

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

**FUNDACIÓ UAB**

Aprovat per la Comissió Paritària el dia 18 de novembre de 2022



# ÍNDIX

1.INTRODUCCIÓ .....	1
2.MARC NORMATIU EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE .....	1
2.1. NORMES INTERNACIONALS .....	1
2.2. NORMES COMUNITÀRIES .....	1
2.3. NORMES ESPANYOLES .....	2
2.4. NORMES CATALANES .....	3
3. COMISSIÓ NEGOCIADORA .....	4
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ .....	4
5. DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES A LA FUAB .....	4
5.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ .....	4
5.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL .....	4
5.3. FORMACIÓ .....	5
5.4. CONDICIONS DE TREBALL .....	6
5.5. AUDITORIA SALARIAL .....	7
5.6. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....	7
5.7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE.....	8
5.8 SALUT LABORAL .....	9
5.9. REPRESENTACIÓ FEMENINA ALS ÒRGANS DE GOVERN, AL COMITÈ D'EMPRESA I ALS GRUPS DE TREBALL .....	11
6. EIXOS, OBJECTIUS I MESURES .....	13
7. VIGÈNCIA .....	17
8. COMISSIÓ DE SEGUIMENT .....	17
9. MODIFICACIÓ .....	17

## 1.- INTRODUCCIÓ

El Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona (FUAB) parteix del context definit pel marc normatiu actual, especialment pel contingut del 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, i respon al compromís de la FUAB amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, dret bàsic de les persones treballadores.

## 2.- MARC NORMATIU EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

### 2.1. NORMES INTERNACIONALS

Declaració universal de drets humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de las Naciones Unidas. 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)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Disponible: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas. Nova York, 1996. Disponible: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

### 2.2. NORMES COMUNITÀRIES

Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea. Maastricht, 1992. DO C 326 de 26.10.2012, p. 13/390. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?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. Consejo de 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/PDF/?uri=CELEX:32013R1381&from=EN>

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. DO L 348 de 28.11.1992. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

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/2019/DEF\\_26.09.19\\_Recomendacion\\_Consejo\\_de\\_Europa\\_Sexismo.pdf](http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2019/DEF_26.09.19_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo.pdf)

## 2.3. 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 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13.4.2007). Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. Disponible: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.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>



Real 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)

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/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Disponible: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Disponible: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>

## 2.4. 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 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar 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. Disponible: <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2020/12/30/19/con>

### 3.- COMISSIÓ NEGOCIADORA

Aquest Pla ha estat concertat per la Comissió Negociadora, integrada per Javier Ruiz Barreto i Olga Celada Barnils per part dels treballadors de la FUAB i per Maria Rosa Català Fernández i Carme Gata Duran en representació de l'empresa.

### 4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Pla s'aplica a totes les persones que formen part de la plantilla de la Fundació UAB.

### 5.- DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA FUAB

#### 5.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Durant l'exercici 2020 s'han realitzat un total de 5 processos de selecció que han donat lloc a 8 noves contractacions: 3 homes i 5 dones

Procés número 1:

<b>PLAÇA</b>	Administrador/a de l'Edifici Blanc de la FUAB		
<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	Responsable d'Àmbit		
<b>TIPUS DE CONVOCATÒRIA</b>	Interna		
<b>DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS REALITZAT</b>			
<b>DIFUSIÓ REALITZADA</b>	Pàgina web de la Fuab i comunicació a tota la Corporació UAB		
<b>DATA</b>	25/02/2020	<b>TOTAL CV REBUTS</b>	2
<b>MEMBRES DEL TRIBUNAL</b>	Directora de Serveis Docents, Directora Fuab Formació i Responsable de RH		
<b>Nº CV SELECCIONATS</b>	2		
<b>PROVES REALITZADES</b>	ENTREVISTA PERSONAL		
<b>GÈNERE CANDIDATS/TES ENTREVISTATS/ES</b>	1 HOME I 1 DONA		
<b>CANDIDAT/A SELECCIONAT/DA</b>	1 DONA		
<b>FRANJA EDAT PERSONA SELECCIONADA</b>	De 36 a 45 anys		

<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	INDEFINIT
<b>JORNADA</b>	Parcial de 13 hores a la setmana

Procés número 2:

<b>PLAÇA</b>	Director/a Centre de Formació Professional FUAB		
<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	Director/a escoles o projectes		
<b>TIPUS DE CONVOCATÒRIA</b>	Interna		
<b>DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS REALITZAT</b>			
<b>DIFUSIÓ REALITZADA</b>	Pàgina web de la Fuab i comunicació a tota la Corporació UAB		
<b>DATA</b>	25/02/2020	<b>TOTAL CV REBUTS</b>	3
<b>MEMBRES DEL TRIBUNAL</b>	Directora de Serveis Docents, Directora Jurídica i de RH i Directora de FUAB Formació		
<b>Nº CV SELECCIONATS</b>	2		
<b>PROVES REALITZADES</b>	Valoració curricular i entrevista personal		
<b>GÈNERE CANDIDATS/TES ENTREVISTATS/ES</b>	1 HOME 1 DONA		
<b>CANDIDAT/A SELECCIONAT/DA</b>	1 DONA		
<b>FRANJA EDAT PERSONA SELECCIONADA</b>	De 36 a 45 anys		
<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	Indefinit		
<b>JORNADA</b>	Parcial de 25 hores a la setmana		

Procés número 3:

<b>PLAÇA</b>	Professorat Grau en Direcció Hotelera
<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	Professor/a
<b>TIPUS DE CONVOCATÒRIA</b>	Externa

DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS REALITZAT			
<b>DIFUSIÓ REALITZADA</b>	Pàgina web de la Fuab, comunicació a tota la Corporació UAB i LinkedIn		
<b>DATA</b>	06/03/2020	<b>TOTAL CV REBUTS</b>	13
<b>MEMBRES DEL TRIBUNAL</b>	Directora EUTDH i Coordinadora de titulació		
<b>Nº CV SELECCIONATS</b>	1		
<b>PROVES REALITZADES</b>	Valoració curricular i entrevista personal		
<b>GÈNERE CANDIDATS/TES ENTREVISTATS/ES</b>	1 HOME		
<b>CANDIDAT/A SELECCIONAT/DA</b>	1 HOME		
<b>FRANJA EDAT PERSONA SELECCIONADA</b>	De 36 a 45 anys		
<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	Temporal		
<b>JORNADA</b>	Parcial		

Procés número 4:

<b>PLAÇA</b>	Professorat Grau en Turisme i Grau en Turisme en Anglès		
<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	Professor/a		
<b>TIPUS DE CONVOCATÒRIA</b>	Externa		
DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS REALITZAT			
<b>DIFUSIÓ REALITZADA</b>	Pàgina web de la Fuab, comunicació a tota la Corporació UAB i LinkedIn		
<b>DATA</b>	06/03/2020	<b>TOTAL CV REBUTS</b>	13
<b>MEMBRES DEL TRIBUNAL</b>	Directora EUTDH i Coordinador de la titulació		
<b>Nº CV SELECCIONATS</b>	4		



<b>PROVES REALITZADES</b>	Valoració curricular i entrevista personal
<b>GÈNERE CANDIDATS/TES ENTREVISTATS/ES</b>	2 homes 2 Dones
<b>CANDIDAT/A SELECCIONAT/DA</b>	2 homes 2 Dones
<b>FRANJA EDAT PERSONES SELECCIONADES</b>	1 HOME de 36 a 45 anys 1 DONA de 36 a 45 anys 1 HOME de 25 a 35 anys 1 DONA de 25 a 35 anys
<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	Temporal
<b>JORNADA</b>	Parcial

Procés número 5:

<b>PLAÇA</b>	Tècnic/a Superior de Coordinació del Màster en Polítiques Socials i Acció Comunitària		
<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	Tècnic/a amb responsabilitats		
<b>TIPUS DE CONVOCATÒRIA</b>	Interna		
<b>DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS REALITZAT</b>			
<b>DIFUSIÓ REALITZADA</b>	Pàgina web de la Fuab i comunicació a tota la Corporació UAB		
<b>DATA</b>	16/07/2020	<b>TOTAL CV REBUTS</b>	3
<b>MEMBRES DEL TRIBUNAL</b>	Montserrat Balagueró Baró, Teresa Armengol i Ernesto Morales		
<b>Nº CV SELECCIONATS</b>	1		
<b>PROVES REALITZADES</b>	Valoració curricular i entrevista personal		
<b>GÈNERE CANDIDATS/TES ENTREVISTATS/ES</b>	1 DONA		
<b>CANDIDAT/A SELECCIONAT/DA</b>	1 DONA		
<b>FRANJA EDAT PERSONA SELECCIONADA</b>	De 36 a 45 anys		
<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	Indefinit		
<b>JORNADA</b>	Completa		

El procediment a seguir, amb caràcter general en cas de tenir una vacant, és el següent:

1. Convocatòria interna adreçada per correu electrònic a tot el personal de la Corporació UAB i publicació a l'apartat de personal de la pàgina web.
2. Convocatòria externa ( només en els casos que no s'ha pogut cobrir la plaça amb personal intern).

Les convocatòries externes es publiquen a la pàgina web de la FUAB, a LinkedIn o Infojobs i, atenent la seva tipologia a taulers d'anuncis de col·legis professionals, i al SOC, per garantir la màxima difusió.

Els criteris utilitzats per a la selecció de les persones són criteris objectius, basats en els principis de mèrit i capacitat: formació, experiència, proves psicotècniques i proves específiques en funció de la matèria realitzades i entrevista personal.

Per a dur a terme la selecció es nomena una comissió en la que participa la Direcció Jurídica i de Recursos Humans i persones de l'àmbit al qual pertany la plaça. Normalment serà el director/a corresponent i el Responsable directe de la persona a contractar.

La descripció de la plaça es fa conjuntament entre el responsable directe de la persona a contractar i el director/a corresponent. El llenguatge que s'utilitza en la confecció de les convocatòries sempre és inclusiu.

La comunicació amb els candidats/tes seleccionats/des es fa per mitjà del correu electrònic i per telèfon.

El tipus de contracte utilitzat és majoritàriament contracte indefinit per aquelles places d'estructura que s'hagin de cobrir i contractes temporals per aquelles places de docents, que per la seva naturalesa d'expertesa en la matèria, col·laboren puntualment en les formacions que ofereix la FUAB. En aquells casos que es requereix una docència continuada en el temps, el contracte més utilitzat és el fix discontinu a temps parcial.

El procés de selecció consisteix en el següent:

- Rebuda de currículums
- Revisió de currículums i selecció dels/de les candidats/tes que s'adeqüen al perfil de la plaça

- Realització de proves psicotècniques per part dels/de les candidats/tes preseleccionats/des
- Realització d'entrevista per part de la comissió de selecció
- Realització, si s'escau, de prova específica per a cobrir la plaça
- Reunió de la Comissió de selecció per analitzar totes les proves realitzades i escollir a la persona per ocupar la plaça
- Informe del procés de selecció
- Publicació de la resolució a la pàgina web
- Incorporació de la persona designada

## 5.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIONS

Pel que fa a la classificació professional i retribucions del personal es pot consultar l'auditoria retributiva que s'adjunta com annex número 1 a aquest document.

## 5.3. FORMACIÓ

Les accions formatives estan dirigides al desenvolupament de competències qualitatives, habilitats o qualitats necessàries per al desenvolupament amb èxit del lloc de treball, i al desenvolupament de competències i coneixements tècnics específics del lloc de treball.

A l'octubre de 2019 es va enviar una enquesta a tot el personal de la FUAB per a poder detectar les necessitats formatives. En base als resultats obtinguts, s'ha elaborat el Pla de formació per als anys 2020-2021.

