). Aquesta diagnosi es realitzarà mitjançant un qüestionari i grups de discussió. El 2022 l'Observatori va dissenyar un primer qüestionari per recollir la informació bàsica en quan a presència i participació de les dones, l'ús del llenguatge o la igualtat de gènere (així com altres eixos) com a temàtica a abordar i considerar en el si dels Consells d'Estudiants.

Es preveu continuar amb el procés i finalitzar-lo al 2023.

Font: Observatori per a la Igualtat

Descripció detallada del grau d'aplicació de cadascuna de les mesures prioritzats per l'any 2022. Fitxes d'estat addenda IV PAG (RD 901/2020)

OBJECTIU 1.1. GARANTIR LA IGUALTAT DE CONDICIONS I LA NO DISCRIMINACIÓ (INDIRECTA) EN ELS PROCESSOS D'ACCÉS I PROMOCIÓ AL TREBALL

MESURA 1.1.1. ELABORAR UN ESTUDI DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, EN TOTES LES SEVES FASES, DE PAS I PDI PERMANENT I TEMPORAL, I DELS FACTORS QUE CONDICIONEN ELS RESULTATS PER TAL D'IDENTIFICAR ELS BIAIXOS DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%

Indicador:

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

A desembre de 2022 s'ha concretat l'objectiu d'estudi i s'ha iniciat la cerca i construcció d'un marc teòric que permeti orientar l'estudi, construir un model d'anàlisi i dissenyar els instruments per a la recollida de les dades.

En relació a l'objecte d'estudi, s'han definit les següents qüestions:

1. Contenen elements de discriminació indirecta les diferents fases dels processos de selecció? (distingint per PDI i PAS, per règim jurídic i temporal o fixe)
2. Quins són els elements (processos, criteris, mèrits, etc.) que condicionen o determinen el resultat de les seleccions? (distingint per PDI i PAS, per règim jurídic i temporal o fixe)

Per abordar aquestes qüestions s'han considerat estudis que analitzen l'existència o no de biaixos de gènere en els resultats dels processos de selecció. Aquestes estudis estableixen un conjunt de factors que intervenen en els resultats de la selecció, es destaquen els següents: els estereotips de gènere, el gènere de la persona reclutadora i candidata, la identitat i expressió de gènere de la persona candidata, la quantitat d'informació a avaluar o la masculinització o feminització de les ocupacions.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.1.5. INCORPORAR EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PAS LA PRIORITZACIÓ DE L'ANONIMITZACIÓ (A) I L'ELIMINACIÓ DE L'OBLIGATORIETAT DE PRESENTAR EL CURRÍCULUM QUAN AQUEST ÉS UN ELEMENT QUE NO ES CONSIDERA EN LA PUNTUACIÓ (B)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: (a) 25%; (b) 0% - Desestimada

Indicador:

(a) Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Incorporat (100%)
(b) Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Incorporat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

La totalitat de les proves són anònimes, per la seva correcció es codifiquen per tant la persona avaluadora no té els noms de les persones candidates. En relació a l'eliminació del currículum, només es demana en les convocatòries externes on aquest es considera necessari per tal d'enfocar l'entrevista.

S'acorda esperar per introduir algun canvi en el algun procediment, a la realització del curs sobre biaixos en els processos de selecció, per part de les persones tècniques de la Unitat de selecció que participen en els concursos.

Font: Vicegerència de Persones

(Continuació)

MESURA 1.1.6. ESTUDIAR ELS OBSTACLES EN L'ACCÉS, LA PERMANÈNCIA I LA PROMOCIÓ O ÈXIT DE LES DONES EN ELS CONTEXTOS DE TREBALL I D'ESTUDI (IV PAG– 1 (2.2.1))

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritats en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem a través de realitzar uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció o èxit de les dones en els contextos de treball, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Descripció dels factors o condicionants subjectius i estructurals per una trajectòria erràtica diferenciant entre dones i homes: no promoció, ritmes lents i abandonament
2. Descripció dels factors o condicionants subjectius i estructurals per una trajectòria exitosa i de ritmes ràpids diferenciant entre dones i homes

Els factors o condicionants considerats serien: conciliació, aspiracions i expectatives, edat d'accés, categoria d'inici, formació, processos de selecció, etc...

