

# Plan de igualdad de género

## Introducción

El Plan de igualdad de género de BAU, Centro Universitario de Artes y Diseño responde a la necesidad de afrontar uno de los retos más actuales, al tiempo que históricos, en nuestra sociedad: las desigualdades de género. Su principal objetivo es la aplicación de medidas que aseguren la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de nuestra institución. entendemos como situación de igualdad aquella en la que, o bien ambos sexos están representados de una forma equilibrada, es decir, cuando tienen cada uno una presencia o representación de al menos un 40% del total, o bien cuando se garantiza la perspectiva de género en todos los mecanismos de acceso, estabilidad y movilidad laboral o funcional en la institución.

En la cultura organizativa de BAU existe una especial sensibilidad hacia los temas de género. En este sentido, cabe mencionar la creación de la línea de diseño y género de GREDITS (Grupo de Investigación en Diseño y Transformación Social), en 2019, con el fin de promover los estudios de género, la difusión de la realidad de las mujeres y las producciones culturales a lo largo de la historia.

Con anterioridad, en 2018 desde el Consejo de Dirección se encarga y pone en marcha el protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso. Asimismo, en 2021 se impartió formación interna en el equipo humano del centro en materia de perspectiva de género y lenguaje inclusivo en el entorno en laboral, educativo y universitario.

En este contexto y a fin de que las cuestiones de género fueran tratadas y tenidas en cuenta en todos los ámbitos de actividad de la institución, el Consejo de dirección del centro acuerda la creación de una comisión de igualdad que será paritaria. Esta comisión, se ha encargado de elaborar el Plan de igualdad de género, para la igualdad entre los hombres y mujeres de BAU y que cuenta, en su composición con la siguiente representación:

- 1 miembro del Consejo de Dirección
- 1 miembro de Secretaría General
- 1 miembro del departamento de Comunicación
- 2 miembros del Personal Docente e Investigador
- 1 persona referencia protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso.

Hasta la creación de esta comisión y la posterior elaboración del plan de igualdad, BAU, ha sido amparada e incluida, como centro adscrito a la UVic-UCC, en esta materia en el 1º y 2º plan de igualdad de género publicados en 2008 y 2017 respectivamente por la universidad.

## Aprobación del Plan de igualdad de género

Para que se cumplan estas disposiciones y con la voluntad de contribuir al desarrollo total de la igualdad entre las personas, el Consejo de dirección de BAU ha aprobado en fecha 20 de enero de 2022 el plan de igualdad de género, que contempla un período de actuación que se inicia en 2022 y se implantará hasta 2025.

Este documento está inspirado en el III Plan de igualdad de género 2022-2025 publicado por la UVIC-UCC y adaptado a la propia realidad y rasgos diferenciales de BAU.

El plan prevé la toma de medidas para asegurar un trato igualitario entre hombres y mujeres y se estructura mediante la definición de objetivos y acciones que se enmarcan en los siguientes siete ámbitos de actuación:

- Igualdad de oportunidades y responsabilidad social
- Actividad académica: docencia e investigación
- Comunicación, imagen y lenguaje
- Representación y participación institucional de las mujeres
- Acceso, promoción y desarrollo profesional. Condiciones laborales
- Corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar
- Prevención y erradicación de la violencia de género

## Ámbitos, objetivos y acciones

### Ámbito 1: Igualdad de oportunidades y responsabilidad social

Objetivo 1.1. Potenciar la política de igualdad y la perspectiva de género en la estrategia y cultura de la organización universitaria.

Acción 1.1.1. Asignar en los presupuestos los recursos suficientes para realizar el conjunto de acciones previstas en el Plan de igualdad.

Responsable: Gerencia

Indicadores de evaluación: Presupuesto específico

Temporalización: 2022-2025

Acción 1.1.2. Crear una comisión de seguimiento del Plan de igualdad

Responsable: Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Número de reuniones de la comisión de igualdad

Temporalización: 2022

Acción 1.1.3. Velar por que la información estadística institucional de BAU siempre se publique teniendo en cuenta la variable género y garantizar la protección de datos personales.

Responsable: Responsable de Calidad

Indicadores de evaluación: Informes estadísticos de BAU

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 1.2. Procurar la implicación de toda la comunidad universitaria en la igualdad real de oportunidades en todos los niveles.

Acción 1.2.1. Organizar acciones de sensibilización en materia de igualdad.