L'enquesta de detecció de necessitats formatives es realitza cada dos anys i, anualment, cada director fa el pla de formació per al personal del seu àmbit, que s'ha d'autoavaluar al final de l'exercici.

Des de la Direcció Jurídica i de RH de la FUAB es coordinen i es gestionen les activitats formatives per al personal de les institucions que integren la Corporació UAB.

Totes les sol·licituds de formació es vehiculen a través del/de la director/a corresponent, amb el vistiplau de la Direcció Jurídica i de RH.

L'horari de les activitats formatives organitzades per l'empresa, es fan majoritàriament en horari laboral, en edicions de matí i de tarda sempre que sigui possible, per facilitar l'assistència.

Les persones treballadores de la Fundació UAB disposen de permís retribuït per assistir a congressos o a cursos de formació que comporten absència del lloc de treball, prèviament reconeguts per la Direcció jurídica i de recursos humans. El temps de la seva durada equival a temps de treball efectiu.

També disposen d'un permís retribuït pel temps indispensable per assistir a exàmens oficials.

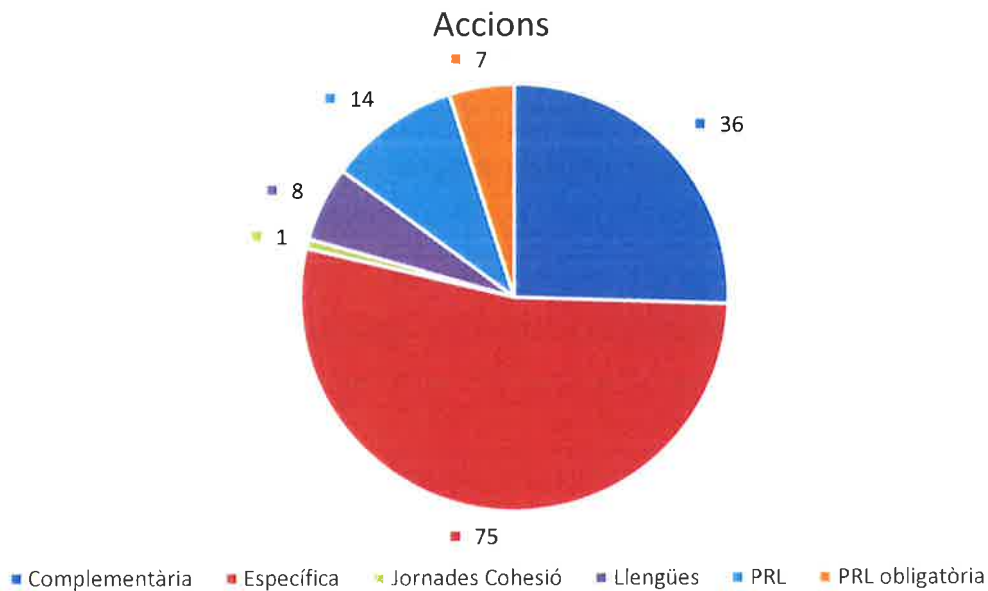
**Les Activitats formatives realitzades al llarg de l'any 2020 són les següents:**

Tipus de formació	Núm Accions	Núm Grups (*)	Participants (*)	Hores de formació(*)
Complementària	36	38	79	423
Específica	75	78	300	3423,5
Jornades Cohesió	1	1	74	148
Llengües	8	8	15	804
PRL	14	20	177	540,5
PRL obligatòria	7	30	95	189,5
	<b>141</b>	<b>175</b>	<b>740</b>	<b>5528,5</b>

\* Núm Grups: inclou totes les edicions de les activitats de formació.

\* Participants: pot incloure persones més d'un cop.

\*Hores de formació : són totes les hores de formació fetes per tots els participants durant l'any.



*Handwritten signature*

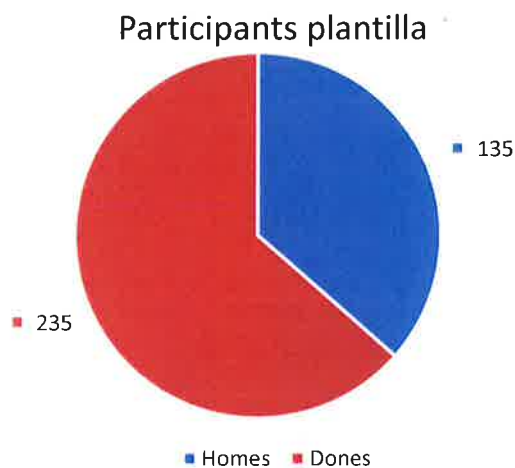
*Handwritten signature*

## La participació de la plantilla durant l'any 2020

### Participació per gènere

Gènere	Participants plantilla (*)	Núm Hores	Plantilla mitjana	% Participació sobre plantilla mitjana
Homes	135	1031	97	100%
Dones	235	4497,5	122	100%
	<b>370</b>	<b>5528,5</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>

(\*) Participants plantilla inclou les persones que han participat en alguna activitat formativa durant l'any ( comptats de manera individual)



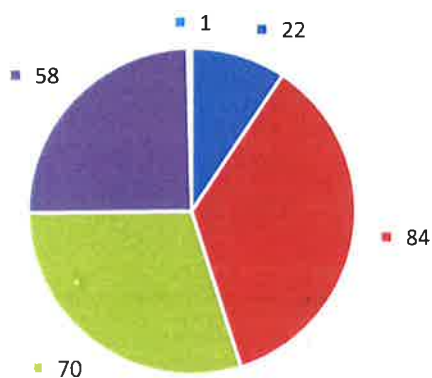
### Participació per edat i gènere

Edat	Gènere	Participants plantilla (*)	Hores de formació
De 26 a 35 anys	Dona	22	191,5
De 26 a 35 anys	Home	5	57,5
De 36 a 45 anys	Dona	84	1177,5
De 36 a 45 anys	Home	43	290,5
De 46 a 55 anys	Dona	70	957
De 46 a 55 anys	Home	47	464,5
De 56 a 65 anys	Dona	58	2170
De 56 a 65 anys	Home	39	215,5
Majors de 65 anys	Dona	1	1,5
Majors de 65 anys	Home	1	3
		<b>370</b>	<b>5528,5</b>

(\*)Participants plantilla inclou les persones que han participat en alguna activitat formativa durant l'any. No inclou persones més d'un cop.

