

PLA D'IGUALTAT

DE LA FUNDACIÓ PER A LA DOCÈNCIA SANT LLÀTZER

Elaborat per:

Eva Fernández Lamelas

Carmen Moratinos de Pablo

Higini López Garcia

Montserrat Comellas Oliva

Amb la col·laboració de Rosa M. Piqué Ferrer

Aprobat per:

Comitè estratègic

Consell acadèmic

Patronat de la FDSL

SIGQ: PES 07.02. DOC01

© Tots els drets reservats a la Fundació per a la Docència Sant Llàtzer, 2022.

C. de la Riba, 90

08221. Terrassa (Barcelona)

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ DE LA FDSL	5
2. MARC LEGAL	6
2.1. Marc estatal	6
2.2. Marc universitari	7
2.3. Marc ensenyament	10
3. METODOLOGIA	11
4. DIAGNÒSTIC	15
4.1 ÀMBIT LABORAL	15
4.1.1. Cultura i gestió organitzativa	15
4.1.2. Condicions laborals	18
4.1.3. Accés a l'organització	25
4.1.4. Formació interna i/o contínua	27
4.1.5. Promoció i desenvolupament professional	32
4.1.6. Retribució	33
4.1.7. Temps de treball i corresponsabilitat	37
4.1.8. Comunicació inclusiva	39
4.1.9. Salut laboral	40
4.1.10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	42
4.2. ÀMBIT UNIVERSITARI	43
4.2.1. Qualitat de programa formatiu	43
4.2.2. Pertinença a la informació pública	47
4.2.3. Eficàcia dels sistema de garantia interna de la qualitat	48
4.2.4. Adequació del professorat	49
4.2.5. Eficàcia dels sistemes de suport a l'aprenentatge	53
4.2.6. Qualitat dels resultats dels programes formatius	55
4.3. ÀMBIT ENSENYAMENT (CICLES FORMATIUS)	56
4.3.1. Perfil dels estudiants	56
4.3.2. Pla d'estudis	58
4.3.3. Informació pública	58

4.3.4. Activitats de sensibilització	59
4.3.5. Perfil del professorat	59
4.3.6. Formació del professorat i el PAS en perspectiva de gènere	60
5. PLA D'ACCIÓ 2022-23 / 2025-26	61
6. BIBLIOGRAFIA	69
ANNEX 1. QÜESTIONARI AL PERSONAL DE LA FDSL	72
ANNEX 2. TRASLACIÓ NOMENCLATURA GRUPS PROFESSIONALS - CATEGORIES	75
ANNEX 3. DIAGNÒSTIC, SITUACIÓ, CONTINGUTS I ESTRATÈGIES RELATIVES A LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL CORPORAL I DE GÈNERE AL GRAU EN INFERMERIA. (GINF)	76
ANNEX 3.1. Fitxes Perspectiva de Gènere Revisió Pla d'Estudis	85
ANNEX 3.2. Formulari	87
ANNEX 3.3. Mapa de resultats d'aprenentatge vinculats a VG. Curs 2020-21	90
ANNEX 4. DIAGNÒSTIC, SITUACIÓ, CONTINGUTS I ESTRATÈGIES RELATIVES A LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL CORPORAL I DE GÈNERE AL GRAU EN TERÀPIA OCUPACIONAL.	93
ANNEX 4.1. Enquesta	100

1. PRESENTACIÓ DE LA FDSLL

La Fundació per a la Docència Sant Llàtzer (FDSLL) es constitueix el 27 de setembre de 2012 com una entitat filial i autònoma de la Fundació Privada Sant Llàtzer (FSL) dirigida a l'activitat de gestió i administració de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa, centre adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). L'1 d'octubre de 2012 es formalitza la compravenda per part de la FDSLL a la Creu Roja, assumint la FDSLL la titularitat de la citada Escola Universitària.

Al 2019 es crea el Centre de Formació Professional Sant Llàtzer (CFPSLL) dintre dels plans de desenvolupament educatiu de la FDSLL.

Actualment s'imparteixen el Grau Universitari en Infermeria (GI), el Grau Universitari en Teràpia Ocupacional (GTO), el Màster en Infermeria quirúrgica, anestèsia i teràpia del dolor; el Postgrau en Infermeria quirúrgica; el Postgrau d'integració sensorial en Teràpia Ocupacional i el Cicle Formatiu de Grau Superior (CFG) en Documentació i Administració Sanitàries (DAS). El nombre d'alumnat és d'aproximadament 1.000 persones.

Som una institució docent, humanista i integradora, compromesa amb la societat, mitjançant el desenvolupament, la transferència del coneixement i la inquietud investigadora, que volem formar persones professionals de salut competents, properes a les necessitats d'intervenció de la seva professió, que treballin en els nous escenaris de futur amb una visió crítica i capacitat transformadora, donant un excel·lent servei a la societat.

Els nostres valors són: humanista, professional, innovadora, transparent i socialment responsable.

2. MARC LEGAL

2.1. Marc estatal

El principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe és un valor jurídic fonamental dels drets humans que ve recollit en diferents textos legals, entre els que destaquem els següents:

Art. 14 de la Constitució Espanyola : “Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.” (1)

A nivell europeu destaquem la **Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitat i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació. (2)

La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (3), modificada pel **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, estableix l'obligatorietat de dur a terme el Pla d'Igualtat en un termini que finalitza el 2022. (4)

La Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 13, especifica que aquests principis de no-discriminació i de respecte són aplicables a l'àmbit universitari, i que la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, i han

d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. (5)

La **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, obliga, en l'article 18.3, a tots els poders públics a aprovar en el termini de dos anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. L'article 36 recull l'obligatorietat de les empreses d'implementar mesures destinades a evitar qualsevol discriminació entre dones i homes. A l'article 38 insta a incloure mesures d'igualtat als convenis col·lectius. L'article 43 tracta de la inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral. (6)

2.2. Marc universitari

El *Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona: quadrienni 2013-2017* recull en l'eix 4 dues mesures directament relacionades amb l'objectiu que ens ocupa:

"3.7. Monitorar i avaluar la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de grau i postgrau

3.8. Explicitar la perspectiva de gènere en l'elaboració de les guies docents i els programes de les assignatures des d'un model d'universitat inclusiva." (7)

Amb la finalitat de desenvolupar aquesta segona mesura, l'Observatori per a la Igualtat de la UAB va publicar la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència* elaborada per Maribel Ponferrada en el marc del projecte FP7-EGERA-Effective Gender Equality in Research and the Academia. (8)

Al Claustre i Junta de govern de la UAB del 23 d'octubre de 2018 es va aprovar la inclusió de 4 noves competències generals. Una de les quals és la de **gènere**. La redacció és la següent:

"Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere". (9)

També el *IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere a la Universitat Autònoma de Barcelona 2019-2023 (2019)*, en l'Eix 3 Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, inclou en l'objectiu estratègic 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en la docència, les mesures:

3.1.1. *"Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau"*, en el 3.1.2. *"Fer seguiment de la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en els plans d'estudis de grau"* i en el 3.1.3. *"Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència"*.

I en l'objectiu estratègic 3.2. Introduir la perspectiva de gènere en la recerca, les mesures:

3.2.1. *"Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere"* i el 3.2.2. *"Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca"*. (10)

El gener de 2018, l'**Agència de Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)** va publicar la guia titulada *Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*.

L'AQU defineix la competència a integrar com: *"Desenvolupar la capacitat d'avaluar les desigualtats per raó de sexe i gènere, per dissenyar solucions"*. (11)

El document de l'AQU s'estructura en varies parts. En primer lloc, fa una detallada descripció del marc normatiu, tant d'àmbit europeu, com estatal i català que fa referència a la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a la docència universitària.

En segon lloc, aporta elements conceptuals sobre la dimensió de gènere aplicada als estudis universitaris.

La tercera part és la central pel que fa a la missió de l'AQU, el cicle Verificació-Seguiment-Modificació i Acreditació (VSMA) de les titulacions, que implica la inclusió d'indicadors en perspectiva de gènere en aquests processos. Així, el capítol 3 inclou indicadors de diagnòstic referits a la institució (des de la planificació i organització fins a la política de recursos humans); el centre (per exemple, la incorporació de la perspectiva de gènere a la titulació, als sistemes interns de garantia de qualitat o les estratègies d'avaluació) i el professorat (formació, projectes d'innovació docent o materials entre d'altres). També hi ha els indicadors d'avaluació en el procés VSMA. Al punt 3.2 figuren els indicadors d'avaluació amb els corresponents estàndards de verificació i acreditació. El document també conté annexos específics amb orientacions i competències específiques per a diverses titulacions, un glossari i un banc de recursos i de materials.

La Guia s'adreça a tots els estaments de la comunitat universitària. Així, per exemple, les enquestes de satisfacció d'estudiants també han de comptar amb un indicador relatiu a la percepció que tenen de la introducció de la perspectiva de gènere o es valora si es *dissenyen les activitats acadèmiques i de gestió de manera que facilitin la conciliació de l'estudi i el treball amb la vida personal i familiar*.

L'octubre de 2019 es va publicar la *Guia per a l'acreditació de les titulacions universitàries de Grau i Màster* que inclou un annex on es contemplen els ítems que s'han d'incorporar en els documents per a l'acreditació i aquest es manté en la reedició del 2021.

En aquest document s'afirma:

“Es farà especial èmfasi en la presència de la perspectiva de gènere en la titulació. La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix a l'article 28.1.a que l'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer,

d'universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament «la promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible». L'abordatge de la perspectiva de gènere dins del desplegament de les titulacions afecta gran part de les dimensions que formen part de la metodologia adoptada per a l'acreditació.» (12)

2.3. Marc ensenyament

A més de la normativa legal de referència, el referent en l'àmbit de l'educació primària, secundària, de cicles formatius i de batxillerat és el *Pla per a la Igualtat de Gènere al Sistema Educatiu* aprovat per acord de Govern el 20 de Gener de 2015. (13)

De forma complementaria cal tenir presents:

Protocol per a l'abordatge dels matrimonis forçats. 2014 (14)

Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya. 2017 (15)

Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI (elaborat per instància del Parlament de Catalunya en compliment de la Moció 101/XI aprovada el 09.03.2017) (16)

Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius. Del 2017. (17)

Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant la violència masclista entre l'alumnat. Del 2019. (18)

3. METODOLOGIA

El 2 de febrer de 2020 es va constituir la **Comissió d'Igualtat** que té com un dels seus objectius impulsar l'elaboració, la implementació i l'avaluació del Pla d'Igualtat 2022-2025 de la FDSLL.

El 19 de març de 2021 es va constituir la taula negociadora del Pla d'Igualtat formada per:

- Dra. Montserrat Comellas en representació de l'empresa
- Sr. Higini López en representació de l'empresa
- Dra. Eva Fernández representació laboral
- Prof. Carmen Moratinos representació laboral

En primer lloc, es va informar al conjunt de la plantilla de la FDSLL que es donava inici als treballs destinats a elaborar el Pla d'Igualtat en una carta emesa el 10 de maig de 2021 de forma telemàtica.

Paral·lelament, els mesos d'abril i maig de 2020 es va donar inici als treballs de diagnosi del Pla d'Igualtat estructurats en els àmbits que es presenten a la següent taula:

1. ÀMBIT LABORAL
1.1. Cultura i gestió organitzativa
1.2. Condicions laborals
1.3. Accés a l'organització
1.4. Formació externa i/o continua
1.5. Promoció i/o desenvolupament professional
1.6. Retribució
1.7. Temps de treball i corresponsabilitat
1.8. Comunicació inclusiva
1.9. Salut laboral
1.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
2. ÀMBIT UNIVERSITARI
2.1. Accés i matrícula. Perfil dels estudiants
2.2. Pla d'estudis
2.3. Informació pública
2.4. Sistema intern de gestió de qualitat
2.5. Adequació del professorat
2.6. Eficàcia dels sistemes de suport a l'aprenentatge
2.7. Qualitat dels resultats
3. ÀMBIT ENSENYAMENT
3.1. Perfil dels estudiants
3.2. Pla d'estudis
3.3. Informació pública
3.4. Activitats de sensibilització
3.5. Perfil del professorat
3.6. Formació del professorat/PAS

Taula 1. Elaboració pròpia

Es va treballar en base a informes subministrats pels diversos departaments de la FDSL segons els respectius àmbits de competència. En l'àmbit **laboral**, es prenen com a referència els fulls de càlcul i la *Guia pràctica de diagnosi* que acompanya la fase de diagnòstic facilitats pel Departament d'Igualtat i feminismes de la Generalitat de Catalunya. (19) Paral·lelament es va demanar al conjunt de la plantilla de la FDSL que emplenés un qüestionari inspirat en les recomanacions de la mencionada *Guia* (annex 1). El qüestionari planteja 16 preguntes de les quals 1 és per a la identificació sexual, 3 son dicotòmiques, 10 tenen una escala de Likert de l'1 al 10, essent el 10 el "totalment d'acord" i l'1 el "totalment en desacord", i per últim 2 preguntes de resposta oberta.

Les dades de tipus quantitatiu relatives a l'àmbit laboral es van recollir a partir dels fulls de càlcul esmentats en base a les dades del curs 2020-21. Aquestes dades es van complementar amb les obtingudes a través del formulari autoadministrat.

Les dades de l'àmbit **universitari** es van obtenir a través de l'anàlisi de dades quantitatives del curs 2020-21 i de formularis elaborats *ad hoc* per a cada Grau en funció del nivell d'implementació de la perspectiva de gènere als estudis.