Responsable: Responsable de Calidad

Indicadores de evaluación: Comisión de Igualdad

Temporalización: 2022-2025

Acción 1.2.2. Organizar actividades formativas sobre temas de género e igualdad dirigidas a la comunidad universitaria.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Número de actividades, número de participantes

Temporalización: 2022-2025

## **Ámbito 2: Actividad académica: investigación y docencia**

Objetivo 2.1. Velar por que la participación en la investigación sea equilibrada desde la perspectiva de género y analizar todos los datos en relación con el número de profesoras y profesores (hombre/mujer) a partir de una ponderación a partir número total de mujeres/hombres del PDI .

Acción 2.1.1. Realizar un análisis desagregado por sexos de investigadores e investigadoras principales de proyectos de investigación y transferencia de conocimiento.

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Número de investigadores principales (IP) de proyectos de investigación y transferencia de conocimiento desde la perspectiva de género

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.1.2. Establecer medidas para compensar el desequilibrio en la investigación desde la perspectiva de género

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Para construir en función de la acción que se proponga

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 2.2. Conocer y promover la participación de mujeres en proyectos de transferencia de conocimiento protegidos (spinoff, patentes...).

Acción 2.2.1. Recoger los niveles de participación de mujeres en proyectos de transferencia de conocimiento (contratos, convenios, acuerdos, etc.).

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Número de mujeres que participan como investigadoras principales (IP) en proyectos de transferencia de conocimiento.

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.2.2. Recoger los niveles de participación de mujeres como autoras o coautoras de resultados de investigación protegidos (patentes, modelos de unidad, software informático, marcas, etc.).

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Número de mujeres que constan como autoras o coautoras en resultados de investigación protegidos. En términos absolutos, relativos y segregado por cuantía del proyecto

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.2.3. Recoger los niveles de participación de mujeres en proyectos de investigación competitivos.

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Número de mujeres que participan como investigadoras principales (IP) en proyectos de investigación competitivos, en términos absolutos, relativos y segregados por cuantía del proyecto

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 2.3. Realizar un análisis desagregado y ponderado por géneros de la producción de artículos en revistas científicas.

Acción 2.3.1. Realizar un análisis desagregado y ponderado por género de la producción científica de la documentación en la que se hagan públicos los resultados de investigación.

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Porcentajes desde la perspectiva de género de los resultados de investigación

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 2.4. Establecer criterios en el cálculo de méritos académicos que no penalicen trayectorias interrumpidas por conciliación.

Acción 2.4.1. En la evaluación de los currículos, ampliar el período evaluado de las personas que hayan cogido baja de maternidad, paternidad o por cuidado de un familiar.

Responsable: Responsable de RRHH / Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Inclusión en la normativa de evaluación de currículos  
Porcentajes desde la perspectiva de género de las personas que se acogen a ella

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 2.5. Fomentar la investigación con perspectiva de género.

Acción 2.5.1. Analizar el número de tesis doctorales con perspectiva de género.

Responsable: Director Unidad de Doctorado

Indicadores de evaluación: Número de tesis vinculadas a la perspectiva de género

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.5.2. Realizar un análisis desagregado por sexos de la participación de mujeres y hombres en las direcciones y codirecciones de tesis doctorales.

Responsable: Director Unidad de Doctorado

Indicadores de evaluación: Número de mujeres y hombres que dirigen y codirigen las tesis doctorales

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.5.3. Visibilizar las actividades de investigación sobre género en la memoria académica anual de la BAU.

Responsable: Director Unidad de Doctorado

Indicadores de evaluación: Presencia de un apartado sobre estudios de género en la memoria académica anual

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.5.4. Construir un fondo especializado en bibliografía y otros recursos de género.

Responsable: Responsable de Biblioteca

Indicadores de evaluación: Número de documentos/recursos adquiridos – Número de recursos en el fondo

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 2.6. Fomentar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

Acción 2.6.1. Empezar acciones para promover la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación, especialmente en las áreas en las que está menos presente.

Responsable: Director de Investigación

Indicadores de evaluación: Número de acciones llevadas a cabo

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 2.7. Incorporar la perspectiva de género en la docencia

Acción 2.7.1. Incorporar en todos los planes de estudios, tanto de grado como de posgrado, una competencia transversal de dimensión de género que se traduzca en contenidos y resultados de aprendizaje concretos en diferentes asignaturas, siguiendo las recomendaciones de AQU Catalunya.

Responsable: Comisión de Estudios

Indicadores de evaluación: Número de planes de estudios a los que se ha incorporado esta competencia transversal, en el marco de los procesos de evaluación del ciclo VSMA (Verificación-Seguimiento-Modificación-Evaluación)

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.7.2. Velar por que la perspectiva de género se implemente en las asignaturas.