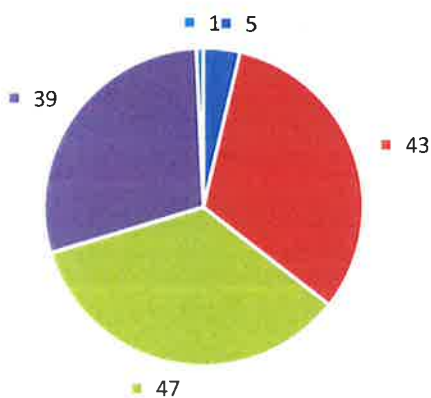


### Dones



■ De 26 a 35 anys Dones ■ De 36 a 45 anys Dona ■ De 46 a 55 anys Dona  
 ■ De 56 a 65 anys Dona ■ Majors de 65 anys Dona

### Homes



■ De 26 a 35 anys Home ■ De 36 a 45 anys Home ■ De 46 a 55 anys Home  
 ■ De 56 a 65 anys Home ■ Majors de 65 anys Home

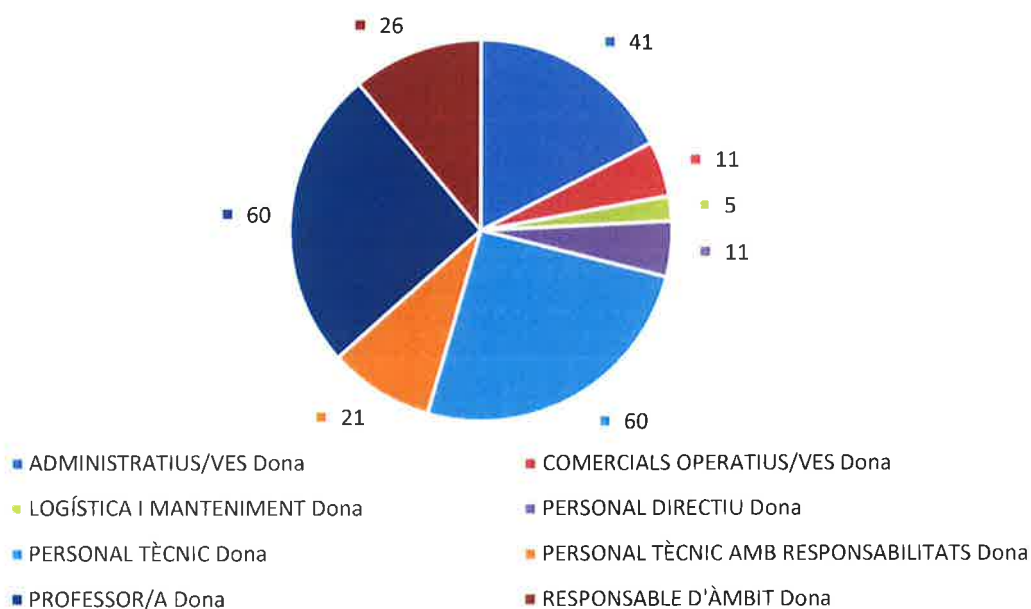
### Participació per grup professional i gènere

Grup professional	Gènere	Participants plantilla (*)	Hores
ADMINISTRATIUS/VES	Dona	41	321
ADMINISTRATIUS/VES	Home	1	4,5
COMERCIALS OPERATIUS/VES	Dona	11	625
COMERCIALS OPERATIUS/VES	Home	2	29,5
LOGÍSTICA I MANTENIMENT	Dona	5	122
LOGÍSTICA I MANTENIMENT	Home	1	5,5
PERSONAL DIRECTIU	Dona	11	119,5

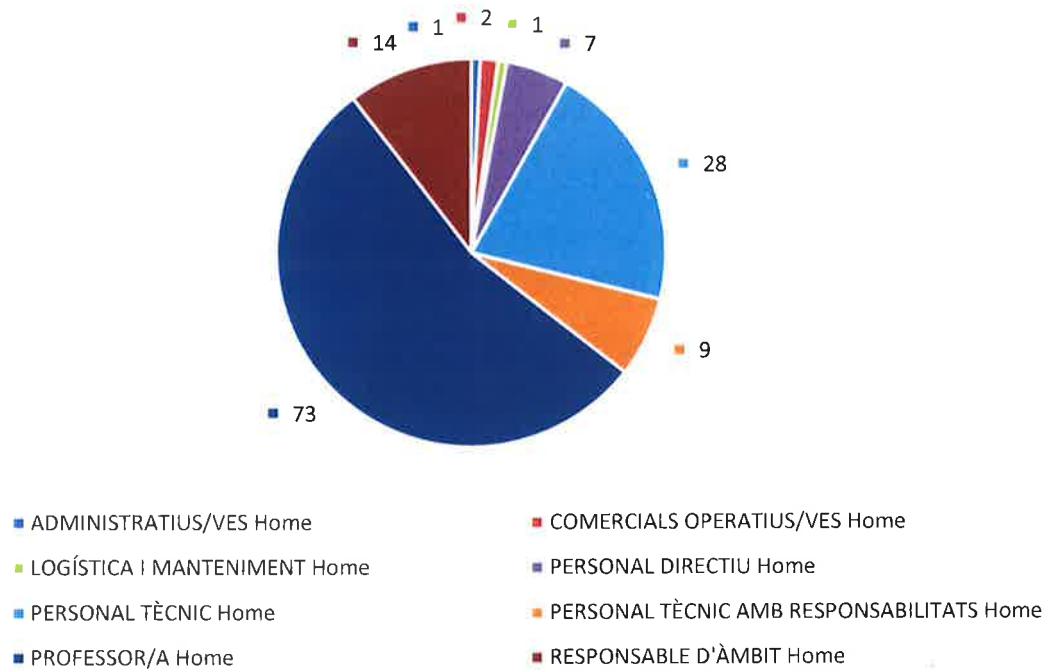
PERSONAL DIRECTIU	Home	7	130,5
PERSONAL TÈCNIC	Dona	60	580
PERSONAL TÈCNIC	Home	28	241
PERSONAL TÈCNIC AMB RESPONSABILITATS	Dona	21	323,5
PERSONAL TÈCNIC AMB RESPONSABILITATS	Home	9	177,5
PROFESSOR/A	Dona	60	355
PROFESSOR/A	Home	73	308
RESPONSABLE D'ÀMBIT	Dona	26	2051,5
RESPONSABLE D'ÀMBIT	Home	14	134,5
		<b>370</b>	<b>5528,5</b>