Així, en el cas del Grau en Infermeria, que està en procés d'implementació la modificació del pla d'estudis, es va incorporar la Competència General de la UAB CG4. Per tant el formulari tenia com a finalitat essencial analitzar el grau d'implementació de la mateixa, les dificultats detectades pel professorat i les seves necessitats així com fer un mapa de la implementació de coneixements i habilitats en relació a la prevenció i abordatge de la violència de gènere. També es van valorar els coneixements per a incorporar la perspectiva interseccional de gènere (PIG) a l'acció tutorial amb els estudiants.

Pel que fa al Grau en Teràpia Ocupacional, la implementació de la modificació del pla d'estudis que comprendrà la CG4 es durà a terme el curs 2022-23 per tal que es pugui implementar el curs 2023-24. No obstant, diverses professores ja incorporen continguts relatius a la PIG i el formulari tenia com a objectiu contribuir a la incorporació de la CG4 i els corresponents resultats d'aprenentatge de forma emergent, és a dir, partint d'allò que ja s'està fent i de l'expertesa del professorat. Igual que en el cas d'Infermeria, es va valorar la traçabilitat dels continguts relatius a la violència de gènere, pel que fa a la prevenció i intervenció en el marc disciplinar propi, així com els coneixements entorn l'acció tutorial amb PIG.

En relació a **l'àmbit d'ensenyament**, la FDSL es dirigeix a la formació de cicles formatius de grau superior i actualment imparteix el Grau Superior en Administració i Documentació Sanitàries. Es va fer una entrevista amb la Cap d'Estudis de Formació Professional amb la finalitat de conèixer els ítems necessaris per tal de dissenyar objectius propis que estiguessin en consonància amb les directius del Departament d'Ensenyament, especialment amb les polítiques de coeducació i perspectiva de gènere.

4. DIAGNÒSTIC

4.1 ÀMBIT LABORAL

4.1.1. Cultura i gestió organitzativa

Aquest punt té com a finalitat mesurar i descriure el grau en que la igualtat d'oportunitats està integrada a l'organització, les polítiques empresarials que promouen la igualtat i la percepció de la plantilla al respecte.

Aquest serà el primer Pla d'Igualtat realitzat a la FDSL. No obstant, s'han dut a terme accions com la constitució de la Comissió d'Igualtat el febrer de 2021. La Comissió d'Igualtat està formada exclusivament per dones i caldria avançar cap a una proporció que reflectís la de la plantilla pel que fa a percentatges d'homes i de dones. Al mateix temps es va designar una Referent d'Igualtat de Gènere.

D'ençà de 2017, s'han dut a terme accions específiques de sensibilització en dates claus com el 8 de Març i el 25 de Novembre. Els cursos 2020 i 2021 es va treballar en un grup de treball específic l'elaboració del *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la FDSL*. (21) Aquest protocol va ser aprovat en Comitè Estratègic el 26 de juny de 2020 i va ser ratificat pel Consell Acadèmic el 4 de febrer de 2021.

El Comitè d'Empresa està format per 4 dones i 1 home i reflecteix de forma aproximada la composició per sexe de l'empresa.

En relació a la percepció, creences i mentalitat de les persones que conformen la FDSL, la font d'informació per a complimentar aquest punt ha estat un formulari que es va

distribuir de forma digital entre el 19 de maig i el 28 de maig de 2021. Les preguntes del formulari segueixen les indicacions del document *Guia Pràctica de Diagnosi. Igualtat de Dones i Homes a Empreses i Organitzacions*, de la Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i feminismes. (19)

Es van obtenir 52 respostes de les quals 42 corresponen a dones, 10 a homes i cap persona es defineix com a no binària. El total del personal de la FDSLL és de 55 dones i 13 homes, per tant han contestat el formulari el 76,36 % de dones i el 76,92 % d'homes.

Categoria laboral:

Els grups professionals són el Personal Docent i Investigador (en endavant PDI) i el Personal d'Administració i Serveis (en endavant PAS).

Han contestat 30 persones del PDI i 22 persones del PAS: Del PDI 25 dones i 5 homes i del PAS 17 dones i 5 homes.

A la pregunta 1 *"En general, a la FDSLL, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?"*. Es van obtenir 51 respostes amb una nota mitjana de 8,88. En el PAS hi ha més variació de respostes entre les dones (entre 6 i 10 amb una mitjana de 7,7) que entre els homes (entre 9 i 10, amb una mitjana de 9,8) i en el PDI entre les dones hi ha una variació entre el 6 i el 10 amb una mitjana entre les dones de 9 i en els homes hi ha menys variació, entre el 8 i el 10 i la mitjana és de 9,4.

Com a mostra de la cultura de l'organització recollim la resposta a la pregunta 16 de l'enquesta: *Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a la FDSLL?*

Responen afirmativament 46 persones i que no és necessari 5. Les respostes negatives corresponen a tres dones i dos homes del PDI.

Per tant, podem concloure que de forma majoritària hi ha consciència de la necessitat de dur a terme accions específiques per tal de promoure la igualtat de gènere.

Com a comentaris significatius en el formulari es transcriuen els següents:

“A nivell institucional no percebo discriminació per raó de gènere (igualtat d'oportunitats, selecció...), però a nivell cultural percebo que homes i dones tenim estils de treball i comunicació diferents i que això afavoreix que els homes accedeixin a càrrecs superiors...”

“Més conscienciació per detectar casos d'assetjament i mesures a prendre. Més accions informatives en general sobre les mesures de conciliació.”

“Fer més visible el Pla d'Igualtat i les mesures preses a través de la intranet, destacant-ho a les notícies de la pantalla d'inici.”

“Tenir en compte que les mesures de conciliació les puguin gaudir en igualtat de condicions les persones que estan en atenció directa amb el públic i que la seva substitució per gaudir de la conciliació suposi la contractació d'altre personal.”

“Crec que falta definir un pla de conciliació laboral-familiar. Falta donar a conèixer tots els elements que formen part de la política d'igualtat de la FDSLL , tant a nivell de treballadors com d'estudiants.”

El 1er Conveni Col·lectiu de la FDSLL remet a les disposicions legals vigents en aquesta matèria, en la protecció a dones víctimes de violència de gènere i a la corresponsabilitat.

La documentació corporativa no recull de forma explícita la igualtat entre homes i dones ni les polítiques de no discriminació.

Pel que fa a la comunicació i imatge corporativa es disposa d'un espai d'igualtat de gènere a la pàgina web encara en construcció però cal fer més èmfasi en la comunicació del propi posicionament entorn la igualtat de gènere a les empreses amb qui es col·labora, professionals i persones usuàries.

Els sistemes de gestió de qualitat no inclouen indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat entre homes i dones.

4.1.2. Condicions laborals

En aquest punt s'analitzen les condicions laborals de l'empresa i els diferents aspectes de la contractació: tipus de contracte, jornada, categoria i grup professional, així com la presència d'homes i dones dins de l'organització.

Amb l'objectiu de poder comparar les característiques del personal de la FDSL amb la proposta del Departament d'Igualtat i Feminismes (19), en l'annex 2 es presenta la comparativa entre ambdues.

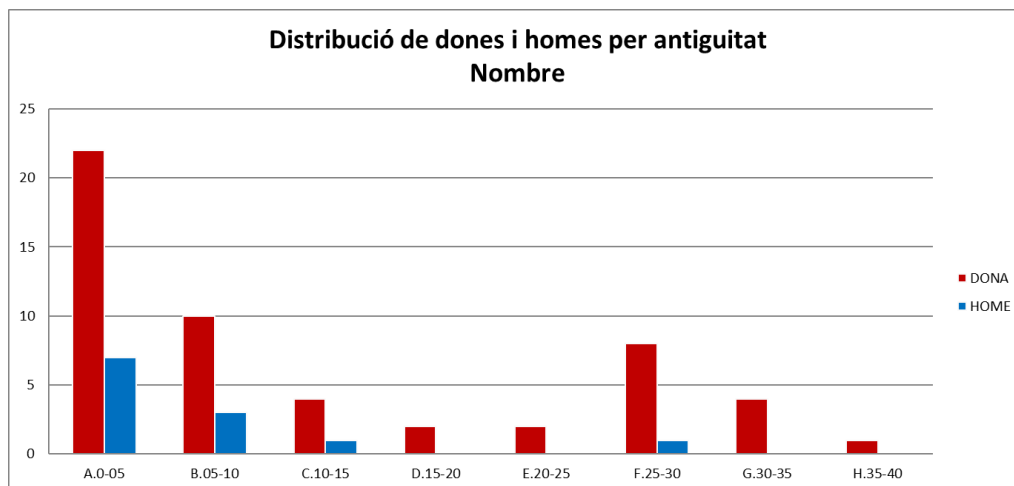
D'un total de 65 persones treballadores, 53 són dones i 12 són homes, el que suposa un 82% i 18% respectivament del total de la plantilla.

Respecte a l'antiguitat, el grup majoritari és el que inclou a les persones amb menys de 5 anys a l'entitat (29 en total, 22 dones i 7 homes), seguit de la franja d'antiguitat entre 5 i 10

anys (13 en total, 10 dones i 3 homes). És significativa la presència de 8 dones en la franja de 25 a 30 anys.

La persona amb més antiguitat es situa en la franja d'antiguitat de 35-40 anys i és una dona.

L'home amb més antiguitat es situa en la franja d'antiguitat de 25-30 anys.

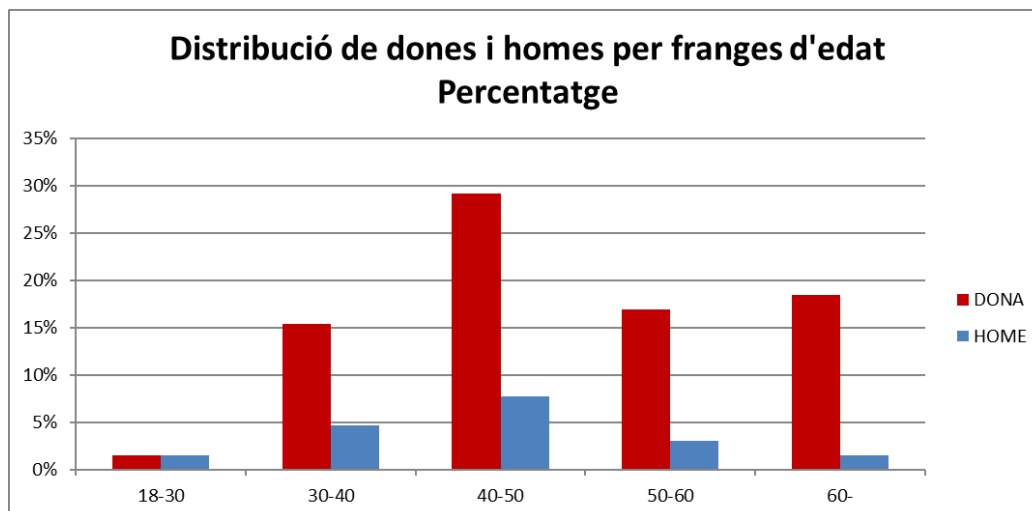


Gràfic 1: Distribució de dones i homes per antiguitat

Font: Dades del procés gestió de persones

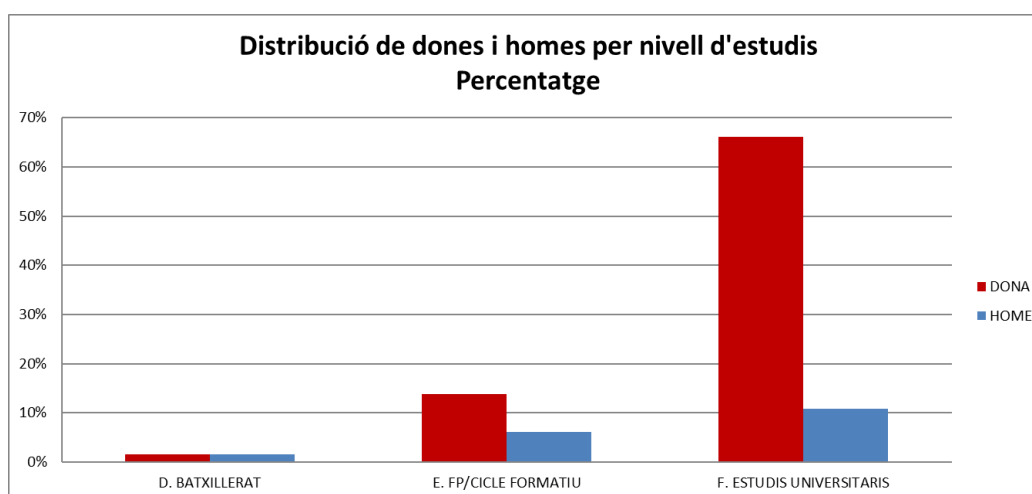
L'edat mitjana global és de 47,8 anys, les dones amb una mitjana de 48,8 anys i els homes amb 43,4 anys.

Hi ha un 4% de persones a la franja entre 18 i 30 anys (2% de dones i 2% d'homes), un 20% de persones a la franja de 31-40 anys (15% de dones i 5% d'homes), un 37% de persones a la franja 41-50 anys (29% de dones i 8% d'homes), un 20% de persones a la franja de 51-60 anys (17% de dones i 3% d'homes) i finalment un 20% a la franja de més de 61 anys (18% de dones i 2% d'homes). Aquesta darrera dada significa que 13 persones (12 dones i 1 home) estan a prop de jubilar-se o ja ho han fet.



