

# Pla d'igualtat de gènere

# Índex

**1 | Preàmbul**

**2 | Àmbits, objectius i accions**

# 1 | Preàmbul

## Introducció

El Pla d'igualtat de gènere de BAU, Centre Universitari d'Arts i Disseny respon a la necessitat d'afrontar un dels reptes més actuals, alhora que històrics, en la nostra societat: les desigualtats de gènere. Té com a objectiu principal l'aplicació de mesures que assegurin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la nostra institució. entenem com a situació d'igualtat aquella en què, o bé els dos sexes estan representats d'una forma equilibrada, és a dir, quan tenen cadascun una presència o representació d'almenys un 40% del total, o bé quan es garanteix la perspectiva de gènere en tots els mecanismes d'accés, d'estabilitat i de mobilitat laboral o funcional en la institució.

En la cultura organitzativa de BAU hi ha una especial sensibilitat cap als temes de gènere. En aquest sentit, cal esmentar la creació de la línia de disseny i gènere de GREDITS (Grup de Recerca en Disseny i Transformació Social), l'any 2019, amb la finalitat de promoure els estudis de gènere, la difusió de la realitat de les dones i les produccions culturals al llarg de la història.

Amb anterioritat, l'any 2018 des del Consell de Direcció s'encarrega i posa en marxa el protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament. Així mateix, el 2021 es va impartir formació interna a l'equip humà del centre en matèria de perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu en l'entorn en laboral, educatiu i universitari.

En aquest context i per tal que les qüestions de gènere fossin tractades i tingudes en compte en tots els àmbits d'activitat de la institució, el consell de direcció del centre acorda la creació d'una comissió d'igualtat que serà paritària. Aquesta comissió, s'ha encarregat d'elaborar el Pla d'igualtat de gènere, per a la igualtat entre els homes i les dones de BAU i que compta, en la seva composició amb la següent representació:

- 1 membre del Consell de Direcció
- 1 membre de Secretaria General
- 1 membre del departament de Comunicació
- 2 membres del Personal Docent i Investigador
- 1 persona referència protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament

Fins a la creació d'aquesta comissió i la posterior elaboració del pla d'igualtat, BAU, ha estat emparada i inclosa, com a centre adscrit a la UVic-UCC, en aquesta matèria en el 1r i 2n pla d'igualtat de gènere publicats el 2008 i 2017 respectivament per la universitat.

## **Aprovació del Pla d'igualtat de gènere**

Perquè es compleixin aquestes disposicions i amb la voluntat de contribuir al desenvolupament total de la igualtat entre les persones, el consell de direcció de BAU ha aprovat en data 20 de gener de 2022 el pla d'igualtat de gènere, que contempla un període d'actuació que s'inicia el 2022 i s'implantarà fins al 2025.

Aquest document està inspirat en el III Pla d'igualtat de gènere 2022-2025 publicat per la UVIC-UCC i adaptat a la pròpia realitat i trets diferencials de BAU.

El pla preveu la presa de mesures per tal d'assegurar un tracte igualitari entre homes i dones i s'estructura mitjançant la definició d'objectius i accions que s'emmarquen en els set àmbits d'actuació següents:

- Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social
- Activitat acadèmica: docència i recerca
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Representació i participació institucional de les dones
- Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals
- Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar
- Prevenció i erradicació de la violència de gènere

## 2 | Àmbits, objectius i accions

### Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social

**Objectiu 1.1. Potenciar la política d'igualtat i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura de l'organització universitària.**

Acció 1.1.1. Assignar en els pressupostos els recursos suficients per portar a terme el conjunt d'accions previstes al Pla d'igualtat.

Responsable	Gerència
Indicadors d'avaluació	Pressupost específic
Temporització	2022-2025

Acció 1.1.2. Crear una comissió de seguiment del Pla d'igualtat

Responsable	Consell de Direcció
Indicadors d'avaluació	Nombre de reunions de la comissió d'igualtat
Temporització	2022

Acció 1.1.3. Vetllar perquè la informació estadística institucional de BAU sempre es publiqui tenint en compte la variable gènere i garantir la protecció de dades personals.

