

Pla d'igualtat de gènere

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

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: Responsable de Qualitat

Indicadors d'avaluació: Comissió d'igualtat

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 competitiu.

Responsable: Director de Recerca

Indicadors d'avaluació: Nombre de dones que participen com a investigadores principals (IP) en projectes de recerca competitiu, 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 Unitat de Doctorat

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'Estudis
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 d'Estudis
Indicadors d'avaluació: Nombre de recursos generats
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 (pàgina web; 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 Edicions

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 duguin a 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 si pràctiques en places internes segons el gènere.

Responsable: Comissió d'Igualtat

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 – Consell de Direcció

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 no tinguin 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.