Responsable: Comisión de Estudios

Indicadores de evaluación: Número de asignaturas que incorporan acciones vinculadas a la consecución de competencias y resultados de aprendizaje con perspectiva de género

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.7.3. Elaborar recomendaciones genéricas para el conjunto del profesorado para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.

Responsable: Comisión de Estudios

Indicadores de evaluación: Número de recursos generados

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.7.4. Ofrecer formación al profesorado para que incorpore la perspectiva de género en sus asignaturas.

Responsable: Comisión de Estudios

Indicadores de evaluación: Número de recursos generados

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.7.5. Potenciar que el alumnado elabore trabajos académicos con perspectiva de género.

Responsable: Comisión de Estudios

Indicadores de evaluación: Número de acciones formativas dirigidas al alumnado - Porcentaje de TFG y TFM sobre estudios de género - Porcentaje de TFG y TFM que incorporan la perspectiva de género

Temporalización: 2022-2025

Acción 2.7.6. Dotar a la Comisión de Igualdad de recursos para llevar a cabo el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.

Responsable: Responsable de RRHH

Indicadores de evaluación: Número de horas de dedicación asignadas

Temporalización: 2022-2025

### **Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje**

Objetivo 3.1. Adoptar y velar por la existencia de una perspectiva de género en la comunicación interna y externa de BAU

Acción 3.1.1. Hacer visible la incidencia de la variable género en la actividad universitaria incluida en la memoria académica y en otros documentos institucionales o de difusión y publicidad.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Publicación en el apartado de la Comisión de Igualdad de la Memoria académica

Temporización: Anual

Acción 3.1.2. Hacer un seguimiento de la paridad en la representatividad, los reconocimientos públicos y la visibilidad pública de los miembros de la comunidad universitaria y poner de manifiesto posibles desigualdades detectadas.

Responsable: Comisión de Igualdad



Indicadores de evaluación: Análisis cuantitativo

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.1.3. Elaborar una campaña de comunicación en BAU en torno al 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Memoria de cada campaña llevada a cabo y de las acciones que se han incluido

Temporización: Anual

Objetivo 3.2. Promover en el seno de BAU la utilización de una imagen corporativa con perspectiva de género.

Acción 3.2.1. Definir y aplicar criterios que velen por una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los materiales de difusión, publicidad, corporativos e institucionales, garantizando que no haya sesgos sexistas en su representación.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Disponer de un documento que defina los criterios y su forma de aplicación y análisis

Temporización: Anual

Acción 3.2.2. Disponer de un análisis para garantizar que se apliquen correctamente los criterios definidos en la acción 3.2.1. en el ámbito de los materiales de difusión y publicidad.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Análisis cualitativo y cuantitativo de las acciones generadas durante cada curso académico

Temporización: Anual

Acción 3.2.3. Disponer de un análisis para garantizar que se apliquen correctamente los criterios definidos en la acción 3.2.1. en el ámbito de los materiales de corporativos e institucionales.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Análisis cualitativo y cuantitativo de las acciones generadas durante cada curso académico

Temporización: Anual

Objetivo 3.3. Promover en el seno BAU la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de BAU, ya sean escritas, en imagen o en formato audiovisual.

Acción 3.3.1. Disponer de un libro de estilo de BAU en el que se vele por el uso del lenguaje no sexista y se tengan en cuenta criterios multilingües para la redacción de textos igualitarios.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Disponer del libro de estilo editado y publicado en formato digital en la web de BAU y en el de todas las entidades federadas así como en otros espacios si se considera adecuado

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.3.2. Elaboración y ejecución de un plan de difusión del libro de estilo.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Disponer del documento del plan de difusión y haber logrado todas las acciones que se hayan previsto en los plazos indicados

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.3.3. Definir y ejecutar un plan de formación que garantice el conocimiento y la correcta aplicación del libro de estilo por parte de toda la comunidad universitaria y que, a tal fin, deberá tener diferentes enfoques para los diferentes públicos a los que se dirija: estudiantes, docentes, investigadores, PAS, personas que trabajan directamente en comunicación, etc.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Número de formaciones hechas y número de personas que las han seguido

Temporalización: 2022-2025

Objetivo 3.4. Difundir las actuaciones previstas y las realizadas en el Plan de igualdad, así como todas las acciones que en materia de igualdad y de perspectiva de género se lleven a cabo en BAU.