(\*)Participants plantilla inclou persones que han participat en alguna activitat formativa durant l'any. No inclou persones més d'un cop.

### Participants Dones



## Participants Homes



### 5.4. CONDICIONS DE TREBALL

La jornada laboral del personal de la FUAB és, amb caràcter general, de 38 hores setmanals distribuïdes de dilluns a dijous, de 9 a 14 hores i de 15 a 18 hores, i els divendres de 9 a 15 hores. No obstant això, cada centre pot establir els horaris més adients a les seves necessitats.

La jornada en còmput anual per al 2020 va ser de 1602 hores i per al 2021 de 1588. En ambdós casos amb 45 hores de descans retribuït.

Durant els mesos de juliol i agost, el personal que fa jornada d'horari partit podrà fer jornada intensiva, si les necessitats del servei ho permeten. Les persones que integren la FUAB poden gaudir, amb caràcter general, de flexibilitat horària, sens perjudici de l'obligació de complir amb la seva jornada i d'atendre les necessitats del servei.

El servei s'ha de garantir, amb caràcter general, fins les 17 hores. En aquest sentit, els/les directors/es corresponents adopten les mesures necessàries per a garantir que aquest horari es compleix.

## HORARI STANDARD

### Períodes: de gener a juny i de setembre a desembre

\*Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16 hores hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.

DE 9:00 A 18:00 ( P Obligada de 9:45 a 16:30 hores)				
DE DILLUNS A DIJOUS				
07:45-9:45	9:45-13:00	13:00-15:30	15:30-16:30	16:30-18:30
Flexible	Obligatòria	Dinar	Obligatòria	Flexible
DIVENDRES				
07:45-9:45	9:45-14:00	14:00-17:30*		
Flexible	Obligatòria	Flexible		

### Període: juliol i agost

\*Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16 hores hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.

DE 9:00 A 15:00 ( P Obligada de 9:30 a 14 hores)		
DE DILLUNS A DIVENDRES		
07:30-9:30	9:30-14:00	14:00-16:00*
Flexible	Obligatòria	Flexible

La dificultat de conciliar la vida personal, la familiar i la laboral, així com la redistribució irregular de les responsabilitats familiars i domèstiques poden influir en la trajectòria professional dels treballadors i treballadores.

Durant l'exercici 2020 la FUAB ha contemplat les mesures per facilitar la conciliació de les persones treballadores de l'empresa següents:

- Flexibilitat horària
- 1 dia de teletreball en aquells casos especials que ho han sol·licitat
- Horari conciliador al qual es poden acollir les persones que fan una jornada completa i que tinguin al seu càrrec fills/es menors de 12 anys, fills/es amb discapacitat o ascendents amb discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que els impedeixi ser autònoms o que requereixin de dedicació o atenció especial.

La FUAB també ofereix als seus treballadors i treballadores els beneficis socials següents:

- Complementar fins al 100% les baixes mèdiques, ja siguin per IT/AT o ANL, des del primer dia
- Assegurances de vida i de conveni

L'assegurança de vida és una prestació extrasalarial voluntària que s'aplica a aquelles persones amb contracte indefinit que, de manera voluntària, s'han volgut acollir. Un 36% de les persones que van formar part de l'empresa durant l'exercici 2020 la van percebre.

El personal d'estructura, format majoritàriament per dones en un 69%, van percebre aquesta prestació extrasalarial en un 81%, de les quals el 54% eren dones i el 27% homes. Per altra banda, el personal docent format majoritàriament per homes en un 61%, només el van percebre en un 11%, de les quals el 5% van ser dones i el 6% restant homes. Això és així perquè la Contractació del personal docente és majoritàriament temporal i a jornada parcial.

L'assegurança de conveni s'aplica a tot el personal contractat per l'empresa amb independència de la tipologia de contracte utilitzat.

Pel que fa a les promocions internes, la FUAB en cas de plaça vacant, primer fa una convocatòria interna que s'envia al personal de tota la Corporació UAB per tal que totes aquelles persones que estiguin interessades puguin optar a la plaça.

Al igual que en les convocatòries externes, també es nomena una comissió en la que participa la Direcció Jurídica i de Recursos Humans i persones de l'àmbit al qual pertany la plaça. Normalment serà el director/a corresponent i el Responsable directe de la persona a contractar.

Entre el període comprès entre gener 2017 i desembre del 2020, s'han produït un total de 12 promocions internes, el 67% de les quals van ser a favor de dones i el 33% van ser a favor d'homes. La majoria d'aquestes promocions s'han produït durant els anys 2019 i 2020 en un 67%.

## 5.5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

S'ha elaborat una auditoria retributiva que s'adjunta com a Annex número 1.



## 5.6. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Amb data 15 de novembre de 2019, i 27 de novembre de 2019 la Comissió de Flexibilitat Horària i el Comitè de Direcció de la FUAB, respectivament, van aprovar el Manual d'Aplicació de la Normativa de Flexibilitat Horària <https://www.uab.cat/doc/manual-normativa-flexhoraria.pdf>.