Gràfic 2: Distribució de dones i homes per franges d'edat
Font: Dades del procés gestió de persones

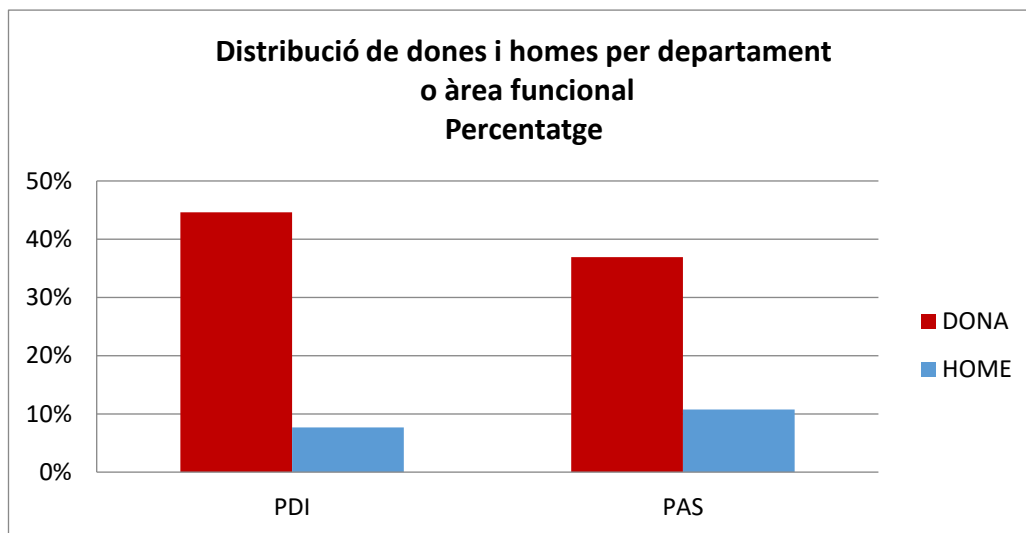
En referència al nivell d'estudis, 50 de les persones contractades té estudis universitaris que significa un 77% del total (en concret un 66% són dones (43) i un 11% són homes (7)). El percentatge de les dones amb estudis universitaris és del 81% sobre el total de dones i el percentatge dels homes amb estudis universitaris és del 58% sobre el total d'homes.



Gràfic 3: Distribució de dones i homes per nivell d'estudis
Font: Dades del procés gestió de persones

Del total de les 65 persones treballadores, 34 (53%) corresponen al PDI (29 dones i 5 homes, 45% i 8% respectivament sobre el total de les persones treballadores).

La resta del personal, 31 persones (47%) corresponen al PAS (24 dones i 7 homes, 37% i 11% respectivament sobre el total de les persones treballadores).



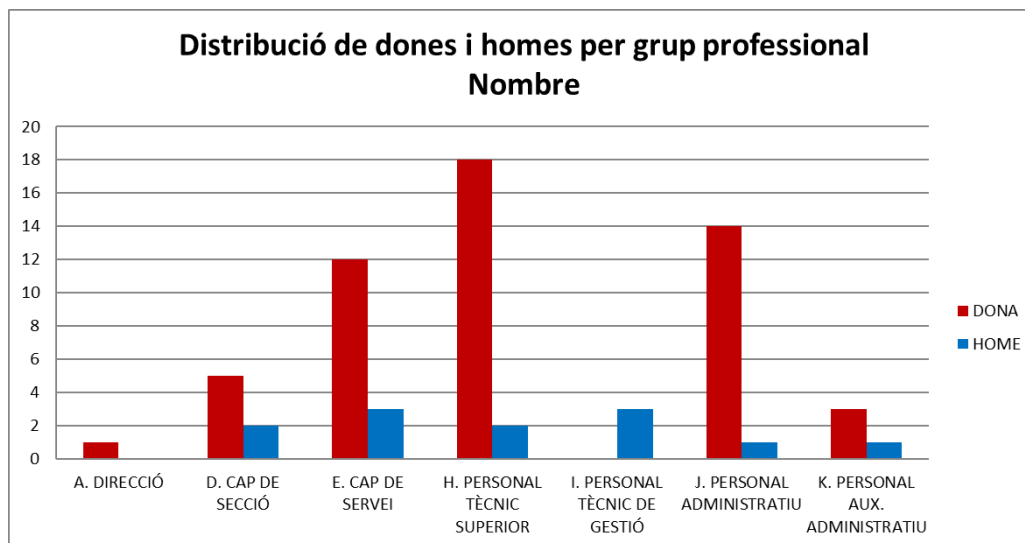
Gràfic 4: Distribució de dones i homes per àrea funcional
Font: Dades del procés gestió de persones

En referència a la distribució segons grups professionals (veure Annex 2), la distribució, tenint en compte el conjunt del PDI i del PAS, és la que resulta d'aquesta relació:

A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes		
Grup Professional	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	1	
D. CAP DE SECCIÓ	5	2
E. CAP DE SERVEI	12	3
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	18	2
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		3
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	14	1
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRA	3	1
Total general	53	12

Taula 2: Distribució d'homes i dones per grups professionals
Font: Dades del procés gestió de persones



Gràfic 5: Distribució de dones i homes per grup professional
Font: Dades del procés gestió de persones

El total dels contractes indefinits és de 54 que representa el 83% del total dels contractes.

Els contractes indefinits suposen el 85% dels contractes en el cas de les dones (45) i el 75% en el cas dels homes (9). La resta de contractes son d'obra i servei (8%), interinitat (6%) i de relleu (3%).

DONA		
Tipus Contracte	▼ Dones	% del total
INDEFINIT	45	85%
OBRA I SERVEI	3	6%
INTERINITAT	3	6%
CONTRACTE DE RELLEU	2	4%
Total general	53	100%

HOME		
Tipus Contracte	▼ Homes	% del total
INDEFINIT	9	75%
OBRA I SERVEI	2	17%
INTERINITAT	1	8%
Total general	12	100%

Taules 3 i 4: Distribució d'homes i dones per tipus de contracte
Font: Dades del procés gestió de persones

Aquests contractes són en un 78,5% a jornada completa (51 contractes en total, dels que 41 contractes són de dones que representen un 77% sobre el total de contractes de dones i 10 són contractes d'homes que representen un 83% sobre el total de contractes d'homes).

La resta de contractes representen un 21,5% a temps parcial (14 contractes en total, dels que 12 són de dones que representen un 23% sobre el total de contractes de dones i 2 són contractes d'homes que representen un 17% sobre el total de contractes d'homes).

En relació a la jornada i els horaris, un 47% del total de les persones treballadores realitza una jornada continuada i la resta, 53%, jornada partida com es pot comprovar a les següents taules així com la seva distribució percentual.

Núm. dones i homes per		
Jornada/Horaris	▼ ↕	
	▼ DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	23	8
JORNADA PARTIDA	30	4
Total general	53	12

% dones i homes per		
Jornada/Horaris	▼ ↕	
	▼ DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	35%	12%
JORNADA PARTIDA	46%	6%
Total general	82%	18%

DONA		
Jornada/Horaris	▼ ↕	
	▼ Dones	% del total
JORNADA CONTINUADA	23	43%
JORNADA PARTIDA	30	57%
Total general	53	100%

Jornada/Horaris	HOME	
	 Homes	% del total
JORNADA CONTINUADA	8	67%
JORNADA PARTIDA	4	33%
Total general	12	100%

Taules 5, 6, 7 i 8: Distribució d'homes i dones per tipus de jornada
Font: Dades del procés gestió de persones

Per finalitzar en aquest apartat, s'analitza el nombre de les persones que han causat baixa en la relació laboral a l'empresa en els darrers quatre anys i els diferents motius per els quals s'han produït. En total s'han produït 25 extincions de la relació laboral, de les que 18 han estat dones i 7 homes que representen un 72% i un 18% respectivament.

Les diferents causes estan representades a les taules següents:

Núm. extincions per Motius	per Sexe	
	 DONA	 HOME
ACOMIADAMENT		1
BAIXA VOLUNTARIA		2
FINALITZACIO DE CONTRACTE		8
JUBILACIO		5
INCAPACITAT PERMANENT		1
DEFUNCIO		1
Total general		18

% extincions per Motius	per Sexe	
	 DONA	 HOME
ACOMIADAMENT		4%
BAIXA VOLUNTARIA		8%
FINALITZACIO DE CONTRACTE		32%
JUBILACIO		20%
INCAPACITAT PERMANENT		4%
DEFUNCIO		4%
Total general		72%

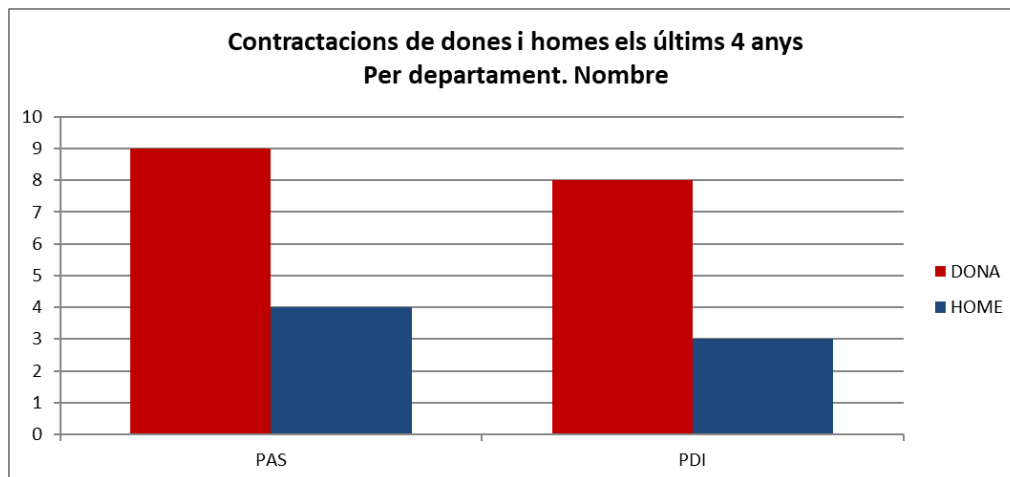
Taules 9 i 10: Distribució d'homes i dones segons el motiu d'extinció del contracte
Font: Dades del procés gestió de persones

En general, la FDSL és una organització molt feminitzada, un 82% de la plantilla són dones. Aquesta composició està dins del que acostuma a passar en el sector d'estudis vinculats a la cura. Els majors desequilibris s'observen en estaments com el PDI, majoritàriament format per dones. Pel que fa al PAS, els homes estan proporcionalment sobrerrepresentats com a Caps de Secció 2/5. Mentre en àrees administratives està format majoritàriament per dones, en el cas dels serveis tècnics (informàtica) trobem únicament homes.

Pel que fa a la tipologia de contractes, les dones tenen més contractes a temps parcial i en quan a les possibilitats d'accés als processos de selecció, l'enquesta realitzada descrita a l'apartat de metodologia incloïa la pregunta: *Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?* Hi van haver 51 respostes i la puntuació és de 9,18. En el PAS, la mitjana entre les dones és de 8,17 punts i entre els homes és de 9,8 i en el PDI, la mitjana entre les dones és de 9,32 i la mitjana entre els homes és de 9,4.

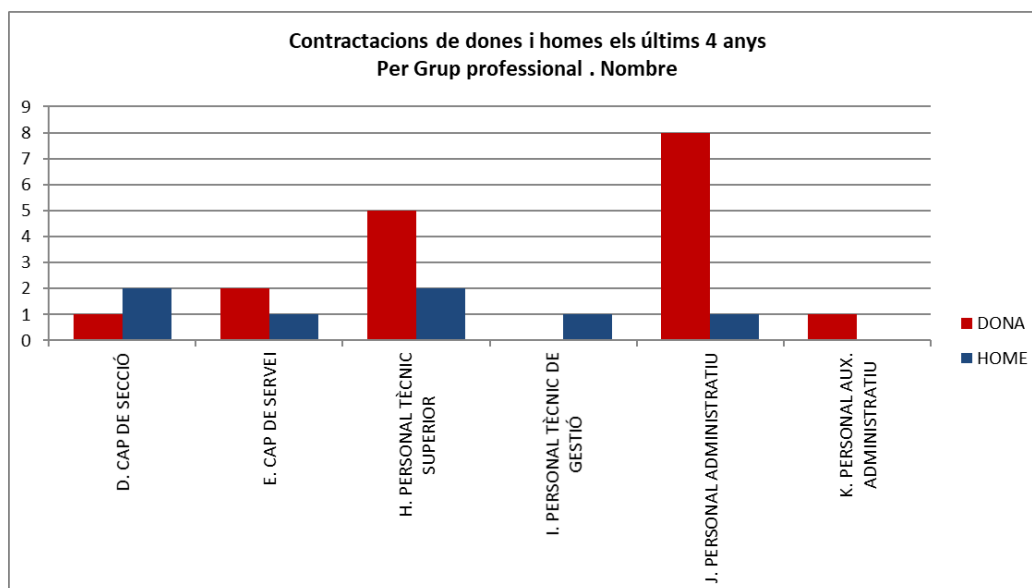
4.1.3. Accés a l'organització

En aquest apartat, podem analitzar que les contractacions en els darrers 4 anys han estat d'un total de 24 persones, de les quals 17 han estat dones (71%) i 7 han estat homes (29%). Atenent a l'àrea funcional, d'aquestes 24 persones, 13 han estat PAS (9 dones i 4 homes, 38% i 17% sobre el total respectivament) i les 11 restants han estat PDI (8 dones i 3 homes, 33% i 13% sobre el total respectivament).