Responsable	Responsable de Qualitat
Indicadors d'avaluació	Informes estadístics de BAU
Temporització	2022-2025

**Objectiu 1.2. Procurar la implicació de tota la comunitat universitària en la igualtat real d'oportunitats a tots els nivells.**

Acció 1.2.1. Organitzar accions de sensibilització en matèria d'igualtat.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions
Temporització	2022-2025

Acció 1.2.2. Organitzar activitats formatives sobre temes de gènere i igualtat adreçades a la comunitat universitària.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats, nombre de participants
Temporització	2022-2025

## **Àmbit 2: Activitat acadèmica: recerca i docència**

**Objectiu 2.1. Vetllar perquè la participació en la recerca sigui equilibrada des de la perspectiva de gènere i analitzar totes les dades en relació amb el nombre de professores i professors (home/dona) a partir d'una ponderació a partir nombre total de dones/homes del PDI.**

Acció 2.1.1. Fer una anàlisi desagregada per sexes d'investigadors i investigadores principals de projectes de recerca i transferència de coneixement.

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre d'investigadors principals (IP) de projectes de recerca i transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.2. Establir mesures per compensar el desequilibri en la recerca des de la perspectiva de gènere.

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Per construir en funció de l'acció que es proposi
Temporització	2022-2025

**Objectiu 2.2. Conèixer i promoure la participació de dones en projectes de transferència de coneixement protegits (spinoff, patents...).**

Acció 2.2.1. Recollir els nivells de participació de dones en projectes de transferència de coneixement (contractes, convenis, acords, etc.).

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a investigadores principals (IP) en projectes de transferència de coneixement.
Temporització	2022-2025

Acció 2.2.2. Recollir els nivells de participació de dones com a autores o coautores de resultats de recerca protegits (patents, models d'unitat, programari informàtic, marques, etc.).

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que consten com autores o coautores en resultats de recerca protegits. En termes absoluts, relatius i segregat per quantia del projecte.
Temporització	2022-2025

Acció 2.2.3. Recollir els nivells de participació de dones en projectes de recerca competitius.

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a investigadores principals (IP) en projectes de recerca competitius, en termes absoluts, relatius i segregats per quantia del projecte.
Temporització	2022-2025

### **Objectiu 2.3. Fer una anàlisi desagregada i ponderada per gèneres de la producció d'articles en revistes científiques.**

Acció 2.3.1. Fer una anàlisi desagregada i ponderada per gènere de la producció científica de la documentació en la qual es facin públics els resultats de recerca.

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Percentatges des de la perspectiva de gènere dels resultats de recerca
Temporització	2022-2025

**Objectiu 2.4. Establir criteris en el càlcul de mèrits acadèmics que no penalitzin trajectòries interrompudes per conciliació.**

Acció 2.4.1. En l'avaluació dels currículums, ampliar el període avaluat de les persones que hagin agafat baixa de maternitat, paternitat o per cura d'un familiar.

Responsable	Responsable de RRHH Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Inclusió en la normativa d'avaluació de currículums Percentatges des de la perspectiva de gènere de les persones que s'hi acullen
Temporització	2022-2025

**Objectiu 2.5. Fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.**

Acció 2.5.1. Analitzar el nombre de tesis doctorals amb perspectiva de gènere.

Responsable	Director Unitat de Doctorat
Indicadors d'avaluació	Nombre de tesis vinculades a la perspectiva de gènere.
Temporització	2022-2025

Acció 2.5.2. Fer una anàlisi desagregada per sexes de la participació de dones i homes en les direccions i codireccions de tesis doctorals.

Responsable	Director Unitat de Doctorat
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes que dirigeixen i codirigeixen les tesis doctorals
Temporització	2022-2025

Acció 2.5.3. Visibilitzar les activitats de recerca sobre gènere en la memòria acadèmica anual de la BAU.

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Presència d'un apartat sobre estudis de gènere en la memòria acadèmica anual
Temporització	2022-2025



Acció 2.5.4. Construir un fons especialitzat en bibliografia i altres recursos de gènere.

Responsable	Responsable de Biblioteca
Indicadors d'avaluació	Nombre de documents/recursos adquirits Nombre de recursos en el fons
Temporització	2022-2025

### **Objectiu 2.6. Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.**

Acció 2.6.1. Emprendre accions per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, especialment en les àrees en què és menys present.

Responsable	Director de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions dutes a terme
Temporització	2022-2025

### **Objectiu 2.7. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència**

Acció 2.7.1. Incorporar a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya.

Responsable	Comissió d'Estudis
Indicadors d'avaluació	Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA (Verificació-Seguiment-Modificació-Avaluació)
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.2. Vetllar perquè la perspectiva de gènere s'implementi en les assignatures.