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació es proposa realitzar una enquesta al personal treballador i dur a terme grups de discussió al PDI i PAS amb trajectòries exitoses i amb trajectòries erràtiques, i considerant una cohort determinada

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.1.9. INCIDIR, A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA DEL CIC, EN LES AGÈNCIES D'AVALUACIÓ PER TAL QUE TINGUIN EN COMPTE ELS PERMISOS PER A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS EN L'AVALUACIÓ DELS MÈRITS DE RECERCA

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Plantejat a la Comissió (100%)

No plantejat a la Comissió (0%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Secretària General / Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2022.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 1.1.10. INCIDIR, A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA DEL CIC, EN LES AGÈNCIES D'AVALUACIÓ PERQUÈ INTRODUÏXIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL MODEL DE CARRERA ACADÈMICA ACTUAL

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%

Indicador:

Plantejat a la Comissió (100%)

No plantejat a la Comissió (0%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Secretària General / Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2022.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 2.1. GARANTIR EL PRINCIPI D'IGUALTAT EN EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUTIU

MESURA 2.1.1. ESTUDIAR LA DISTRIBUCIÓ PER SEXE DE LES FUNCIONS DELS LLOCS DE TREBALL I DELS CÀRRECS DE GESTIÓ, I LA VALORACIÓ ECONÒMICA ASSIGNADA A AQUESTS FUNCIONS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre la distribució per sexe de les funcions dels llocs de treball i dels càrrecs de gestió, i la valoració econòmica assignada a aquestes funcions, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Descripció de les funcions assignades a les diferents categories i càrrec de gestió així com el reconeixement econòmic associat a aquestes
2. Construcció d'una tipologia en la valoració i anàlisi de la relació d'aquesta amb el sexe
3. Determinar quines categories i càrrecs de gestió estan ocupats majoritàriament per dones i quines per homes Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació es proposa realitzar una enquesta al personal treballador i dur a terme grups de discussió al PDI i PAS amb trajectòries exitoses i amb trajectòries erràtiques, i considerant una cohort determinada

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació es proposa fer buidatge dels documents "Quadre de distribució de grups i complements de llocs de treball per famílies del PAS laboral dels àmbits centrals i territorials", "Retribucions del personal 2022 (excel)" i "Normativa en matèria de càrrecs acadèmics de gestió i direcció de la UAB", sol·licitar dades sobre la distribució del PAS en relació a les categories, nivells i complements i sexe, i del PDI segons els càrrecs de gestió acadèmica i realitzar entrevistes amb la Unitat d'Anàlisi d'Estructures

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.1.2. DEFINIR I PUBLICAR ELS CRITERIS D'ASSIGNACIÓ ALS GRUPS I COMPLEMENTS DEL PAS

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

S'han definit i publicat els criteris 100%

No s'han definit i publicat els criteris 0%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

El mes de juny de 2021 es va publicar la informació dels perfils dels llocs de treball amb els criteris bàsics d'assignació i les funcions. Aquesta informació està disponible a través de la intranet, a l'àmbit laboral i estructures, on s'ha publicat el document "Quadre distribució del grups i complements de llocs de treball per famílies del PAS laboral dels àmbits centrals i territorials".

Font: Observatori per a la Igualtat

(Continuació)

MESURA 2.1.3. ANALITZAR LES DIFERÈNCIES PER SEXE DELS PERFILS I LES PLACES DE LLIURE DESIGNACIÓ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre les diferències per sexe dels perfils i les places de lliure designació, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Distribució de les places cobertes pel sistema de lliure designació per sexe i considerant l'evolució d'aquesta distribució
2. Descripció de les places cobertes pel sistema de lliure designació de la UAB: categoria laboral, grup o escala, règim jurídic, funcions, etc..
3. Relació entre la descripció de les places i el sexe de les persones que ocupen finalment aquestes places

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar dades sobre la distribució per sexe de les places de lliure designació, realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones i fer buidatge de la normativa que regula aquests processos.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 2.1.4. ESTUDIAR LES RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES DEL PAS I DEL PDI PER SEXE I EDAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre les retribucions complementàries del PAS i del PDI per sexe i edat, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en la retribució del PDI i PAS
2. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en les retribucions del PAS i PDI, i per franges d'edat
3. Determinar quins són el motius de les diferències observades en la retribució de les dones i homes del PAS i PDI