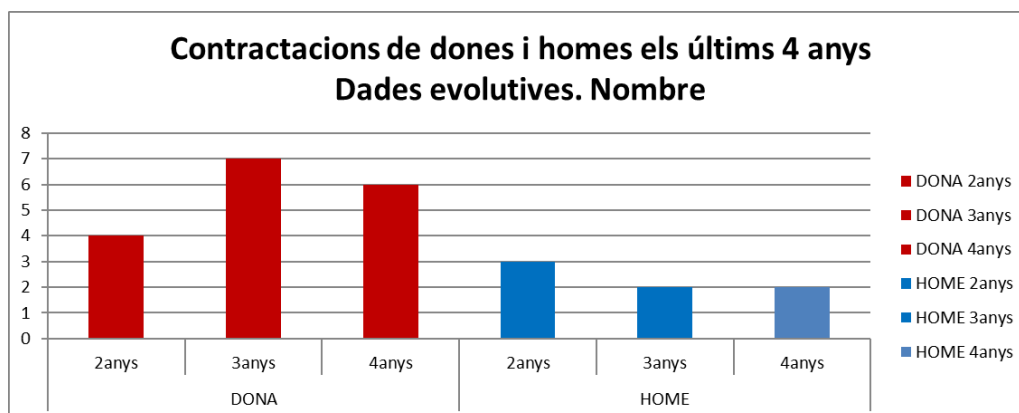
Gràfic 6: Contractacions de dones i homes en els últims 4 anys per àrea funcional
Font: Dades del procés gestió de persones

I en la distribució de les contractacions en els últims 4 anys segons grup professional, destaquen les contractacions de dones en el grup J de personal administratiu (8) i en el grup H de personal tècnic superior (5), tal i com es reflecteix en la següent gràfic:



Gràfic 7: Contractacions de dones i homes en els últims 4 anys per grup professional
Font: Dades del procés gestió de persones

I des d'un punt de vista d'evolució temporal en els últims 2, 3 i 4 anys, les contractacions han estat les del gràfic 8.



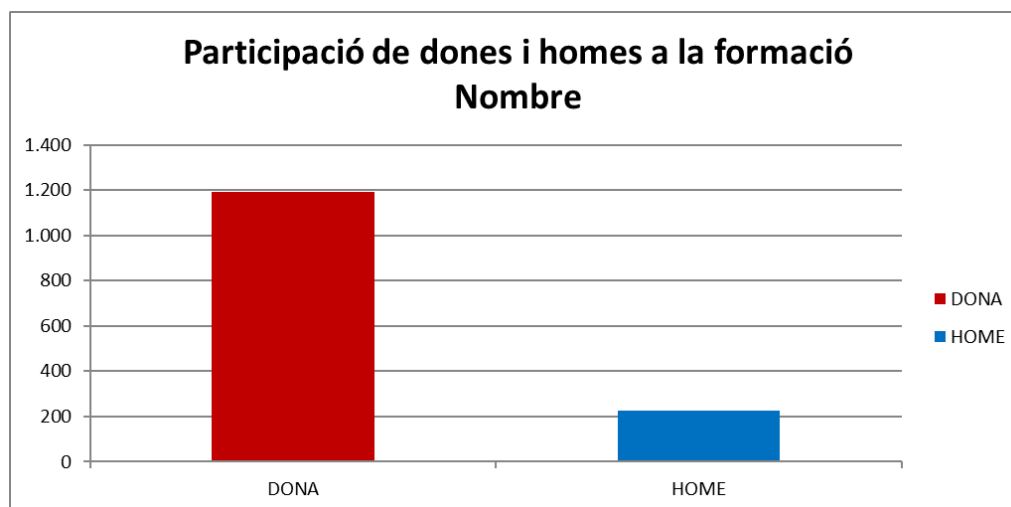
Gràfic 8: Contractacions de dones i homes evolució en els últims 4 anys
Font: Dades del procés gestió de persones

En general, la contractació de professionals està relacionada amb la definició de llocs de treball i per tant els processos de selecció fan referència exclusivament a la formació i a les competències professionals que s'esperen, les ofertes de treball tenen present el llenguatge inclusiu però en la selecció no es contempla de forma explícita la incorporació del sexe menys representat.

4.1.4. Formació interna i/o contínua

Les dades relatives a la formació dels professionals no són representatives de l'activitat habitual formativa dels professionals perquè com s'ha comentat es presenten les dades del curs 2020-21, un curs afectat per la pandèmia que, per una banda, ha fet variar les característiques de les tipologies formatives més habituals i, per altra, s'ha obert la modalitat on-line tant pel que fa a la formació interna com externa en format cursos, jornades o congressos.

Així, el nombre total d'hores de formació anuals en aquest curs ha estat de 1.415. Les dones han realitzat 1.190 hores de formació (84,1%) i els homes 225 hores (15,90%). Aquestes quantitats estan en línia amb les dades poblacionals de la FDSL.

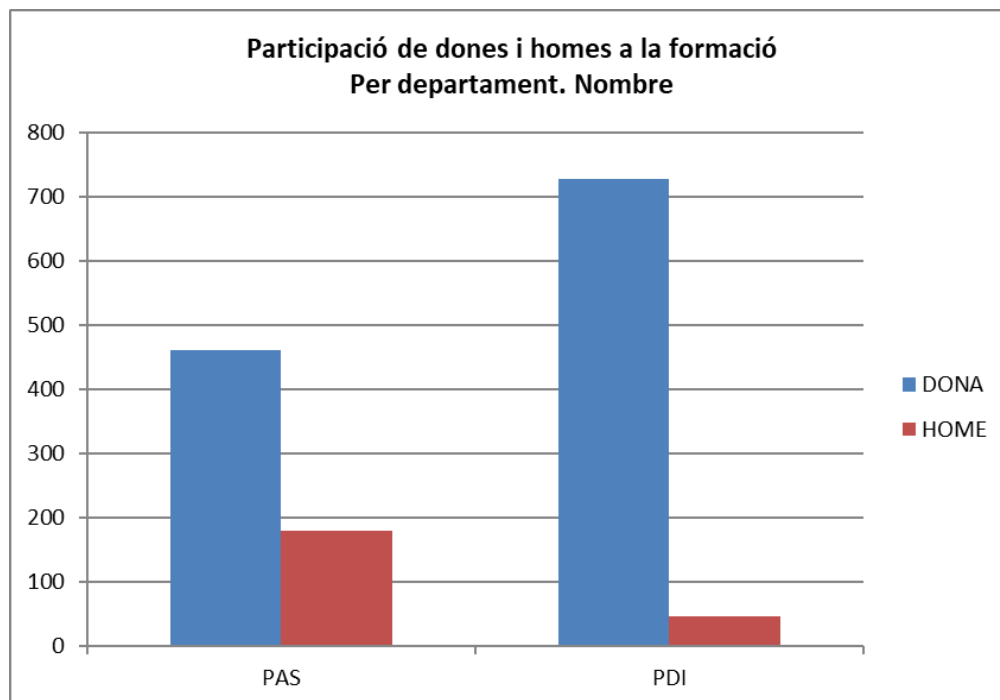


Gràfic 9: Participació de dones i homes evolució en la formació

Font: Dades del procés gestió de persones

Respecte a la participació per àrea funcional, les dones del PAS han realitzat 461 hores (38,74% de les hores totals realitzades per dones) i les dones del PDI 729 hores (61,26% de les hores totals realitzades per dones).

Els homes del PAS han realitzat 179 hores (79,55% de les hores totals realitzades per homes) i els del PDI 46 hores (20,45% de les hores totals realitzades per homes).



Gràfic 10: Participació de dones i homes segons àrea funcional o departament
Font: Dades del procés gestió de persones

En referència al grup professional, en el cas de les dones el grup professional que ha realitzat més formació ha estat el personal tècnic superior, caps de servei, personal administratiu i cap de secció.

En el cas dels homes, el grup professional que ha realitzat més formació ha estat el personal de cap de secció, personal tècnic de gestió i cap de servei.

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Grup 	
Grup Professional 	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	6	
D. CAP DE SECCIÓ	167	94
E. CAP DE SERVEI	330	27
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	380	19
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		71
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	280	12
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	27	2
Total general	1190	225

Taula 11: Participació de dones i homes a la formació, segons grup professional
Font: Dades del procés gestió de persones

Segons l'objectiu d'aquesta formació, el 73% de les hores de formació tenen com objectiu la millora de la qualificació per al lloc ocupat. El 27% tenen com objectiu promoure el desenvolupament professional.

Objectiu Formació 		
Núm. Hores Formació anuals 		
Objectiu 	DONA	HOME
PROMOURE_DESENV.	367	21
MILLOR.QUALIF.	811	204
Total general	1178	225

Taula 12: Objectiu de dones i homes per realitzar formació.
Font: Dades del procés gestió de persones

Les hores de formació realitzada han estat en un 27% presencials i un 73% en línia. En el cas de les dones, el 31,07% ha estat formació presencial sobre el total de les hores de formació realitzades per dones, el restant 68,93% ha estat formació en línia. En el cas dels homes, el 6,67% ha estat formació presencial sobre el total de les hores de formació realitzades per homes, el restant 93,33% ha estat formació en línia.

Núm. Hores Formació anual 		
Hores per Modalitat		
Modalitat 	DONA	HOME
PRESENCIAL	366	15
EN LÍNIA	812	210
Total general	1178	225

Taula 13: Hores de formació de dones i homes, segons modalitat
Font: Dades del procés gestió de persones

Les hores de formació han estat impartides en un 79,01% al centre de treball, en un 14,56% fora de la localitat i un 6,43% a la mateixa localitat.

Núm. Hores Formació anuals	Hores per Lloc	
	Impartició	
Lloc Impartició	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	886	220
FORA LOCALITAT	203	3
MATEIXA LOCALITAT	89	2
Total general	1178	225

Taula 14: Hores de formació de dones i homes, segons lloc de formació
Font: Dades del procés gestió de persones

En referència a **la formació en perspectiva de gènere**, s'han fet diferents formacions els cursos 2019-20, 2020-21 i 2021-22 tant adreçades al PAS com al PDI, i en el curs que presentem dades del 2020-21 el total ha estat de 264 hores, de les quals les dones n'han realitzat un 94% (249) i els homes un 6% (15).

Núm. Hores Formació Igualtat en Igualtat	Per SEXE	
	DONA	HOME
SI	249	15
Total general	249	15

Taula 15: Hores de formació de dones i homes, en perspectiva de gènere
Font: Dades del procés gestió de persones

Aquesta formació s'ha realitzat en un 85% en horari laboral i un 15% fora de l'horari laboral. En el cas de les dones, un 83,87% han estat en horari laboral i un 16,13 fora d'aquest horari i en el cas dels homes, un 96,44% ha estat en horari laboral i un 3,56% fora d'aquest horari.

Horari Laboral	Per SEXE	
	DONA	HOME
NO	190	8
SI	988	217
Total general	1178	225

Taula 16: Hores de formació en horari laboral de dones i homes, en perspectiva de gènere
Font: Dades del procés gestió de persones

Ara bé, no hi ha un pla de formació que contempli la continuïtat de la formació específica, una avaluació integral de les necessitats ni es té en compte la transversalitat de la perspectiva de gènere a totes les formacions.

Pel que fa a l'opinió dels professionals en relació a l'accessibilitat a la formació, a la pregunta 3 de l'enquesta: *"Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua?"* hi ha hagut 51 respostes amb una mitjana de 9,45. La mitjana en el PAS ha estat de 8,29 punts en les dones i de 10 punts en els homes. En el cas del PDI, la mitjana entre les dones ha estat de 8,96 i en els homes de 9,4.

4.1.5. Promoció i desenvolupament professional

La promoció i carrera professional a la FDSLl està ben definida en el PDI a nivell universitari, perquè la definició de les categories laborals té en compte el nivell acadèmic i l'acreditació definida per les agències de certificació. En canvi, en el PAS no hi ha una definició de carrera professional, tot i que diferents persones han pogut millorar el seu lloc de treball.

L'opinió dels professionals en base a l'enquesta, a la pregunta 4: *"Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?"* hi ha hagut 51 respostes amb una mitjana de 8,67. La mitjana en el PAS ha estat entre les dones de 7,64 punts i entre els homes és 10. En el cas del PDI, la mitjana entre les dones ha estat de 8,6 i en els homes és de 9,4.

També a la pregunta 11 de l'enquesta: *"En els darrers 4 anys has incrementat la teva categoria professional/laboral?"* les respostes es distribueixen de la següent forma:

	HOMES PAS	DONES PAS	HOMES PDI	DONES PDI
SI	0	2	3	6
NO	5	15	2	19

Taula 17: Opinió en relació a l'augment de categoria professional

Font de dades: Procés de gestió de persones

4.1.6. Retribució

En aquest apartat s'analitza la possible desigualtat de remuneració entre homes i dones i que l'empresa garanteixi un tracte igualitari en matèria retributiva sense discriminació de gènere.

Es prenen com a referència els **fulls de càlcul** i la **Guia** que acompanya la fase de diagnòstic facilitats pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya (19), tenint en compte la translació de grups professionals (PAS i PDI) definides en l'annex 2.

Amb l'objectiu d'evitar grups unipersonals, per dur a terme els càlculs de retribució s'ha agrupat el grup A (Direcció) i el grup D (Cap de secció) com un únic grup anomenat Direcció, que en definitiva formen el comitè estratègic de la FDSLL.