Responsable	Comissió d'Estudis
Indicadors d'avaluació	Nombre d'assignatures que incorporen accions vinculades a l'assoliment de competències i resultats d'aprenentatge amb perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.3. Elaborar recomanacions genèriques per al conjunt del professorat per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de recursos generats
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.4. Oferir formació al professorat perquè incorpori la perspectiva de gènere en les seves assignatures.

Responsable	Comissió Pedagògica
Indicadors d'avaluació	Nombre de cursos i durada mesurada en hores Nombre de persones assistents
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.5. Potenciar que l'alumnat elabori treballs acadèmics amb perspectiva de gènere.

Responsable	Comissió d'Estudis
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions formatives adreçades a l'alumnat Percentatge de TFG i TFM sobre estudis de gènere Percentatge de TFG i TFM que incorporen la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.6. Dotar la Comissió d'Igualtat de recursos per portar a terme el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi.

Responsable	Responsable de RRHH
Indicadors d'avaluació	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2022-2025

## Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge

**Objectiu 3.1. Adoptar i vetllar per l'existència d'una perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de BAU.**

Acció 3.1.1. Fer visible la incidència de la variable gènere en l'activitat universitària inclosa en la memòria acadèmica i en altres documents institucionals o de difusió i publicitat.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Publicació en l'apartat de la Comissió d'Igualtat de la Memòria acadèmica
Temporització	Anual

Acció 3.1.2. Fer un seguiment de la paritat en la representativitat, els reconeixements públics i la visibilitat pública dels membres de la comunitat universitària i posar de manifest les possibles desigualtats detectades.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Anàlisi quantitativa
Temporització	2022-2025

Acció 3.1.3. Elaborar una campanya de comunicació a BAU a l'entorn del 8 de març, Dia Internacional de les Dones.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Memòria de cada campanya duta a terme i de les accions que s'hi han inclòs
Temporització	Anual

**Objectiu 3.2. Promoure en el sí de BAU la utilització d'una imatge corporativa amb perspectiva de gènere.**

Acció 3.2.1. Definir i aplicar criteris que vetllin per una presència equilibrada d'homes i dones en els materials de difusió, publicitat, corporatius i institucionals, i garantir que no hi hagi biaixos sexistes en la seva representació.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Disposar d'un document que defineixi els criteris i la seva forma d'aplicació i anàlisi
Temporització	Anual

Acció 3.2.2. Disposar d'una anàlisi per garantir que s'apliquin correctament els criteris definits en l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials de difusió i de publicitat.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades durant cada curs acadèmic
Temporització	Anual

Acció 3.2.3. Disposar d'una anàlisi per garantir que s'apliquin correctament els criteris definits en l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials de corporatius i institucionals.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades durant cada curs acadèmic
Temporització	Anual

- **Objectiu 3.3. Promoure en el sí BAU la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes de BAU, ja siguin escrites, en imatge o en format audiovisual.**

Acció 3.3.1. Disposar d'un llibre d'estil de BAU en què es vetlli per l'ús del llenguatge no sexista i es tinguin en compte criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Disposar del llibre d'estil editat i publicat en format digital al web de BAU i al de totes les entitats federades així com a d'altres espais si es considera adient
Temporització	2022-2025

### Acció 3.3.2. Elaboració i execució d'un pla de difusió del llibre d'estil.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Disposar del document del pla de difusió i haver assolit totes les accions que s'hi hagin previst en els terminis indicats
Temporització	2022-2025

Acció 3.3.3. Definir i executar un pla de formació que garanteixi el coneixement i la correcta aplicació del llibre d'estil per part de tota la comunitat universitària i que, amb aquesta finalitat, haurà de tenir diferents enfocaments per als diferents públics als quals s'adreça: estudiants, docents, investigadors, PAS, persones que treballen directament en comunicació, etc.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions fetes i nombre de persones que les han seguit
Temporització	2022-2025

### **Objectiu 3.4. Difondre les actuacions previstes i les realitzades al Pla d'igualtat, així com totes les accions que en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere es duguin a terme a BAU.**

Acció 3.4.1. Crear un espai al web de BAU que doni visibilitat de manera clara i accessible a la informació del Pla d'igualtat i als recursos i espais de comunicació habilitats en altres entorns.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació
Indicadors d'avaluació	Disposar de l'espai i garantir que tots els webs hi estiguin enllaçats
Temporització	2022-2025

Acció 3.4.2. Disposar d'un o diversos espais informatius de les actuacions (pàginaweb; portal de transparència; bústia de suggeriments, etc.) tant per a públic intern com extern.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació
Indicadors d'avaluació	Disposar del llistat d'espais informatius disponibles prèviament i/o habilitats de manera expressa per a aquesta difusió: pàgines web, xarxes socials, portal de transparència, bústia de suggeriments, memòries de curs, etc.