A la Normativa de Flexibilitat Horària es recullen les jornades i els horaris, els permisos i llicències, i el procediment de gestió. La normativa recull un horari conciliador, al qual es poden acollir les persones que fan una jornada completa i que tinguin al seu càrrec fills/es menors de 12 anys, fills/es amb discapacitat o ascendents amb discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que els impedeixi ser autònoms o que requereixin de dedicació o atenció especial.

### Períodes: de gener a juny i de setembre a desembre

DE 9:00 A 18:00 ( P Obligada de 10 a 15:30 hores)			
DE DILLUNS A DIJOUS			
07:45-10:00	10:00-13:00	13:00-15:30	15:30-18:30
Flexible	Obligatòria	Dinar	Flexible
DIVENDRES			
07:45-10:00	10:00-14:00	14:00-17:30*	
Flexible	Obligatòria	Flexible	

\*Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16 hores hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.

\*\*El fet que les persones que gaudeixen d'aquest horari puguin realitzar la pausa per dinar en la mateixa franja horària que la resta del personal, no comporta la modificació de l'obligatorietat d'estar present al seu lloc de treball fins les 15:30 hores.

### Període: juliol i agost

DE 9:00 A 15:00 ( P Obligada de 10 a 14 hores)		
DE DILLUNS A DIVENDRES		
07:30-10:00	10:00-14:00	14:00-16:00*
Flexible	Obligatòria	Flexible

\*Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16 hores hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.

Durant l'exercici 2020, 4 persones s'han acollit a mesures de conciliació per responsabilitats familiars, 2 de les quals van ser homes i 2 dones. En el cas de les dones, aquestes van demanar una reducció de jornada per cura de menors o persones dependents, mentre que els homes han gaudit del permís de paternitat.

D'altra banda i durant el mateix període, 5 persones de l'equip de la FUAB s'han acollit a altres mesures de conciliació com ara teletreball o horari conciliador, 3 de les quals van ser dones i 2 homes.

Així mateix, durant l'exercici 2020, 3 persones van demanar una excedència voluntària de les quals les 3 eren dones.

Pel que fa a jubilacions, durant el 2020 van haver-hi dues, les quals també van ser dones.

Amb data 29 de juliol de 2021 es va aprovar la Normativa Interna del Teletreball per acord de la Direcció de la Fundació UAB amb el Comitè d'Empresa.

Els canals que la FUAB utilitza per a comunicar aquestes informacions al seu personal és mitjançant un correu electrònic amb l'enllaç a la pàgina web de la FUAB a on està publicada la notícia i a on poden accedir als documents corresponents.

## 5.7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

La Fundació UAB compta amb mecanismes per prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere.

En data 8 de juny de 2010, el Patronat de la Fundació va aprovar la Política per a la dignitat de les persones <https://www.uab.cat/doc/dignitatFUAB.pdf>, que va ser modificada en la sessió del Patronat del dia 20 de novembre de 2017.

En data 20 de novembre de 2017, el Patronat de la Fundació va aprovar el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere <https://www.uab.cat/doc/protocol-assetjamentFUAB.pdf>.

En data 20 de novembre de 2017, el Patronat de la FUAB va aprovar el Protocol de canvi del nom legal al nom sentit adreçat a les persones transsexuals, transgènere i intersexuals

<https://www.uab.cat/doc/protocol-canvi-nomFUAB.pdf>.

I, en data 28 d'octubre de 2018, en el marc del Compliance, el Patronat de la Fundació va aprovar el Codi de Conducta <https://www.uab.cat/doc/codi-conducta-FUAB.pdf>, i la creació del Canal de Compliance com a procediment per mitjà del qual s'han de comunicar conductes que poden implicar la comissió d'alguna irregularitat o d'algun acte contrari a la legalitat o a les normes d'actuació del Codi de Conducta, aprovant, així mateix, el document que regula les normes d'utilització del Canal <https://www.uab.cat/doc/regulacio-canal-compliance.pdf>.

La FUAB també col·labora en el foment de l'adopció de mesures per part d'empreses amb les que s'ha de relacionar per a portar a terme la seva activitat, i als Plecs de Clàusules Administratives dels procediments de contractació s'incorpora l'obligació de les empreses adjudicatàries d'aplicar, en realitzar la prestació, mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El Patronat de la FUAB va aprovar els protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere, i el Codi de Conducta amb anterioritat a la constitució del Comitè d'empresa.

Atès que el procediment d'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha de formar part de la negociació del pla d'igualtat conforme a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, la Comissió considera adequats aquest, i treballarà en el seu estudi per tal de valorar possibles propostes de modificació .

Així mateix, la comissió paritària treballarà conjuntament en la realització de campanyes informatives o accions de formació.

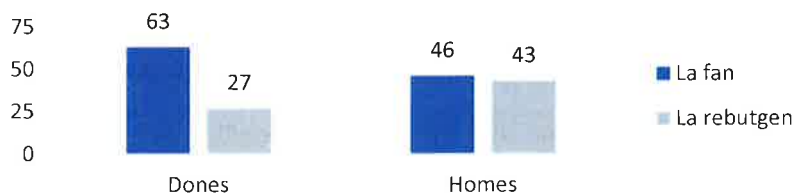
## 5.8. SALUT LABORAL

### REVISIÓ MÈDICA ANUAL

**Any 2020:** Les revisions anuals, degut a la pandèmia, es van posposar i es van realitzar durant el primer trimestre de l'any 2021.