A partir d'aquí, per analitzar la política salarial de la nostra organització s'utilitza un indicador que és la bretxa salarial que ens mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de les dones i els homes entre les retribucions del homes.

Així, la bretxa salarial en el curs 2020-21 és negativa en un 12,5% ja que la mitjana de retribucions de les dones és superior a les retribucions del homes en 4.066,90€.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	36.508,5 €
HOME	32.441,6 €
Total general	35.757,7 €

Bretxa Salarial. Mitjanes
de retribucions totals anuals
-12,5%

Taula 18: Mitjana i bretxa salarial de retribució anual d'homes i dones
Font: Dades del procés de gestió de persones

En el cas de la bretxa salarial en funció de les mitjanes del guany salarial brut per hora treballada, la xifra és un -7,2%.

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	24,8 €
HOME	23,1 €
Total general	24,4 €

Bretxa Salarial.
Mitjanes del guany salarial
brut per hora
-7,2%

Taula 19 : Mitjana i bretxa salarial de retribució bruta per hora d'homes i dones
Font: Dades del procés de gestió de persones

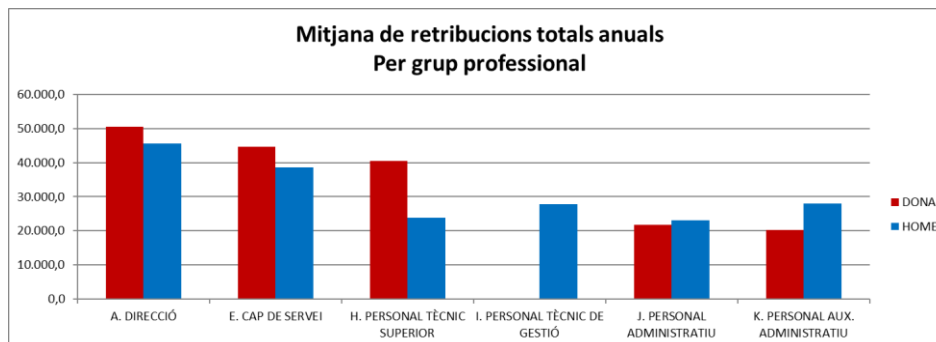
En el cas de la bretxa salarial en funció de les mitjanes de retribucions anuals per grup professional, hi ha una diferència d'un 5,3% en el grup de personal administratiu i d'un 28% en el personal auxiliar. En els següents grups professionals la bretxa salarial és negativa: en direcció en un 10,9%, en cap de servei en un 15,9% i en personal tècnic superior en un 70,1%.

Pel que fa a les **mitjanes de retribucions anuals per grup professional i la bretxa salarial**, els resultats es presenten en la taula 20 i el gràfic 11.

Mitjanes Retribucions Totals	Sexe	
Grup Professional	 DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	50.588,4	45.633,5
E. CAP DE SERVEI	44.663,1	38.543,6
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	40.506,6	23.817,7
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		27.877,0
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	21.832,3	23.052,0
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	20.230,4	28.083,2
Total general	36.508,5	32.441,6

Bretxa salarial.
Mitjanes de retribucions totals anuals per
grup professional
-10,9%
-15,9%
-70,1%
5,3%
28,0%
-12,5%

Taula 20 : Mitjanes de retribucions per grups professionals i bretxa salarial
Font: Dades del procés de gestió de persones



Gràfic 11: Mitjanes de retribucions per grups professionals i bretxa salarial
Font: Dades del procés de gestió de persones

Si analitzem aquesta mateixa bretxa salarial en funció del salari base mitjà per grup professional, el resultat és negatiu en un 6,7%.

La bretxa és positiva en un 12,8% en el grup personal administratiu i un 28,4% en de personal auxiliar administratiu.

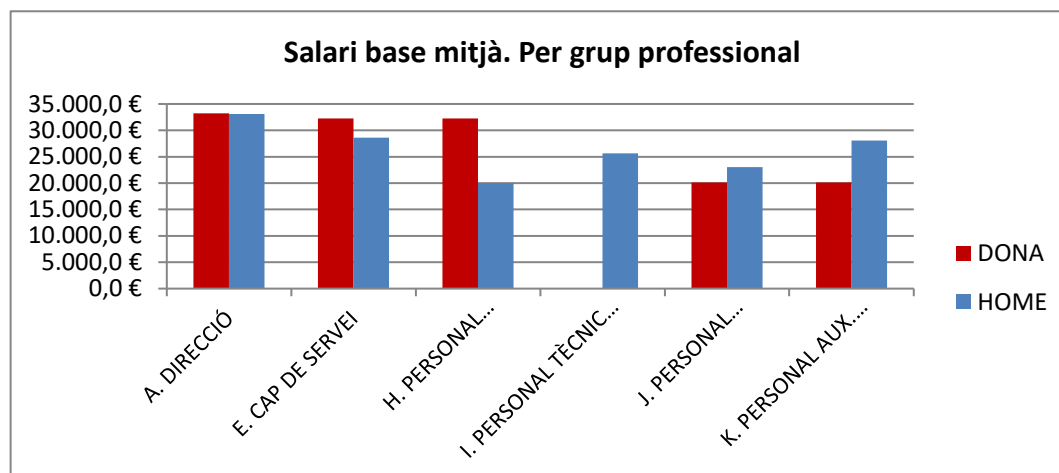
Per altra banda, és negativa en 0,4 % en direcció, en 12,8% en cap de servei i en 61,2% en el grup personal tècnic superior.

I el pel que fa al **salari base mitjà per grup professional i el càlcul de la bretxa salarial**, els resultats es presenten en la taula 21 i el Gràfic 12.

Mitjanes Salari Base	Sexe	
	▼	
Grup Professional	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	33.221,3 €	33.102,6 €
E. CAP DE SERVEI	32.236,1 €	28.589,7 €
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	32.229,8 €	19.989,7 €
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		25.654,5 €
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	20.105,6 €	23.052,0 €
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	20.103,9 €	28.083,2 €
Total general	28.454,5 €	26.671,0 €

Bretxa salarial.
Salari base mitjà per
grup professional
-0,4%
-12,8%
-61,2%
12,8%
28,4%
-6,7%

Taula 21 : Salari base mitjà per grups professionals i bretxa salarial
Font: Dades del procés de gestió de persones



Gràfic 12: Salari base mitjà per grups professionals i bretxa salarial

Font: Dades del procés de gestió de persones

Les diferències observades de salaris entre homes i dones tenen relació amb que els grups professionals que integren tant el PDI com el PAS i les categories J i K tenen diferències relacionades amb les diferents jornades.

Pel que fa a l'opinió dels professionals, a la pregunta 5 de l'enquesta: *"Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a la FDSL?"* hi ha hagut 49 respostes amb una mitjana de 9,1. La mitjana del PAS ha estat entre les dones de 7,23 punts i entre els homes de 10. En el cas del PDI, la mitjana entre les dones ha estat de 9,04 i en els homes de 9,4.

Entre les dones del PAS la percepció d'igualtat salarial és menor que entre els homes del mateix estament.

Hi ha un conveni col·lectiu únic per a tots els grups professionals de la FDSL segons categories professionals.

4.1.7. Temps de treball i corresponsabilitat

En aquest apartat s'analitza si l'organització realitza accions que permetin l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També s'analitza l'ús que fan les dones i els homes d'aquestes accions o mesures. Es classifiquen les mesures en:

- Mesures tipus 1: les que tenen a veure amb permís maternal/paternal, lactància, excedència per interès, per cures de persones dependents o estudis i reducció de jornada per cura de menors
- Mesures tipus 2: les que tenen a veure amb la possibilitat de tenir flexibilitat horària, utilització d'una bossa d'hores o jornada laboral comprimida.

Pel que fa a les mesures tipus 1, a la taula següent s'observa que en un 83% dels casos són realitzades per dones essent les més freqüents el permís maternal i de lactància i en un 17% per homes, on només hi consta el permís paternal.

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat 1			
Mesures	Per sexe 		
	 DONA	HOME	
EXCED. ESTUDIS O INTERES	17%	0%	
EXCED.CURSDEPENDENTS	6%	0%	
P.LACTÀNCIA	22%	0%	
P.MATERNITAT	28%	0%	
P.PATERNITAT	0%	17%	
RED.JOR.CURA MENORS	6%	0%	
(en blanco)	6%	0%	
Total general	83%	17%	

Taula 22: Ús de mesures tipus 1 de temps de treball i corresponsabilitat
Font: Dades procés gestió de persones

Les mesures tipus 2 també són més freqüents en dones en un 67%, tot i que un 33% dels homes utilitzen la bossa d'hores.

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat 2			Per sexe 
Mesures	 DONA	HOME	
BOSSA HORES	27%	33%	
FLEX.HORARIA	33%	0%	
SET.LAB COMPR.	7%	0%	
Total general	67%	33%	

Taula 23: Ús de mesures tipus 2 de temps de treball i corresponsabilitat
Font: Dades procés gestió de persones

La opinió dels professionals, a la pregunta 6 de l'enquesta *"En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a la FDSLL?"* hi ha hagut 52 respostes amb una mitjana global de 6,88. En el personal del PAS hi ha variació de respostes, en les dones entre 6 i 10 amb una mitjana de 7,82 i en els homes entre 6 i 10, amb una mitjana de 9. En el cas del PDI en les dones hi ha una variació entre el 2 i el 10 amb una mitjana de 5,76 i en els homes hi ha variació entre el 5 i el 9 i la mitjana és de 7,2.

A la pregunta 7 *"Coneixes les mesures de conciliació disponibles?"* hi ha hagut 51 respostes amb una mitjana de 6,43. En el PAS hi ha variació de respostes en les dones entre 1 i 10 amb una mitjana de 6,47 i en els homes entre 6 i 10, amb una mitjana de 8,4. En el cas del PDI en les dones hi ha una variació entre el 1 i el 10 amb una mitjana de 6,24 i en els homes hi ha variació entre el 5 i el 9 i la mitjana és de 6.

Es tracta de les puntuacions més baixes de l'enquesta i orienta cap a la necessitat d'establir objectius de millora en aquest camp. Destaca també la diferent percepció entre homes i dones el que ens suggeriria que calen accions de sensibilització en la corresponsabilitat.

Les dones han fet un ús superior de les mesures de corresponsabilitat i això pot anar en detriment del desenvolupament de la seva carrera professional. S'hauran d'establir indicadors que permetin monitoritzar aquesta relació al llarg del temps, tant pel que fa l'accés a llocs de responsabilitat com a trams de recerca, acreditació.

4.1.8. Comunicació inclusiva

La FDSL promou la comunicació inclusiva. Aquest contingut ha estat present als cursos que s'han fet amb el personal tant del PAS com del PDI.

En el Grau en Infermeria forma part dels continguts que s'imparteixen. Al Grau en Teràpia Ocupacional s'ha de fer una revisió del pla d'estudis per tal d'incloure la competència general CG4 de la UAB que inclou, entre altres factors, el llenguatge inclusiu. Cal definir estratègies per tal d'introduir com a contingut el llenguatge inclusiu en els CFGS.

L'Àrea de Comunicació i Promoció va assistir a un curs monogràfic impartit a la UAB dins del programa de formació en l'àmbit de millora de la docència del curs 2019-20.

A la pregunta 10 de l'enquesta *"Coneixes les directrius de la UAB per a fer ús d'un llenguatge no sexista?"* (20) hi ha hagut 52 respostes amb una mitjana de 7,42. En el PAS hi ha variació de respostes entre les dones d'1 a 10 amb una mitjana de 6,41 i entre els homes de 5 a 10, amb una mitjana de 7,8. En el PDI, entre les dones hi ha una variació entre l'1 i el 10 amb una mitjana de 7,96 i en els homes hi ha variació entre el 5 i el 10 i la mitjana és de 7,8.

4.1.9. Salut laboral

En aquest punt es fa referència a la gestió de la salut laboral de l'entitat i la incorporació d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.

S'ha considerat la COVID-19 com **malaltia professional** i els resultats al curs 2020-2021 han estat els que indiquen les taules següents:

Núm. baixes malaltia professional	per Sexe	
Malaltia Professional	DONA	HOME
COVID-19	6	1
Total general	6	1

Taula 24: Núm. de baixes per malaltia professional relacionada amb la Covid-19
Font: Dades procés gestió de persones

% Baixes malaltia professional	per Sexe	
Malaltia Professional	DONA	HOME
COVID-19	86%	14%
Total general	86%	14%

Taula 25: Percentatge de baixes per malaltia professional relacionada amb la Covid-19
Font: Dades procés gestió de persones

En total 7 persones van estar de baixa degut a aquesta malaltia un total de 268 dies. En concret, 6 dones van estar de baixa 221 dies (que representen un 82% del temps total de baixa) i 1 home 47 dies (que representen un 18% del temps total de baixa).

Malaltia Professional	Núm. de dies de baixa malaltia professional
DONA	221
HOME	47
Total general	268

Taula 26: Núm de baixes per malaltia professional
Font: Dades procés gestió de persones

Malaltia Professional	% de dies de baixa  malaltia professional
DONA	82%
HOME	18%
Total general	100%

Taula 27: Percentatge de baixes per malaltia professional
Font: Dades procés gestió de persones

En referència a les **baixes per contingències comunes**, el total de baixes va ser 21. D'aquestes, 19 corresponen a dones (98%) i 2 a homes (2%). El total de dies de baixa ha estat de 1.117, dels quals 1.111 dies han estat de dones (98%).