	Nombre de publicacions fetes en cadascun dels espais informatius acordats en el llistat
Temporització	2022-2025

Acció 3.4.3. Difondre les actuacions previstes al Pla d'Igualtat i dutes a terme tant per a públic intern com extern.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes
Temporització	2022-2025

Acció 3.4.4. Fer visibles les diferents publicacions, estudis, projectes i línies de recerca sobre gènere que es duguin a terme a BAU.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat BAU Ediciones
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions de comunicació dutes a terme, desagregades en rodes de premsa, notes de premsa, notícies en webs, revistes i butlletins propis, xarxes socials)
Temporització	2022-2025

Acció 3.4.5. Fer visibles les diferents activitats, accions i iniciatives que es duguina terme des de la docència o des de qualsevol àmbit de la comunitat universitària.

Responsable	Àrea de Màrqueting i Comunicació Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes
Temporització	2022-2025

## **Àmbit 4: Representació i participació institucional de les dones**

**Objectiu 4.1. Fomentar la representativitat de les dones en tots els àmbits, les categories i els nivells d'organització universitària.**

Acció 4.1.1. Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de professorat i relacionar-la amb altres variables (centres, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).

Responsable	Responsable de RRHH
Indicadors d'avaluació	Nombre de professores i professors per gènere, segregats per centres, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Anual

Acció 4.1.2. Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla del personal d'administració i serveis i relacionar-la amb altres variables (departaments, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).

Responsable	Director de Recursos Humans
Indicadors d'avaluació	Nombre de membres del PAS per gènere, segregats per centres, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Anual

Acció 4.1.3. Proposar mesures de correcció dels possibles biaixos sexistes constatats en les anàlisis anteriors.

Responsable	Director de Recursos Humans Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de professores i professors per gènere, segregats per centres, àrees disciplinàries, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Anual

#### **Objectiu 4.2. Facilitar que les dones s'incorporin als òrgans de govern.**

Acció 4.2.1. Analitzar els possibles obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons el nivell directiu i el sexe. Total i percentatge comparatiu entre homes i dones

Temporització	Anual
---------------	-------

Acció 4.2.2. Corregir els possibles obstacles detectats en l'acció 4.2.1.

Responsable	Comissió d'Igualtat Consell de Direcció
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons el nivell directiu i el sexe. Total i percentatge comparatiu entre homes i dones
Temporització	Anual

**Objectiu 4.3. Desenvolupar accions que afavoreixin la presència igualitària d'ambdós sexes a les diferents titulacions (oficials i pròpies) de BAU.**

Acció 4.3.1. Analitzar l'alumnat segons el gènere per titulacions i formació contínua.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.2. Analitzar l'alumnat amb beques i pràctiques en places internes segons el gènere.

Responsable	Comissió d'Igualtat Director Recursos Humans
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.3. Analitzar la participació de l'alumnat segons el gènere en activitats de la comunitat universitària (voluntariat, culturals, esportives, òrgans de representació com el Consell d'estudiants...)

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual



## **Àmbit 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals**

**Objectiu 5.1. Garantir que es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos d'accés, selecció i promoció del personal.**

Acció 5.1.1. Garantir que no es produeixen discriminacions directes o indirectes en cap de les fases dels processos d'accés, promoció i desenvolupament professional.

Responsable	Responsable de RRHH
Indicadors d'avaluació	Incorporacions i promocions Percentatge d'homes i dones Percentatge d'homes i dones entre les persones presentades a cada concurs, i percentatge per gènere dels/ de les persones que han aconseguit cada plaça (per PDI/ PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa)
Temporització	Anual

Acció 5.1.2. Promoure la participació del personal de BAU en els cursos de formació des de la perspectiva de gènere

Responsable	Responsable de RRHH
Indicadors d'avaluació	Grau d'assistència per gènere
Temporització	Anual

**Objectiu 5.2. Garantir que no es produeixin actituds sexistes o tracte discriminatori en les condicions laborals.**

Acció 5.2.1. Garantir l'aplicació del Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament.