**Any 2021:**

	La fan	La rebutgen	Total general	% La fan	% La rebutgen
<b>Dones</b>	63	27	90	70%	30%
<b>Homes</b>	46	43	89	52%	48%
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>70</b>	<b>179</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>



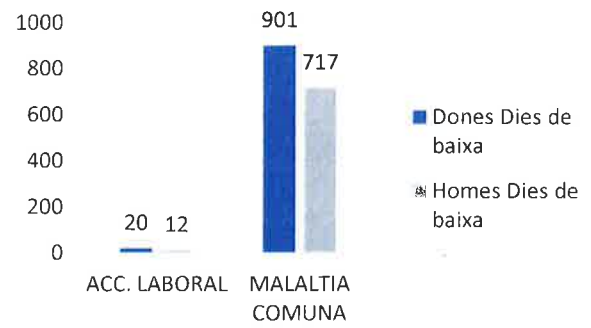
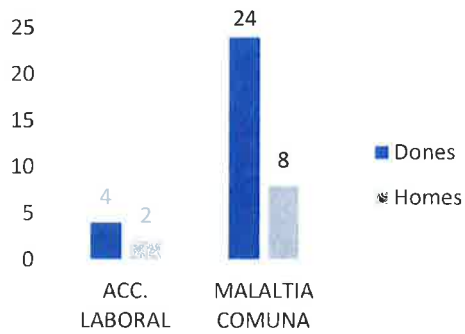
La revisió mèdica inclou les proves específiques següents :

- Proves específiques per a dones i homes:
  - Sang oculta en femta (detecció precoç de càncer de colon)
  - Tonometria (mesurament de la pressió intraocular)
  - CEA Ag carcinoembrionari
  - Test serològic Covid-19
- Proves específiques per a dones:
  - Anàlisi de Vit D i Calci en sang
  - Densitometria òssia
- Proves específiques per a homes:
  - PSA

## BAIXES MÈDIQUES

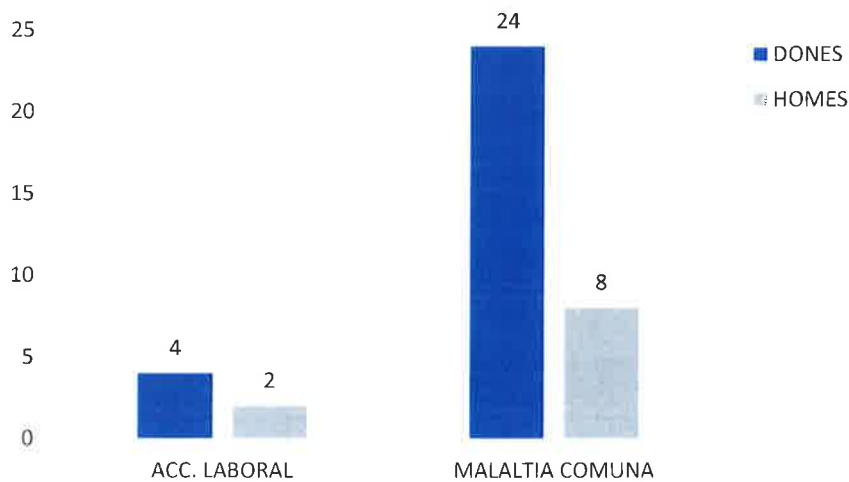
Baixes Mèdiques durant l'exercici 2020 (en dies i persones)

Tipus de baixa	Dones			Homes			Total persones	Total dies de baixa
	Persones	Dies de baixa	% sobre el total de dies	Persones	Dies de baixa	% sobre el total de dies		
ACC. LABORAL	4	20	1%	2	12	1%	6	32
ACC. NO LABORAL	0	0		0	0		0	0
BAIXA PRE-MATERNAL	0	0		0	0		0	0
MALALTIA COMUNA	24	901	55%	8	717	43%	32	1.618
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>921</b>	<b>56%</b>	<b>10</b>	<b>729</b>	<b>44%</b>	<b>38</b>	<b>1.650</b>



**Baixes Mèdiques produïdes durant l'exercici 2020 (per número de persones i gènere)**

Tipus de baixa	DONES	HOMES	TOTAL GENERAL
ACC. LABORAL	4	2	6
ACC. NO LABORAL	0	0	0
BAIXA PRE-MATERNAL	0	0	0
MALALTIA COMUNA	24	8	32
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>38</b>





## 5.9. REPRESENTACIÓ FEMENINA ALS ÒRGANS DE GOVERN, AL COMITÈ D'EMPRESA I ALS GRUPS DE TREBALL

### ÒRGANS DE GOVERN:

#### Patronat FUAB

PATRONS	HOMES		DONES	
9	6	66,6%	3	33,3%

SECRETARIA	HOMES		DONES	
2	1	50%	1	50%

3 de les persones que formen part del Patronat ho fan en virtut d'un altre càrrec que ostenten dins de la UAB; 1 és designada directament pel/per la rector/a de la UAB; i 5 són designades directament pel Patronat.

#### Direcció de la FUAB

MEMBRES	HOMES		DONES	
4	1	25%	3	75%

#### Comitè de Direcció Fuab-Formació

MEMBRES	HOMES		DONES	
6	1	16,7%	5	83,3%

MEMBRES UAB	HOMES		DONES	
4	1	25%	3	75%

MEMBRES FUAB	HOMES		DONES	
2	0	0%	2	100%

Les persones que formen part del Comitè de Direcció FUABFormació ho fan en virtut del càrrec que ocupen a la UAB o a la pròpia Fundació.