El comitè de seguretat i salut està format per 2 dones i 3 homes, reunint-se, habitualment, cada dues setmanes per analitzar els diferents aspectes de la salut laboral i altres mesures d'aplicació a la seguretat en el treball.

26 persones han efectuat **revisions mèdiques** amb el servei de prevenció extern contractat. 20 han estat dones (76,92%) i 6 han sigut homes (23,07%).

Això significa que un 40% sobre el total de les persones treballadores, el 37,73% del total de les dones i el 50% del total dels homes, han acceptat realitzar les revisions mèdiques.

El *1er Conveni Col·lectiu de la FDSLL* inclou mesures adreçades a **personal major de 60 anys**, el PAS sènior i el PDI sènior. Tot i que no són mesures específiques per a dones, en tant que el col·lectiu de major edat està format essencialment per dones pot permetre allargar la vida laboral i millorar les condicions de treball en aquesta franja d'edat.

4.1.10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
La FDSLL compta amb el *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la FDSLL* (21). Aquest protocol va ser aprovat en Comitè Estratègic el 26 de juny de 2020 i va ser ratificat pel Consell Acadèmic el 4 de febrer de 2021.

Hi ha un acord pel qual, en cas que es doni una agressió dins del marc del protocol esmentat, la FDSLL pot recórrer al Servei d'Atenció a la Dona de la Regidoria de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa tant pel que fa a l'assessorament com al tractament de possibles víctimes.

A la pregunta 8 de l'enquesta "*Saps què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?*" hi ha hagut 52 respostes amb una mitjana de 7,62. En el PAS hi ha variació de respostes, en les dones entre 1 i 10 amb una mitjana de 6,58 i en els homes entre 6 i 10, amb una mitjana de 9. En el PDI en les dones hi ha una variació entre el 2 i el 10 amb una mitjana de 8 i en els homes hi ha variació entre l'1 i el 10 i la mitjana és de 7,8.

A la pregunta 9 de l'enquesta "*Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?*" hi ha hagut 52 respostes amb una mitjana de 6,13. En el PAS hi ha variació de respostes en les dones entre 1 i 10 amb una mitjana de 5,23 i en els homes entre 5 i 10, amb una mitjana de 7,4. En el PDI entre les dones hi ha una variació que va de l'1 i al 10 amb una mitjana de 6,24 i en els homes hi ha variació entre l'1 i el 10 i la mitjana és de 7,4.

En general podem dir que les dones tenen menys informació que els homes en relació a com han d'actuar en cas d'assetjament i/o violència masclista.

4.2. ÀMBIT UNIVERSITARI

A partir del marc legal actual, presentat en el punt 2 d'aquest document, i tenint en compte el concepte de perspectiva de gènere en la docència universitària que planteja l'Agència de Qualitat Universitària de Catalunya (AQU) en el document de *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*¹ (11), i de la Universitat Autònoma de Barcelona en la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència*² (8), iniciem un procés per visibilitzar els biaixos de gènere en les titulacions de ciències de la salut que impartim i poder emprendre accions de millora des de diferents vessants com són: la integració de la dimensió de gènere en la docència, el perfil de professorat, el perfil d'estudiants o les polítiques relacionades amb la contractació, la formació del professorat i del personal d'administració i serveis o la promoció dels estudis, entre d'altres.

Així doncs, a continuació es presenta un diagnòstic de situació en relació a la perspectiva de gènere a partir de l'anàlisi dels estàndards de la AQU segons la *Guia per a l'acreditació de les titulacions universitàries del Grau i Màster del 2021* (12).

4.2.1. Qualitat de programa formatiu

4.2.1.1. Perfil dels estudiants de nou accés

El perfil dels estudiants de nou accés, tant en el Grau en Infermeria com en el Grau en Teràpia Ocupacional, mostra un biaix important cap al sexe femení, aquest biaix respon a una situació històrica de les dues professions que té a veure amb com la societat atorga a la dona el rol de cuidar o el rol perquè les persones millorin la seva situació de salut mitjançant la ocupació.

Així, si revisem les dades de matrícula de nou accés del curs 2020-21 i dels 4 cursos anteriors veiem que la tendència d'aquest biaix es manté sent en el GI entre el 13-20% dels estudiants homes i en el GTO sempre el perfil home es troba per sota de l'11%.

	INFERMERIA				
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sexe estudiants Nou accés dones	146	131	153	144	162
Sexe estudiants Nou accés homes	34	35	32	37	25
% Sexe estudiants Nou accés dones	81,10%	78,90%	82,70%	79,60%	86,6%
% Sexe estudiants Nou accés homes	18,90%	21,10%	17,30%	20,40%	13,4%

Taula 28: Sexe dels estudiants de nou accés en el Grau en Infermeria

Font: Gestor acadèmic

	TERÀPIA OCUPACIONAL				
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sexe estudiants Nou accés dones	37	39	49	34	47
Sexe estudiants Nou accés homes	6	2	4	3	6
% Sexe estudiants Nou accés dones	86,0%	95,1%	92,5%	91,9%	88,7%
% Sexe estudiants Nou accés homes	14,0%	4,9%	7,5%	8,1%	11,3%

Taula 29: Sexe dels estudiants de nou accés en el Grau en Teràpia Ocupacional

Font: Gestor acadèmic

A partir de la matrícula del curs 2021-22, i amb l'adquisició d'un nou gestor acadèmic, hem pogut iniciar la desagregació per sexe d'algunes variables que podrien donar diferències significatives entre homes i dones i que caldrà analitzar la tendència en els propers anys.

Pel que fa a la via d'accés, podem veure que en el GI les dones accedeixen en primer lloc per la via de Batxillerat amb PAAU i, en canvi, els homes prioritàriament per la via de FP2 o CFGS. I en el cas del GTO es dona a l'inrevés. Caldrà veure en un futur si aquesta relació es manté.

	2021-22			
	INFERMERIA		Teràpia Ocupacional	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Batxillerat amb PAAU i assimilats	80	9	46	5
Alumnes procedents de FP2, CFGS	55	14	15	2
Alumnes amb titulació universitària	3	1	1	
Alumnes amb PAAU i estudis universitaris començats	2	2		
Alumnes FP2, CFGS i estudis universitaris començats	2			
Preinscripció de majors de 25 anys	3	1	2	
Preinscripció de majors de 40 anys	2			
Preinscripció de majors de 45 anys	1			
Reconeixement d'estudis	1	1		
	149	28	64	7

Taula 30: Vies d'accés dels estudiants de nou accés al GI i al GTO
Font: Gestor acadèmic

Pel que fa a la nota de tall al juny, a nivell general, en el GI per PAAU no supera el 9.000 i en el GTO no supera el 6,000. L'explicació a aquesta situació sens dubte la trobem en dos aspectes: el preu dels estudis, ja que és una fundació privada, i la ubicació geogràfica del centre fora del pol d'atracció de Barcelona. Pel que fa a la variable sexe, un únic curs no ens aporta elements concloents tot i que podem observar que tant en el GI com en el GTO la mitjana pel conjunt de les vies d'accés és superior en homes que en dones.

	2021-22			
	INFERMERIA		Teràpia Ocupacional	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Batxillerat amb PAAU i assimilats	8,636	9,156	5,248	5,742
Alumnes procedents de FP2, CFGS	8,602	8,62	6,241	8,039
Alumnes amb titulació universitària	7,46	7,54	7,34	
Alumnes amb PAAU i estudis universitaris començats	9,346	9,712		
Alumnes FP2, CFGS i estudis universitaris començats				
Preinscripció de majors de 25 anys	5,875	6	5,438	
Preinscripció de majors de 40 anys				
Preinscripció de majors de 45 anys	6,5			
Reconeixement d'estudis				
Mitjana	7,737	8,206	6,067	6,891

Taula 31: Notes de tall al juny dels estudiants de nou accés al GI i al GTO
Font: Gestor acadèmic

La situació de matrícula pel que fa a estudis complets o parcials es pot observar que, en el curs 2021-22, en el GI la majoria dels estudiants s'han matriculat dels 60 ECTS que representen els estudis complets i en canvi en el GTO, en general, hi ha un percentatge elevat d'estudis parcials ja que alguns estudiants utilitzen aquesta matrícula com a pont per a altres estudis universitaris. Pel que fa a la variable sexe, en el GI no hi ha diferències entre homes i dones, i en el GTO els homes superen els estudis parcials al contrari de les dones.

	2021-22			
	INFERMERIA		Teràpia Ocupacional	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Estudis complets	140	26	44	3
	93,96%	92,86%	68,75%	42,85%
Estudis parcials	9	2	20	4
	6,04%	7,14%	31,25%	57,14%

Taula 32: Tipus de matrícula dels estudiants de nou accés al GI i al GTO

Font: Gestor acadèmic

4.2.1.2. Pla d'estudis

En el Grau en Infermeria i en Teràpia Ocupacional es va realitzar un diagnòstic de situació en relació a la introducció de continguts i estratègies relatives a la Diversitat Afectivosexual Corporal i de Gènere, així com un mapa de continguts relatius a la prevenció, identificació i intervenció en situacions de violència de gènere. **Annex 3 i 4**

4.2.1.3. Càrrecs de gestió per a la coordinació docent

La coordinació docent dels graus universitaris en el curs 2020-21 té una estructura organitzativa on els càrrecs de gestió representen el 56,67% de la plantilla del professorat i el 94,12% dels càrrecs són coberts per dones.

CURS 2020-21	Dones	Homes	Total
Comitè de gestió acadèmica	3	0	3
Comitès de coordinació docent	9	1	10
Coordinació de pràctiques externes	2	0	2
Coordinació d'intercanvis	1	0	1
Secretaria acadèmica	1	0	1

Parcial	16	59,26%	1	33,33%	17	56,67%
TOTAL	16	94,12%	1	5,88%	17	100%

Taula 33: Càrrecs de gestió del professorat
Font: Gestor acadèmic

4.2.2. Pertinença a la informació pública

L'EUIT disposa de diferents canals d'informació pública a través dels quals posa a l'abast de tothom l'accés a la informació clau i actualitzada, amb la finalitat d'afavorir la informació relativa a l'accés a la universitat, la titulació, la metodologia d'aprenentatge i el treball universitari. Els canals que utilitza són, a nivell intern, la plataforma educativa *Moodle* i, a nivell extern, la web i les Xarxes Socials (XXSS): *Linkedin*, *Facebook*, *Twitter* institucional, *Twitter* biblioteca i *Instagram*.

Els professionals de l'Àrea de Comunicació i Promoció que gestionen aquests canals han realitzat formació en perspectiva de gènere i utilitzen un llenguatge inclusiu en les publicacions a XXSS. Resta pendent l'adaptació del contingut web al llenguatge igualitari.

La web inclou un apartat anomenat Igualtat de gènere que incorpora l'estructura organitzativa per promoure la perspectiva de gènere, el pla d'igualtat, el protocol contra l'assetjament i les activitats de sensibilització. Tot i així caldrà millorar la informació a nivell intern especialment en relació al *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la FDSL* (21).

Un altra forma d'informació pública es garantir que la retolació i les imatges per identificar els espais (vestidors, sanitaris,...) tinguin un llenguatge igualitari, amb sensibilitat cognitiva i no contenen imatges sexistes. Resta pendent una revisió de la senyalització i fer els canvis pertinents.

4.2.3. Eficàcia dels sistema de garantia interna de la qualitat

El Sistema Intern de Gestió de Qualitat (SIGQ) de la FDSLl incorpora en el procés estratègic *PES 07 Ètica i responsabilitat social* el subprocés *PES.07.02 Igualtat de gènere* el qual té per objectiu general impulsar polítiques d'igualtat de gènere i contra qualsevol tipus de violència vers les dones i el col·lectiu LGTBI, fer-ne seguiment continu, avaluar periòdicament els resultats i garantir un pla de millora anual.

Aquest subprocés incorpora la legislació aplicable, els documents i registres aprovats i els indicadors més rellevants dels grups d'interès d'estudiantat i professorat.

Per altra banda, el procés *PES 05 Gestió de projectes i qualitat* té pendent de incorporar un procediment específic per a la incorporació de la perspectiva de gènere al SIGQ, així com un document amb els drets i deures de l'estudiantat en relació a la perspectiva de gènere.

Pel que fa a la recollida d'informació del grup d'interès: estudiantat (*PES 02.01*), les enquestes d'avaluació de l'activitat docent (PAAD) i les enquestes d'avaluació dels graduats no incorporen la variable sexe, en canvi les enquestes d'inserció laboral publicades a l'AQU en referència a la inserció dels graduats a l'EUIT ja la incorporen.

El pla de millora del *PES.07.02. Igualtat de gènere* el treballa la referent d'igualtat amb els diferents responsables de processos, i finalment els objectius més estructurals

formen part d'aquest procés però els objectius d'implementació específics d'altres processos formen part del procés o processos específic/s en qüestió.

4.2.4. Adequació del professorat

Les dades globals de professorat contractat en l'àmbit universitari en el curs 2020-21 són de 30 professors/es de les quals el 90% són dones i el 10% homes.

Plantilla	Dones		Homes		Total	
Professorat contractat	27	90,00%	3	10,00%	30	100%

Taula 34: Professorat contractat
Font: Gestor acadèmic

4.2.4.1. Perfil del professorat

Aquest apartat s'associa al tipus de contracte i jornada, a la categoria professional i la qualificació acadèmica. També s'ha incorporat la formació d'estudis superiors que tenen els pares (1a generació).