Acción 3.4.1. Crear un espacio en la web de BAU que dé visibilidad de forma clara y accesible a la información del Plan de igualdad ya los recursos y espacios de comunicación habilitados en otros entornos.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación

Indicadores de evaluación: Disponer del espacio y garantizar que todas las webs estén enlazadas

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.4.2. Disponer de uno o varios espacios informativos de las actuaciones (página web; portal de transparencia; buzón de sugerencias, etc.) tanto para público interno como externo.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación

Indicadores de evaluación: Disponer del listado de espacios informativos disponibles previamente y/o habilidades de forma expresa para esta difusión: páginas web, redes sociales, portal de transparencia, buzón de sugerencias, memorias de curso, etc. Número de publicaciones hechas en cada uno de los espacios informativos acordados en el listado

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.4.3. Difundir las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad y llevadas a cabo tanto para público interno como externo.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Número de publicaciones hechas

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.4.4. Hacer visibles las diferentes publicaciones, estudios, proyectos y líneas de investigación sobre género que se lleven a cabo en BAU.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad - BAU Ediciones

Indicadores de evaluación: Número de acciones de comunicación llevadas a cabo, desagregadas en ruedas de prensa, notas de prensa, noticias en webs, revistas y boletines propios, redes sociales)

Temporalización: 2022-2025

Acción 3.4.5. Hacer visibles las diferentes actividades, acciones e iniciativas que se lleven a cabo desde la docencia o desde cualquier ámbito de la comunidad universitaria.

Responsable: Área de Marketing y Comunicación - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Número de publicaciones hechas

Temporalización: 2022-2025

**Ámbito 4: Representación y participación institucional de las mujeres**

Objetivo 4.1. Fomentar la representatividad de las mujeres en todos los ámbitos, categorías y niveles de organización universitaria.

Acción 4.1.1. Analizar anualmente la configuración por sexo de la plantilla de profesorado y relacionarla con otras variables (centros, ámbitos de conocimiento, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad...).

Responsable: Responsable de RRHH

Indicadores de evaluación: Número de profesoras y profesores por género, segregados por centros, ámbitos de conocimiento, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad, etc.

Temporización: Anual

Acción 4.1.2. Analizar anualmente la configuración por sexo de la plantilla del personal de administración y servicios y relacionarla con otras variables (departamentos, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad...).

Responsable: Director de Recursos Humanos

Indicadores de evaluación: Número de miembros del PAS por género, segregados por centros, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad, etc.

Temporización: Anual

Acción 4.1.3. Proponer medidas de corrección de los posibles sesgos sexistas constatados en los anteriores análisis.

Responsable: Director de Recursos Humanos - Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Número de profesoras y profesores por género, segregados por centros, áreas disciplinarias, categorías, dedicaciones, formación, edad, antigüedad, etc.

Temporización: Anual

Objetivo 4.2. Facilitar que las mujeres se incorporen a los órganos de gobierno.

Acción 4.2.1. Analizar los posibles obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Cargos de responsabilidad de la empresa según el nivel directivo y el sexo. Total y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres

Temporización: Anual

Acción 4.2.2. Corregir los posibles obstáculos detectados en la acción 4.2.1.

Responsable: Comisión de Igualdad - Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Cargos de responsabilidad de la empresa según el nivel directivo y el sexo. Total y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres

Temporización: Anual

Objetivo 4.3. Desarrollar acciones que favorezcan la presencia igualitaria de ambos sexos en las diferentes titulaciones (oficiales y propias) de BAU.

Acción 4.3.1. Analizar al alumnado según el género pertitulaciones y formación continua.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Resultados del análisis

Temporización: Anual

Acción 4.3.2. Analizar al alumnado con beque si prácticas en plazas internas según género.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Resultados del análisis

Temporización: Anual

Acción 4.3.3. Analizar la participación del alumnado según el género en actividades de la comunidad universitaria (voluntariado, culturales, deportivas, órganos de representación como el Consejo de estudiantes...)

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Resultados del análisis

Temporización: Anual

Ámbito 5: Acceso, promoción y desarrollo profesional. Condiciones laborales

Objetivo 5.1. Garantizar que se cumpla el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de acceso, selección y promoción del personal.

Acción 5.1.1. Garantizar que no se producen discriminaciones directas o indirectas en ninguna de las fases de los procesos de acceso, promoción y desarrollo profesional.

Responsable: Responsable de RRHH

Indicadores de evaluación: Incorporaciones y promociones Porcentaje de hombres y mujeres Porcentaje de hombres y mujeres entre las personas presentadas en cada

concurso, y porcentaje por género de los/las personas que han conseguido cada plaza (por PDI/PAS, tipos de contrato y promoción interna/externa)

Temporización: Anual

Acción 5.1.2. Promover la participación del personal de BAU en los cursos de formación desde la perspectiva de género

Responsable: Responsable de RRHH

Indicadores de evaluación: Grado de asistencia por género

Temporización: Anual

Objetivo 5.2. Garantizar que no se produzcan actitudes sexistas o trato discriminatorio en sus condiciones laborales.