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar l'actualització de les dades sobre la bretxa salarial que es van elaborar el 2021 i realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 3.1. CREAR UNA LA CULTURA ORGANITZATIVA DEL TREBALL BASADA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT

MESURA 3.1.1. INCORPORAR EN EL “MODEL DE DEDICACIÓ ACADÈMICA DEL PROFESSORAT DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA” SITUACIONS PERSONALS (CURA D'INFANTS O PERSONES DEPENDENTS, MALALTIA O DISCAPACITAT, ETC.) COM A CRITERIS DE PRIORITZACIÓ EN L'ELECCIÓ O ASSIGNACIÓ DELS HORARIS DE LES ASSIGNATURES

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

S'han incorporat 100%

No s'han incorporat 0%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicerektorat de Personal Acadèmic

DESCRIPCIÓ:

En relació a aquesta mesura, no s'ha impulsat ni fet seguiment des de l'Observatori degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció de l'Observatori per a la Igualtat en el període d'execució de la planificació per l'any 2022.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.1.3. OFERIR FORMACIÓ I ASSESSORAMENT PER AL DESENVOLUPAMENT DELS CÀRRECS DE GESTIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%*Indicador:*

Nombre d'accions de formació i assessorament

- 0, 0%

- 1 o més 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

En l'actualitat s'ofereix formació específica pels càrrecs de gestió i les posicions de comandament. Es parlarà amb la Cap de l'Àrea de Desenvolupament de persones per valorar la possibilitat d'incorporar la perspectiva de gènere als cursos generals de gestió.

Font: Vicegerència de Persones

OBJECTIU 3.2. VISIBILITZAR EL SEXISME I LES DESIGUALTATS PER RAÓ DE GÈNERE

MESURA 3.2.3. PUBLICAR ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE DE LES ATENCIONS DUTES A TERME PEL SERVEI ASSISTENCIAL DE SALUT SEGONS EL TIPUS DE PATOLOGIES I EL COL·LECTIU

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 25%*Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat s'han sol·licitat a l'Oficina de Govern de les Dades les dades desagregades per sexe de les atencions realitzades pel Servei Assistencial de Salut de la UAB. La previsió és disposar d'aquesta informació aquest any 2023.

Font: Observatori per a la Igualtat

(Continuació)

MESURA 3.2.2. ESTUDI EN PROFUNDITAT PER DETERMINAR LES CAUSES DE LA BRETXA SALARIAL DEL PDI I DEL PAS (DIFERÈNCIA RETRIBUTIVA ENTRE ELS SEXES IGUAL O SUPERIOR AL 25%)**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%***Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudi sobre les causes de la bretxa salarial del PDI i del PAS, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en la retribució del PDI i PAS
2. Determinar si existeixen o no diferències entre dones i homes en les retribucions del PAS i PDI, i per franges d'edat
3. Determinar quin són el motius de les diferències observades en la retribució de les dones i homes del PAS i PDI

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar l'actualització de les dades sobre la bretxa salarial que es van elaborar el 2021 i realitzar una entrevista a la Vicegerència de Persones.

Font: Observatori per a la Igualtat

MESURA 3.2.4. ESTUDIAR AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE L'ACCÉS, EL DESENVOLUPAMENT I EL RECONeixEMENT DE LA FORMACIÓ DEL PAS I EL PDI**GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 0%***Indicador:*

Pendent (0%); Plantejat (25%); En curs (50%); Acabat (100%)

ÒRGAN EXECUTOR:

Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de l'Observatori per a la Igualtat, s'ha establert un ordre de prioritat en la realització dels estudis que s'han inclòs en el IV PAG i la seva addenda. Aquest ordre es basa en la relació que s'ha observat entre alguns dels estudis. Així, la informació que obtindrem d'uns estudis determinats ens permetran nodrir la resta. D'altra banda, es planteja també una primera proposta de concreció de l'objecte d'estudi, de l'aproximació a realitzar i dels instruments de recollida de dades o les fonts d'obtenció de la informació.