En relació al tipus de jornada, el 90% del professorat té una jornada complerta i pel que fa a la distribució per sexe els 3 homes tenen jornada complerta i les 3 jornades parcials recauen en les dones.

Tipus de jornada	Dones		Homes		Total	
Jornada complerta	24	88,88%	3	11,11%	27	90,00%
Jornada parcial	1	100,00%	0	0,00%	1	3,33%
Jornada parcial (associats)	2	100,00%	0	0,00%	2	6,66%

Taula 35: Tipus de jornada del professorat contractat
Font: Gestor acadèmic

Les dades relacionades amb les categories professionals les classifiquem amb: dades segons categories de la FDSL i dades segons classificació de les universitats públiques.

Dades segons categories del conveni laboral de la FDSL:

El conveni laboral contempla diferents categories laborals en funció de la qualificació acadèmica del professorat, i com podem comprovar en la següent taula el professorat home, tot i ser un número molt inferior a les dones i estar en procés de doctorat, actualment té una qualificació acadèmica inferior.

Categoria professional FDSL	Dones		Homes		Total	
Professor acreditat/da	3	100,00%	0	0,00%	3	10,00%
Professor doctor /a	1 4	93,33%	1	6,66%	15	50,00%
Professor investigador/a adjunt/a	9	81,81%	2	18,18%	11	36,67%
Professor/a titular	1	100,00%	0	0,00%	1	3,33%

Taula 36: Categories del professorat contractat

Font: Gestor acadèmic

Dades segons classificació del PDI a les universitats públiques:

Per contra, si observem la fidelització contractual relacionada amb la qualificació acadèmica podem veure que les 3 professores associades són dones i no hi ha cap home.

Categoria professional U. Públiques	Dones		Homes		Total	
Professor permanent	14	93,33%	1	6,66%	15	50,00%
Professor no permanent	10	83,33%	2	16,66%	12	40,00%
Professor associat	3	100,00%	0	0,00%	3	10,00%

Taula 37: Categories del professorat contractat segons categories a les universitats públiques

Font: Dades direcció

La formació que tenen els pares dels docents (1a generació) en relació als estudis superiors és un indicador que proposa l'AQU com una dada significativa per valorar el perfil del professorat. En l'enquesta realitzada als docents, la participació va ser del 76,6% (23/30) de la plantilla, dels quals 21 van ser dones i 2 van ser homes, i el resultat és que en el 19,04% (4/21) de dones els pares tenen estudis superiors i en canvi en cap dels docents homes que van participar els pares tenien aquesta condició.

Formació dels pares (1a generació)	Dones	Homes	Total
------------------------------------	-------	-------	-------

Estudis superiors	4	19,04%	0	0,00%	4	17,39%
-------------------	---	--------	---	-------	---	--------

Taula 38: Professorat de plantilla amb pares/mares amb estudis superiors

Font: Enquesta elaboració FDSL

4.2.4.2. Formació del professorat en perspectiva de gènere

Durant els cursos 2019-20 i 2020-21, s'ha realitzat formació tant al professorat com al PAS en perspectiva de gènere. La formació al professorat ha estat de 15 hores sobre perspectiva de gènere en els continguts de la docència i en les metodologies docents i d'avaluació en l'àmbit de la salut. La formació del curs 2019-20 va estar orientada a docència del Grau en Infermeria i la formació del 2020-21 va estar orientada a docència del Grau en Teràpia Ocupacional.

Pel que fa al professorat, el 70% d'aquest ha estat format, sense diferències significatives entre homes i dones.

Formació	Dones		Homes		Total	
Formació en perspectiva de gènere	19	90,48%	2	9,52%	21	70,00%
	70,37%	100,00%	66,60%	100,00%		

Taula 39: Formació en perspectiva de gènere al professorat en plantilla

Font: Gestió de persones

4.2.4.3. Participació del professorat segons la tipologia docent

Si classifiquem les assignatures de les dues titulacions en bases biomèdiques, bases d'investigació, ciències humanes, intervenció professional, pràctiques i TFG tenint en compte que el professorat participa en més d'una assignatura, podem veure que hi ha poca participació del professorat de plantilla femení en les ciències biomèdiques, en canvi representen el 100% en bases d'investigació, ciències humanes i el 90% en intervenció professional i pràctiques.

Implicació segons tipus de docència	Dones	Homes	Total
-------------------------------------	-------	-------	-------

Bases biomèdiques	5	71,47%	2	28,57%	7	23,33%
Bases d'investigació	5	100,00%	0	0,00%	5	16,67%
Ciències humanes	10	100,00%	0	0,00%	10	33,33%
Intervenció professional	18	90,00%	2	10,00%	20	66,67%
Pràctiques	12	92,30%	1	7,69%	13	43,33%
TFG	26	89,65%	3	10,34%	29	96,67%

Taula 40: Implicació del professorat de plantilla segons tipologia de docència

Font: Guies docents

4.2.4.4. Participació del professorat en R+D+I i transferència del coneixement

Pel que fa a la participació en projectes de recerca, desenvolupament i innovació, les participacions també són elevades en les dones i escasses en els homes.

Participacions en projectes de R+D+I	Dones		Homes		Total	
Projectes de recerca i desenvolupament						
Investigadora principal	12	100,00%	0	0,00%	12	100,00%
Investigadora col·laboradora	25	96,15%	1	3,85%	26	100,00%
Projectes d'innovació						
Investigadora principal	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Investigadora col·laboradora	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Projectes d'aprenentatge-servei						
Investigadora principal	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Investigadora col·laboradora	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%

Taula 41: Participació del professorat de plantilla en projectes de R+D+I

Font: Memòria curs 2020-21 (23)

I la implicació en la transferència del coneixement ha estat nul pel que fa als homes.

Implicació en transferència del coneixement	Dones		Homes		Total	
Articles científics publicats	23	100%	0	0%	23	100%
Capítols de llibre	3	100%	0	0%	3	100%
Sessions científiques	12	100%	0	0%	12	100%
Ponències, comunicacions o pòsters	23	100%	0	0%	23	100%

Taula 41: Implicació del professorat de plantilla en transferència de coneixement

Font: Memòria curs 2020-21

4.2.5. Eficàcia dels sistemes de suport a l'aprenentatge

Els sistemes de suport a l'aprenentatge els trobem a les diferents àrees de suport acadèmic i de suport general que podem visualitzar a l'organigrama de la FDSLL, totes elles constituïdes per personal d'administració i serveis (PAS), i també a les àrees docents especialment en els processos d'orientació a l'estudiant.

4.2.5.1. Formació del PAS en perspectiva de gènere

Dels 27 professionals del PAS en plantilla, 25 van realitzar formació específica en el curs 2019-20 amb un total 15 hores cada persona.

CURS 2020-21						
Formació en perspectiva de gènere	Dones		Homes		Total	
		Total		Total		Total
Àrea de secretaria acadèmica	2	2	0	0	2	2
Servei de secretaria docent	5	5	0	0	5	5
Servei de biblioteca	2	2	0	0	2	2
Àrea de comunicació i promoció						
Promoció	2	2	0	0	2	2
Comunicació	2	2	0	0	2	2
SIA- EUIT	1	2	1	0	2	2
ESILAB	1	1	0	0	1	1
Qualitat - S. Direcció	2	2	0	0	2	2
Àrea d'administració	1	1	2	2	3	3
Àrea de sistemes d'informació	0	0	2	3	2	3
Àrea de SSGG i infraestructures	0	0	2	3	2	3
	18	19	7	8	25	27

Taula 42: Implicació del PAS en la formació en perspectiva de gènere

Font: Memòria curs 2020-21

4.2.5.2. Orientació a l'estudiant i activitats de promoció

Les publicacions per a la promoció dels estudis es realitzen amb imatges de nois i noies evitant així els estereotips i els rols socials que històricament s'han atribuït tant a les infermeres com a les terapeutes ocupacionals.

4.2.5.3. Processos d'orientació a l'estudiant

Els processos d'orientació a l'estudiant es centren en el moment previ a la matrícula, en les jornades propedèutiques que es realitzen a tot l'estudiantat de nou accés, al llarg dels estudis mitjançant el procés d'atenció tutorial (PAT) i també en el procés d'orientació a les pràctiques externes i als intercanvis.

Dels processos mencionats, són susceptibles de recollir informació sobre la variable sexe les tutories del procés de matrícula, el PAT i l'orientació als intercanvis amb la finalitat de fer-ne seguiment.

4.2.5.4. Recursos documentals

El personal de biblioteca ha iniciat la revisió de la bibliografia de les guies docents per evidenciar les aportacions fetes per dones i homes. Aquesta revisió es completarà en el curs 2023-24 i s'anirà fent un seguiment de les incorporacions bibliogràfiques.

Els convenis amb institucions per les pràctiques externes no contemplen la inclusió d'una clàusula que faci referència a la no-discriminació per raons de sexe i s'inclourà aquesta clàusula en la renovació de convenis institucionals a partir del curs 2022-23.

4.2.5.5. Recursos tecnològics i d'infraestructures

No s'han detectat punts foscos en els diferents edificis de la FDSL a excepció de la zona de despatxos de professorat que en horari de tarda pot generar percepció d'inseguretat.

Pel que fa a la senyalització dels espais, es garantirà la perspectiva de gènere i es reservarà un lavabo per a la utilització de la copa menstrual.

4.2.6. Qualitat dels resultats dels programes formatius

En el Grau en Infermeria, està en procés d'elaboració i implementació una gran modificació del pla d'estudis i la competència general de la UAB CG4 es va implementant a mesura que avança aquesta implementació. Concretament en el curs 2020-21 s'implementa a les assignatures de 1r curs.

En el Grau en Teràpia Ocupacional s'està en el procés de demanar el modifica corresponent per incorporar la competència de la UAB CG4 en la memòria de la titulació.

4.3. ÀMBIT ENSENYAMENT (CICLES FORMATIUS)

Els estudis de formació professional a la FDSL es realitzen al Centre de Formació Professional Sant Llàtzer (CFPSLL) i s'inicien en el curs 2019-20 amb l'objectiu d'ampliar l'oferta formativa en l'àmbit de salut i social. Des de aleshores s'imparteix un únic CFGS anomenat: Documentació i Administració Sanitàries.

Així doncs, al tancament d'aquest pla d'igualtat, hi ha una trajectòria de 3 cursos acadèmics i 2 promocions de Tècnics en Documentació i Administració Sanitàries.

4.3.1. Perfil dels estudiants

Tot i tenir dades encara molt incipients pel poc temps de funcionament d'aquest CFGS, veiem que de moment manté un biaix cap a les dones respecte als homes i no s'ha identificat cap cas de No binari.

		2019-20	2020-21	2021-22
Nombre d'estudiants	Nombre d'estudiants de nou accés 1r curs	11	22	32
Gènere	Dones	9	16	29
	Homes	2	6	3
	No binari	0	0	0

Taula 43: Estudiants de FP de nou accés DAS
Font: Gestor acadèmic FP

Pel que fa a la via d'accés majoritàriament procedeixen d'estudis de formació professional de grau mitjà i de batxillerat.

2019-20	2020-21	2021-22
---------	---------	---------

Via d'accés	Cicle Mitjà	7	16	23
	Cicle superior	0	1	1
	Batxillerat	1	5	6
	Proves d'accés CGS	2	0	0
	Estudis estrangers homologats	1	0	0
	Estudis universitaris	0	0	1
	COU	0	0	1
	FP antiga	0	0	0

Taula 44: Via d'accés dels estudiants de FP DAS
Font: Gestor acadèmic FP

A partir del curs 2021-22, s'ha iniciat l'explotació per sexe observant que les dones provenen majoritàriament del cicle de grau mitjà i d'aquest, dels estudis de Cures d'Auxiliar d'Infermeria seguit de Gestió Administrativa.

		2021-22		
			Dones	Homes
Via d'accés	Cicle Mitjà	23	21	2
	Cicle Superior	1	1	0
	Batxillerat	6	5	1
	Proves d'accés CGS	0	0	0
	Estudis estrangers homologats	0	0	0
	COU	1	1	0
	Estudis universitaris	1	1	0
	FP antiga	0	0	0
Estudis des de Cicle Mitjà	Tècnic en Cures Auxiliar d'Infermeria	16	15	1
	Tècnic en Sistemes Microinformàtics	1	0	1
	Tècnic en Gestió Administrativa	4	4	0
	Tècnic Auxiliar de Farmàcia i Parafarmàcia	1	1	0
	Tècnic en Perruqueria i Cosmètica Capil·lar	1	1	0
Estudis des de Cicle Superior	Tècnic d'Agència de Viatges	0	0	0
	Tècnic en Higiene Bucodental	1	1	0

Taula 45: Procedència dels estudiants de FP DAS
Font: Gestor acadèmic FP

Pel que fa al perfil dels delegats de curs promou que en tots els cursos hi hagi paritat, el 50% d'homes i el 50% de dones.

4.3.2. Pla d'estudis

El *Real Decreto 768/2014, de 12 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Documentación y Administración Sanitarias* no incorpora competències de gènere en cap de les diferents tipologies de competències ni en els objectius del títol (24). Aquest RD ha estat d'aplicació en el curs 2019-20 i 2020-21. I, a partir del 2021-22, s'han implementat els requeriments de la *Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional* que incorpora en l'article 101 la necessitat que els professionals dels serveis d'orientació professional tinguin coneixements en matèria d'igualtat i no discriminació per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere (25).