Acción 5.2.1. Garantizar la aplicación del Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso.

Responsable: Responsable de RRHH - Persona de referencia protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso

Indicadores de evaluación: Número de veces que se ha activado el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso.

Temporización: Anual

Acción 5.2.2. Propiciar políticas para garantizar un buen ambiente laboral y evitar el acoso, las actitudes existentes y el trato discriminatorio.

Responsable: Responsable de RRHH - Persona de referencia protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso

Indicadores de evaluación: Número de quejas/denuncias

Temporización: Anual

Acción 5.2.3. Sancionar las situaciones de acoso por razones sexistas.

Responsable: Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Recopilación de las sanciones impuestas

Temporización: Anual

Objetivo 5.3. Comprobando que no existe discriminación por razón de género en la organización del trabajo.

Acción 5.3.1. Identificar si existen situaciones discriminatorias en la organización del trabajo (jornada, horarios, asignación de tareas...).

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Criterios utilizados en la asignación de horarios

Temporización: Anual

Objetivo 5.4. Introducir la perspectiva de género en la valoración de la salud y de los riesgos psíquicos y sociales.

Acción 5.4.1. Detectar los riesgos psíquicos y sociales de carácter sexista que puedan afectar a la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Responsable: Comisión de Igualdad - Director de Recursos Humanos

Indicadores de evaluación: Evaluación de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género

Temporización: Anual

Acción 5.4.2. Estudiar desde la perspectiva de género la proporción de alumnos que ha pedido asesoramiento en el programa de apoyo al estudiante.

Responsable: Comisión de Igualdad – Responsable atención psicológica

Indicadores de evaluación: Listado de alumnos por género

Temporización: Anual

Acción 5.4.3. Estudiar desde la perspectiva de género la proporción de trabajadores y trabajadoras que ha pedido asesoramiento psicológico debido a situaciones de discriminación o violencia de género y darlo a conocer a la comunidad universitaria.

Responsable: Comisión de Igualdad - Persona de referencia protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso

Indicadores de evaluación: Publicación de las estadísticas por género del número de intervenciones.

Temporización: Anual

Ámbito 6: Corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar

Objetivo 6.1. Facilitar que todas las personas de la comunidad universitaria puedan conciliar su trabajo o estudio con la vida personal y familiar.

Acción 6.1.1. Favorecer horarios flexibles.

Responsable: Responsable de RRHH - Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Relación de medidas para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y familiar

Temporización: Anual

Acción 6.1.2. Realizar el seguimiento de la normativa en la concesión de beneficios vinculados a la paternidad, maternidad o la atención de familiares dependientes.

Responsable: Responsable de RRHH - Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Estadística por género de los beneficios concedidos en relación a las peticiones

Temporización: Anual

Acción 6.1.3. Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un período de excedencia por haber cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad.

Responsable: Responsable de RRHH – Responsable de Formación Interna

Indicadores de evaluación: Número de formaciones recibidas en relación con las personas afectadas

Temporización: Anual

Ámbito 7: Política de prevención y erradicación de la violencia de género

Objetivo 7.1. Prevenir y detectar precozmente situaciones de discriminación y violencia de género.

Acción 7.1.1. Dar a conocer a toda la comunidad universitaria el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso.

Responsable: Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Acciones informativas

Temporización: Anual

Acción 7.1.2. Establecer propuestas y recursos para toda la comunidad orientados a prevenir y detectar situaciones de discriminación y violencia de género.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Número de actividades de formación – Número de campañas de sensibilización

Temporización: Anual



Acción 7.1.3. Velar por detectar y prevenir situaciones de homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia (LGTBI-fobia).

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Enumerar las denuncias presentadas – Enumerar las denuncias resueltas

Temporización: Anual

Acción 7.1.4. Garantizar que personas de este colectivo utilicen el nombre que deseen, de acuerdo con su condición. Este nombre será válido para aquellas actividades que no tengan implicación legal.

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores de evaluación: Enumerar las solicitudes de cambios de nombre

Temporización: Anual

Acción 7.1.5. Garantizar el nombramiento de una persona referente para realizar una primera gestión en casos de acoso o violencias sexuales.

Responsable: Consejo de Dirección

Indicadores de evaluación: Listado persona/s referentes

Temporización: Anual

*El Plan de igualdad de género de BAU, Centro Universitario de Artes y Diseño fue aprobado y firmado por el Consejo de Dirección el 20 de enero de 2022.*