COMITÈ D'EMPRESA:

MEMBRES	HOMES		DONES	
7	3	25%	4	75%

GRUPS DE TREBALL:

**Comissió de flexibilitat horària**

MEMBRES	HOMES		DONES	
8	3	37,5%	5	62,5%

**Grup de comunicació interna**

MEMBRES	HOMES		DONES	
14	4	28,5%	10	71,5%

## 6.- EIXOS, OBJECTIUS I MESURES

Les mesures s'estableixen en relació amb 5 eixos:

- 1.- Promoció de la cultura i les Polítiques d'igualtat de gènere
- 2.- Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball
- 3.- Promoció de la perspectiva de gènere en la docència
- 4.- Participació i representació paritària en els òrgans de govern i en els grups de treball
- 5.- Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere

<b>EIX 1. PROMOCIÓ DE LA CULTURA I LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu estratègic 1.1. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere</b>	
<b>Mesures</b>	
1.1.1. Elaborar estadístiques desagregades per sexe	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instrumentes	Indicadors estadístics / Web
Objectius Operatius	-Elaborar un sistema d'indicadors a partir de les dades disponibles -Presentar totes les estadístiques sobre el personal desagregades per sexe a la pàgina web
Calendari	Permanent
1.1.2. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació amb la composició de les comissions de selecció i òrgans de representació i participació	
Òrgan impulsor	Vicepresidència executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instrumentes	Estadístiques / Web
Objectius Operatius	-Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels membres de les comissions de selecció de les convocatòries, així com dels resultats -Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels òrgans de representació
Calendari	Permanent
<b>Objectiu estratègic 1.2. Sensibilitzar sobre les desigualtats per raó de gènere</b>	
<b>Mesures</b>	
1.2.1. Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans

	Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Guia / Web, correu, etc.
Objectius Operatius	-Revisar l'ús del llenguatge en la normativa interna i documents institucionals -Revisar l'ús del llenguatge en les aplicacions informàtiques de gestió
Calendari	Permanent/Puntual
<b>1.2.3. Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere</b>	
Òrgan impulsor	Vicepresidència executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Accions i formació
Objectius Operatius	-Fer formació en matèria d'igualtat i LGBTIQ -Oferir formació sobre mesures d'igualtat als agents socials i a les persones responsables de les polítiques d'igualtat -Promoure la participació en jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere organitzada per la UAB
Calendari	Puntual/Permanent
<b>Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat</b>	
<b>Mesures</b>	
<b>1.3.1 Promoure l'equilibri en la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes</b>	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Normativa / Web, correu, etc.
Objectius Operatius	-Garantir la presència paritària de dones en actes i jornades
Calendari	Permanent
<b>1.3.2. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del Pla d'acció per a la igualtat de gènere</b>	
Òrgan impulsor	Vicepresidència executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instruments	Sistema d'indicadors i instruments /Comissió/Memòries
Objectius Operatius	-Constituir una comissió de seguiment del Pla d'acció per a la igualtat de gènere -Elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i impacte de les mesures
Calendari	Puntual/Permanent
<b>1.3.3. Prioritzar, en cas d'empat, les ofertes d'empreses licitadores que disposin de polítiques d'igualtat</b>	

Òrgan impulsor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans
Instrumentes	Plec de condicions de concursos
Objectius Operatius	-Establir com a criteri de prioritització en els concursos d'empreses disposar d'un pla d'igualtat de gènere -Establir com a criteri de prioritització en els concursos d'empreses disposar d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
Calendari	Puntual

## EIX 2. IGUALTAT DE CONDICIONS EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

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

#### Mesures

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

Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció de Serveis Docents
Instrumentes	Normativa / Formació
Objectius Operatius	-Garantir la informació i transparència en els processos de selecció -Ofereix formació al personal per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal -Garantir que els criteris establerts en els processos de selecció i avaluació de currículum garanteixin la igualtat d'oportunitats
Calendari	Permanent / Puntual

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

#### Mesures

2.2.1. Difondre la normativa i les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Unitat de Promoció i Comunicació
Instrumentes	Guia / Web
Objectius Operatius	-Crear un apartat sobre conciliació al web
Calendari	Permanent/Puntual

**EIX 3. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA****Objectiu estratègic 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en la docència****Mesures**

## 3.1.1. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència

Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció de Serveis Docents
Instruments	Informes / Web / Enquesta / Memòries
Objectius Operatius	-Garantir que s'apliquen les mesures adoptades per la UAB en aquest àmbit
Calendari	Permanent

**EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I EN ELS GRUPS DE TREBALL****Objectiu estratègic 4.1. Promoure la participació i la representació equilibrada i el lideratge de les dones en els òrgans de govern i en els grups de treball****Mesures**

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

Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Vicepresidència Executiva
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Instruments	Normativa
Objectius Operatius	-Promoure la paritat en els rols de representació als diferents òrgans
Calendari	Permanent / Puntual

## 4.1.2. Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere

Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Instruments	Informe / Web / Formació
Objectius Operatius	-Ofereix formació per promoure el lideratge amb perspectiva de gènere
Calendari	Permanent/Puntual



<b>EIX 5. PROMOCIÓ D'UNA ORGANITZACIÓ LLIURE DE SEXISME I VIOLÈNCIES DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu estratègic 5.1. Desenvolupar les línies d'acció previstes en el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista</b>	
<b>Mesures</b>	
5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents Unitat de Promoció i Comunicació
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents Unitat de Promoció i Comunicació
Instruments	Guies / Formació / Campanyes / Normativa
Objectius Operatius	-Dissenyar estratègies de sensibilització per promoure pràctiques lliures de sexisme i violències de gènere
Calendari	Permanent / Puntual
5.1.2. Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere	
Òrgan impulsor	Vicepresidència Executiva
Òrgan responsable	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Òrgan executor	Direcció Jurídica i de Recursos Humans Direcció Econòmico-financera i de Patrimoni Direcció de Serveis Docents
Instruments	Fulletons / Formació
Objectius Operatius	-Desenvolupar una estratègia de comunicació
Calendari	Permanent/Puntual

## 7.- VIGÈNCIA

Aquest Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2025.

## 8.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Per tal de fer el seguiment, l'avaluació i la revisió, si s'escau, d'aquets Pla es constituirà una comissió paritària entre representants de l'empresa i representants de les persones treballadores, que també serà paritària pel que fa a la representació d'homes i dones.

Aquesta comissió es reunirà trimestralment per a dur a terme el seguiment i l'avaluació.

## 9.- MODIFICACIÓ

Aquest Pla es podrà modificar per acord de les parts negociadores, a proposta de la Comissió de Seguiment.