En relació a l'estudia amb perspectiva de gènere sobre l'accés, el desenvolupament i el reconeixement de la formació del PDI i del PAS, la concreció de l'objecte és la següent:

1. Determinar l'existència de diferències entre dones i homes en relació a l'accés i desenvolupament de la formació de personal treballador de la UAB: diferències per sexe en relació al nombre de cursos realitzats, al tipus de cursos, al nombre de cursos denegats, etc.. (indicadors ja definits, dades població)
2. Determinar si la formació és un factor que incideix en la promoció, i si és el cas, detectar quin tipus de formació incideix en la promoció (modalitat i contingut)
3. Determinar si existeixen diferències per sexe en l'accés i realització del tipus de formació que incideix en la promoció

Pel que fa a la metodologia o fonts d'obtenció de la informació, es proposa sol·licitar dades sobre l'accés i realització de formació del personal treballador de la UAB desagregades per sexe, i en relació a l'oferta formativa (modalitat, contingut, etc..), i realitzar una entrevistes al personal tècnic de la Unitat de formació.

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 4.1. PROMOURE UNA CULTURA ORGANITZATIVA I DEL TREBALL BASADA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT

MESURA 4.1.1. OFERIR AL PERSONAL TREBALLADOR FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT I LGTBIQ

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Nombre de cursos oferts:

- 0, 0%

- 1 o més d'1, 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació / Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des de la Unitat de Formació amb col·laboració amb l'Observatori per a la Igualtat, l'any 2022 es van programar i realitzar en el marc del programa de formació al personal treballador de la UAB, un total d'11 cursos en matèria d'igualtat i LGBTI, són els següents:

- Prevenció i detecció de situacions de violències sexuals, assetjament, raó de gènere o orientació (PAS i PDI)
- Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge no sexista (PAS i PDI)
- Estratègies per a garantir els drets de les persones LGBTI i contra la discriminació (PAS i PDI)
- Apoderament personal i professional a través de la comunicació (PAS)
- Igualtat d'oportunitat i no discriminació en els processos de selecció laboral del PAS (PAS)
- Perspectiva de gènere a l'àmbit de la salut (PDI)
- Introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació de la recerca (PDI)
- Sexe o gènere? Com podem aplicar la perspectiva de gènere a les classes de Biociències? (PDI)
- Bases per a la introducció de la competència de gènere als estudis de Traducció i Interpretació (PDI)
- Com fer efectiva la perspectiva de gènere en la docència de manera transversal (PDI)
- Conceptes bàsics sobre gènere, marc normatiu i plans d'igualtat a les universitats (PAS)

S'han format un total de 222 persones, 171 dones i 51 homes. Els cursos amb més assistència han estat el de comunicació amb perspectiva de gènere, el de prevenció i detecció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i el d'estratègies per garantir els drets de les persones LGBTI.

Font: Unitat de Formació i Observatori per a la Igualtat

MESURA 4.1.2. DISSENYAR I APLICAR ESTRATÈGIES DE PROMOCIÓ I RECONeixEMENT DE LA FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ (A), I EN ESPECIAL EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT O EXPRESSIÓ GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL (B)

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 50%

Indicador: No s'han dissenyat i aplicat estratègies de promoció i reconeixement 0%, s'han dissenyat estratègies de promoció i reconeixement 50%, s'han aplicat estratègies de promoció i reconeixement 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència de Persones

DESCRIPCIÓ:

Es proposa aplicar aquesta mesura incorporant la formació acreditada en igualtat com a mèrit en qualsevol promoció, independentment de la plaça. Aquesta seria una competència genèrica dins de les transversals de les places i es podria assignar un pes que fos proporcional i adequat per no crear un greuge comparatiu al mesurar les altres competències. Es contactarà amb la persona Cap de la Unitat de Selecció per la inclusió d'aquesta competència.

Font: Vicegerència de Persones

OBJECTIU 7.3. VISIBILITZAR I AVALUAR ELS RESULTATS DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL PER GARANTIR LA SEVA EFECTIVITAT I VALIDESA

MESURA 7.3.1. ELABORAR I PUBLICAR ANUALMENT UNA MEMÒRIA SOBRE LES ACTUACIONS DUTES A TERME EN EL MARC DEL PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA: PETICIONS D'INFORMACIÓ, DENÚNCIES, ACTUACIONS I RESOLUCIONS. FACILITAR L'ACCÉS AL DOCUMENT A TOTA LA COMUNITAT

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

Nombre de cursos oferts:
- 0, 0% ; 1 o més d'1, 100%

ÒRGAN EXECUTOR:

Unitat de Formació / Observatori per a la Igualtat

DESCRIPCIÓ:

Des del 2019 i en compliment d'aquesta mesura, l'Observatori per a la Igualtat elabora l'*Informe anual de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB sobre l'aplicació del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. Aquest informe es presenta al Claustre i s'estructura en quatre apartats:

1. Introducció, es presenta breument el protocol d'actuació de la UAB
2. Mesures preventives, s'anomenen les accions de sensibilització i preventives que s'han dut a terme en un any
3. Procediment d'actuació en cas de denúncia, es mencionen els casos d'activació del protocol en un any i com s'han resolt aquests casos
4. Mesures de suport i acompanyament, es presenten les dades dels casos atesos per l'Observatori per a la Igualtat i la Unitat Psicogènere (dades desagregades pel sexe i col·lectiu de la persona atesa i la persona acusada, i per tipus d'agressió o discriminació)

A continuació es llisten els enllaços als informes elaborats i presentats al Claustre, exceptuant el del 2022 que encara no s'ha publicat:

- 2019: https://www.uab.cat/doc/Informe_anual_Observatori_Igualtat_17desembre2019
- 2020: (es va presentar al 2021 però són dades de l'any 2020) https://www.uab.cat/doc/Informe_Observatori_Igualtat_2021
- 2021: https://www.uab.cat/doc/Informe_Observatori_Igualtat_2021_2

Font: Observatori per a la Igualtat

OBJECTIU 8.2. FOMENTAR L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LES EMPRESES CONCESSIÓNÀRIES DE LA UAB

MESURA 8.2.1. ESTABLIR COM A CRITERI DE PRIORITZACIÓ EN ELS CONCURSOS DE CONTRACTACIÓ DE SERVEIS D'EMPRESES DISPOSAR D'UN PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%*Indicador:*

S'ha establert el criteri 100%
No s'ha establert el criteri 0%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment a la mesura, es modifica el punt 14 del document "Resolució d'empats de les clàusules dels concursos de contractació" i s'acorda començar-ho a implementar des de la propera licitació en endavant:

La modificació del punt 14 consisteix en incloure el següent text:

"En cas que dues o més ofertes hagin obtingut la mateixa puntuació total, l'empat es resol mitjançant l'aplicació per ordre dels criteris socials següents, referits al moment de finalitzar el termini de presentació de propostes:

1. Disposar d'un pla d'igualtat per a les persones amb discapacitat.
2. Percentatge superior de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social en la plantilla de cadascuna de les empreses; en cas d'igualtat ha de prevaldre el nombre més alt de treballadors fixos amb discapacitat en plantilla, o el nombre més alt de persones treballadores en inclusió en la plantilla.
3. Percentatge inferior de contractes temporals en la plantilla de cadascuna de les empreses.
4. Disposar d'un pla d'igualtat de gènere.
5. Percentatge superior de dones ocupades en la plantilla de cadascuna de les empreses.
6. Disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
7. El sorteig, en cas que l'aplicació dels anteriors criteris no hagi donat lloc a un desempat.

(Continuació)

MESURA 8.2.2. ESTABLIR COM A CRITERI DE PRIORITZACIÓ 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

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ: 100%

Indicador:

S'ha establert el criteri 100%

No s'ha establert el criteri 0%

ÒRGAN EXECUTOR:

Vicegerència d'Economia

DESCRIPCIÓ:

Per donar compliment a la mesura, es modifica el punt 14 del document "Resolució d'empats de les clàusules dels concursos de contractació" i s'acorda començar-ho a implementar des de la propera licitació en endavant:

La modificació del punt 14 consisteix en incloure el següent text:

"En cas que dues o més ofertes hagin obtingut la mateixa puntuació total, l'empat es resol mitjançant l'aplicació per ordre dels criteris socials següents, referits al moment de finalitzar el termini de presentació de propostes:

1. Disposar d'un pla d'igualtat per a les persones amb discapacitat.
2. Percentatge superior de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social en la plantilla de cadascuna de les empreses; en cas d'igualtat ha de prevaldre el nombre més alt de treballadors fixos amb discapacitat en plantilla, o el nombre més alt de persones treballadores en inclusió en la plantilla.
3. Percentatge inferior de contractes temporals en la plantilla de cadascuna de les empreses.
4. Disposar d'un pla d'igualtat de gènere.
5. Percentatge superior de dones ocupades en la plantilla de cadascuna de les empreses.
6. Disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
7. El sorteig, en cas que l'aplicació dels anteriors criteris no hagi donat lloc a un desempat.