Responsable	Responsable de RRHH Persona de referència protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament
Indicadors d'avaluació	Nombre de vegades que s'ha activat el Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament.
Temporització	Anual

Acció 5.2.2. Propiciar polítiques per garantir un bon ambient laboral i evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Responsable	Responsable de RRHH Persona de referència protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament
Indicadors d'avaluació	Nombre de queixes o denúncies
Temporització	Anual

Acció 5.2.3. Sancionar les situacions d'assetjament per raons sexistes.

Responsable	Consell de Direcció
Indicadors d'avaluació	Recull de les sancions imposades
Temporització	Anual

**Objectiu 5.3. Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en l'organització del treball.**

Acció 5.3.1. Identificar si hi ha situacions discriminatòries en l'organització de la feina (jornada, horaris, assignació de tasques...).

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris
Temporització	Anual

**Objectiu 5.4. Introduir la perspectiva de gènere en la valoració de la salut i dels riscos psíquics i socials.**

Acció 5.4.1. Detectar els riscos psíquics i socials de caràcter sexista que puguin afectar la salut i el benestar dels treballadors i treballadores.

Responsable	Comissió d'Igualtat Director de Recursos Humans
Indicadors d'avaluació	Avaluació dels riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere
Temporització	Anual

Acció 5.4.2. Estudiar des de la perspectiva de gènere la proporció d'alumnes que ha demanat assessorament al programa de suport a l'estudiant.

Responsable	Comissió d'Igualtat Responsable atenció psicològica
Indicadors d'avaluació	Llistat d'alumnes per gènere
Temporització	Anual

Acció 5.4.3. Estudiar des de la perspectiva de gènere la proporció de treballadors i treballadores que ha demanat assessorament psicològic degut a situacions de discriminació o violència de gènere i donar-ho a conèixer la comunitat universitària.

Responsable	Comissió d'Igualtat Persona de referència protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament
Indicadors d'avaluació	Publicació de les estadístiques per gènere del nombre d'intervencions.
Temporització	Anual

## **Àmbit 6: Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar**

**Objectiu 6.1. Facilitar que totes les persones de la comunitat universitària puguin conciliar la feina o l'estudi amb la vida personal i familiar.**

Acció 6.1.1. Afavorir horaris flexibles.

Responsable	Responsable de RRHH Consell de Direcció
Indicadors d'avaluació	Relació de mesures per facilitar la compatibilitat del temps laboral i familiar
Temporització	Anual

Acció 6.1.2. Fer el seguiment de la normativa en la concessió de beneficis vinculats a la paternitat, maternitat o l'atenció de familiars dependents.

Responsable	Responsable de RRHH
Indicadors d'avaluació	Estadística per gènere dels beneficis concedits en relació amb les peticions

Temporització	Anual
---------------	-------

Acció 6.1.3. Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període d'excedència per haver tingut cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.

Responsable	Responsable de RRHH Responsable de Formació Interna
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions rebudes en relació amb les persones afectades
Temporització	Anual

## **Àmbit 7: Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere**

**Objectiu 7.1. Prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació i violència de gènere.**

Acció 7.1.1. Donar a conèixer a tota la comunitat universitària el *Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament*.

Responsable	Consell de Direcció
Indicadors d'avaluació	Accions informatives
Temporització	Anual

Acció 7.1.2. Establir propostes i recursos per a tota la comunitat, orientats a prevenir i detectar situacions de discriminació i violència de gènere.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats de formació Nombre de campanyes de sensibilització
Temporització	Anual

Acció 7.1.3. Vetllar per detectar i prevenir situacions d'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia (LGTBI-fòbia).

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Enumerar les denúncies presentades Enumerar les denúncies resoltes
Temporització	Anual

Acció 7.1.4. Garantir que persones d'aquest col·lectiu utilitzin el nom que vulguin, d'acord amb la seva condició. Aquest nom serà vàlid per a les activitats que notinguin implicació legal.

Responsable	Comissió d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Enumerar les sol·licituds de canvis de nom
Temporització	Anual

Acció 7.1.5. Garantir el nomenament d'una persona referent per fer una primera gestió en casos d'assetjament o violències sexuals.

Responsable	Consell de Direcció
Indicadors d'avaluació	Llistat persona/es referents
Temporització	Anual

El Pla d'igualtat de gènere de BAU, Centre Universitari d'Arts i Disseny va ser aprovat i signat pel Consell de Direcció el 20 de gener de 2022.



BAU CENTRE  
UNIVERSITARI  
DE DISSENY  
DE BARCELONA  
CENTRE ADSCRIT  
A LA UVIC-UCC