Per altra banda, el Departament d'Ensenyament, en el programa de coeducació i perspectiva de gènere, inclou una sèrie de recursos relacionats amb la diversitat afectivosexual i de gènere, l'educació afectivosexual, guies d'usos no sexistes en la utilització del llenguatge, així com diversos materials per promoure la perspectiva de gènere en els centres educatius. També s'inclouen documents normatius i de formació. Tots ells es consideren documents de referència.

Així, a partir del curs 2020-21, s'imparteixen continguts en perspectiva de gènere, d'educació afectivosexual i de respecte a la diversitat en el mòdul "Atenció Psicosocial" i en el mòdul propi de "Tutoria", els dos de caràcter obligatori.

4.3.3. Informació pública

El CFPSLL disposa de diferents canals d'informació pública a través dels quals posa a l'abast de tothom l'accés a la informació clau i actualitzada. Actualment, els canals que utilitza són, a nivell intern, el gestor acadèmic *Alexia* i la plataforma educativa *Classroom* i, a nivell extern, la web i la xarxa social *Instagram*.

Els professionals de l'Àrea de Comunicació i Promoció que gestionen aquests canals han realitzat formació en perspectiva de gènere i utilitzen un llenguatge inclusiu en les

diferents publicacions. Resta pendent l'adaptació del contingut web al llenguatge inclusiu.

La web del CFPSLL no incorpora en l'actualitat un apartat sobre igualtat de gènere, s'està pendent d'unificar les diferents webs de la FDSLL en el curs 2023-24 perquè tota l'estructura organitzativa i documental en relació a la igualtat de gènere sigui també visible pels usuaris de formació professional.

4.3.4. Activitats de sensibilització

Els estudiants de formació professional participen de les activitats de coeducació en sensibilització de la igualtat de gènere que organitza la FDSLL en dates com el 25N i el 8M i que es troben més descrites en l'apartat 4.1.1.

4.3.5. Perfil del professorat

En el curs 2021-22, tenim un equip de 9 docents, dels quals 2 estan contractats, 1 a jornada completa (dona) i 1 a jornada parcial del 50% (home).

Plantilla	Dones		Homes		Total	
Professorat de FP	7	77,7%	2	22,22%	9	100%
Plantilla	1	50%	1	50%	2	100%
Col·laborador	6	85,71%	1	14,29%	7	100%

Taula 46: Perfil professorat de FP
Font: Gestor acadèmic FP

4.3.6. Formació del professorat i el PAS en perspectiva de gènere

Tot el professorat ha realitzat fora del centre alguna formació en aspectes relacionats amb la igualtat de gènere, ressaltant que el professorat del mòdul de *Formació en Orientació Laboral* té diferents formacions en aquesta temàtica.

Hi ha 1 secretaria acadèmica i docent (dona) a jornada complerta que ha realitzat la formació organitzada per la FDSLL en el curs 2019-20.

5. PLA D'ACCIÓ 2022-23 / 2025-26

1. ÀMBIT LABORAL	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
1.1. Cultura i gestió administrativa								
	Millorar la comunicació de la posició i polítiques d'igualtat en la comunicació corporativa amb empreses proveïdores, persones usuàries i professionals que prestin serveis a la FDSL.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Secretaria de Direcció Coordinacions de pràcticums Referent d'Igualtat (tota la casa)				
	Reformular la missió i visió institucional per tal d'incorporar la igualtat d'oportunitats com a valor propi i estratègic.	PES 01. Planificació estratègica	Direcció	Comitè estratègic Referent d'Igualtat				
	Ampliar i completar la secció d'Igualtat de Gènere a la pàgina web.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Referent d'Igualtat				
	Comunicar de forma eficaç les polítiques pròpies i les mesures legals per tal d'afavorir la corresponsabilitat i la protecció de dones víctimes de violències masclistes.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació				
	Incorporar homes i/o persones no binàries a la Comissió d'Igualtat.	PES 07. Ètica i responsabilitat social	Referent de Igualtat	Comissió d'Igualtat				
1.2. Condicions laborals								
	Monitoritzar la composició d'homes i dones de les diferents àrees per tal de valorar mesures que promoguin l'equilibri.	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comitè estratègic				
1.3. Accés a l'organització								
	Dissenyar un protocol de contractació que reculli els aspectes relatius a igualtat de gènere.	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Direcció Referent d'Igualtat				
1.4. Formació interna i/o continua								
	Elaborar un pla formatiu integral en Perspectiva de Gènere i comunicació inclusiva	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació				
	Elaborar un protocol que permeti integrar la PIG de forma transversal a totes les formacions internes i externes.	PES 07. Ètica i responsabilitat social	Referent de Igualtat	Comissió de formació				
1.5. Promoció i/o desenvolupament professional								
	Elaborar un procediment per la promoció i/o desenvolupament professional per la igualtat d'oportunitats	PES 07. Ètica i responsabilitat social	Referent de Igualtat	Comissió d'Igualtat Cap d'administració				

1. ÀMBIT LABORAL	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
1.6. Retribució								
	Revisar anualment la bretxa salarial i definir estratègies de correcció.	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comitè estratègic				
1.7. Temps de treball i corresponsabilitat								
	Informar a través d'una infografia a la intranet de les mesures de corresponsabilitat que estan a l'abast de la plantilla de la FDSL.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Direcció Comissió d'Igualtat Comitè d'empresa				
	Establir indicadors que permetin avaluar i monitoritzar l'impacte de la cura en homes i dones a la FDSL.	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comitè de Seguretat i Salut				
1.8. Comunicació inclusiva								
	Actualitzar la senyalística dels lavabos de personal (planta 0 i PDI) incloent imatges no binaries	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Serveis generals				
	Identificar clarament en els lavabos de personal (planta 0 i PDI) l'us de la copa menstrual	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Serveis generals				
	Monitoritzar i revisar tota la documentació emesa per la FDSL per tal que contempli el llenguatge inclusiu.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Secretaria de Direcció Secretaria docent Secretaria acadèmica Biblioteca Equips docents				
	Introduir l'accessibilitat cognitiva com a criteri inclusiu en tots els materials comunicatius.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Comissió de formació				
1.9. Salut laboral								
	Monitoritzar indicadors de salut laboral amb perspectiva de gènere	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comitè de Seguretat i Salut				

1. ÀMBIT LABORAL	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
1.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.								
	Publicitar internament l'existència del <i>Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la FDSL</i>	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Comissió d'Igualtat Comissió de formació Equips docents Equip PAS				
	Donar a conèixer el Protocol (...) a empreses proveïdores (centres de pràctiques).	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Comissió d'Igualtat Secretaria de Direcció Coordinacions de pràcticums Referent d'Igualtat				
	Dur a terme tasques de sensibilització contra les violències masclistes i la LGTBI fòbia.	PES 07. Ètica i responsabilitat social	Referent de Igualtat	Comissió d'Igualtat Equip de comunicació Equips docents				

2. Àmbit universitari	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
2.1. Accés i matricula. Perfil dels estudiants								
	Assegurar que en els documents de promoció dels estudis es visibilitzen homes i dones.	PES 04 04. Promoció dels estudis	Responsable comercial	Comissió de promoció				
2.2. Pla d'estudis								
	GTO: Desenvolupar de forma emergent el Mapa de Resultats d'Aprenentatge de la CG04.	PCL 01 06. Seguiment, avaluació i millora de les titulacions	Cap de titulació de TO	Equip de TO Referent d'igualtat				
	GTO: Implementar el Mapa de Resultats d'Aprenentatge de la CG04.	PCL 01 01. Programació docent	Cap de titulació de TO	Equip de TO Referent d'igualtat				
	GINF: Implementar el desenvolupament dels RA de la CG04 als cursos 3er i 4rt	PCL 01 01. Programació docent	Cap de titulació de INF	Equip de INF				
	GTO: elaborar el mapa de transversalitat de la Violència de Gènere (VG).	PCL 01 06. Seguiment, avaluació i millora de les titulacions	Cap de titulació de TO	Equip de TO Referent d'igualtat				
	GINF: implementar el mapa de transversalitat de la Violència de Gènere (VG).	PCL 01 06. Seguiment, avaluació i millora de les titulacions	Cap de titulació de INF	Equip de INF				
	GTO+GINF: Revisió de les guies docents per tal d'incorporar el llenguatge inclusiu	PCL 01 01. Programació docent	Cap de titulació de INF Cap de titulació de TO	Equip de INF Equip TO Secretaria docent Referent d'igualtat				
	GINF: Implementar el desenvolupament dels RA de la CG04 als pràcticums (redacció de rúbriques que incorporin la PIG)	PCL 01 02. Pràctiques externes	Coordinació de pràcticums INF	Equip de professors associats de pràctiques Referent d'igualtat				
	GINF+GTO: Treball Final de Grau Desenvolupar la incorporació de la PIG en els Treballs Finals de Grau.	PCL 01 03 Treball de fi de grau	Coordinació de TFG	Equip INF Equip TO Referent d'igualtat				

2. Àmbit universitari	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
2.3. Informació pública								
	Adaptar tot el contingut web al llenguatge inclusiu (imatges, redactat i documents)	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació				
	Identificar clarament un lavabo de la 2na. Planta per a l'us de la copa menstrual dels estudiants	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Serveis generals				
	Actualitzar la senyalització, retolació i imatges que identifiquen els espais sanitaris i vestidors d'estudiants en pro d'un llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació Serveis generals				
2.4. Sistema intern de gestió de qualitat								
	Elaborar un procediment específic per a la incorporació de la perspectiva de gènere al SGIQ	PES 07.02. Igualtat de gènere	Referent d'igualtat	Comissió d'Igualtat Unitat de Qualitat i Projectes				
	Implementar el procediment específic per a la incorporació de la perspectiva de gènere al SGIQ	PES 05 Gestió de projectes i qualitat	Unitat de Qualitat i Projectes	Comitè de qualitat				
	Dur a terme un compendi de la legislació entorn els drets de l'estudiantat amb perspectiva de gènere i si s'escau editar i difondre banners o fulletons explicatius pel conjunt de la comunitat universitària	PES 07.02. Igualtat de gènere	Referent d'igualtat	Comissió d'Igualtat Unitat de Qualitat i Projectes				
	Introduir la variable sexe a les enquestes PAAD i a les enquestes de graduats.	PES-02.01. Estudiantat	Direcció	Caps de titulació				
	Introduir la pregunta sobre perspectiva de gènere a les enquestes PAAD en les assignatures que anem implementant	PES-02.01. Estudiantat	Direcció	Caps de titulació				
	Identificar indicadors relacionats amb la perspectiva de gènere.	PES 07.02. Igualtat de gènere	Referent d'igualtat	Comissió d'Igualtat Unitat de Qualitat i Projectes				
	Desegregar per sexe les dades d'inserció laboral. Enquestes AQU	PES-02.01. Estudiantat	Direcció	Unitat de qualitat i Projectes Caps de titulació				

2. Àmbit universitari	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
2.5. Adequació del professorat								
	Realitzar formació al professorat titular i col·laborador: Continguts i metodologies docents	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació Referent d'igualtat Equips docents				
	Realitzar formació al professorat titular i col·laborador de nova incorporació: TFG	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació Referent d'igualtat Equips docents				
	Realitzar formació al professorat i tutors acadèmics de pràctiques.	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació Referent d'igualtat Equips docents de pràctiques				
	Realitzar formació al professorat i PAS: Llenguatge inclusiu	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació Referent d'igualtat				
	Estimular i donar suport al professorat home en la implicació en projectes de R+D+i i en la transferència de coneixement.	PCL 06. Desenvolupament de la recerca	Coordinació de recerca	Comitè de recerca				
	Incorporar la perspectiva de gènere/sexe en la recerca que realitza el PDI.	PCL 06. Desenvolupament de la recerca	Coordinació de recerca	Comitè de recerca				
	Recollir i analitzar indicadors de perspectiva de gènere del professorat col·laborador	PES-02.02. Professionals	Direcció	Caps de titulació				
2.6. Eficàcia dels sistemes de suport a l'aprenentatge								
	Introduir la Perspectiva Interseccional de Gènere (PIG) als Plans d'Acció Tutorial.	PCL 01 07. Orientació acadèmica a l'estudiantat	Caps de titulació	Coordinacions de curs Referents PAT				
	Incloure a les sessions d'orientació laboral als estudiants de 4t la perspectiva de gènere (sous, negociació salarial, cartes de motivació, reconeixement d'estereotips,...)	PCL 01 07. Orientació acadèmica a l'estudiantat	Caps de titulació	Coordinació de 4t INF Cap d'estudis de TO				
	GTO+GINF Bibliografia: Revisar la bibliografia de les guies per tal d'equilibrar aportacions de dones i d'homes.	PSD 02 Biblioteca i suport documental	Cap de biblioteca	Equips docents				
	GTO+GINF Bibliografia: Revisar la bibliografia de les guies per tal d'evidenciar les aportacions fetes per dones. (Biblioteca)	PSD 02 Biblioteca i suport documental	Cap de biblioteca	Equips docents				
	Inclusió de clàusules de no-discriminació per raons de sexe en els plans d'acció tutorial i pràctiques	PCL01.03. Pràctiques externes	Coordinació de pràcticums	Secretaria de direcció				

2. Àmbit universitari	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
2.7. Qualitat dels resultats								
	GTO +GINF: Monitoritzar el grau de implementació de la perspectiva de gènere en les assignatures	PCL 01 06. Seguiment, avaluació i millora de les titulacions	Cap de titulació de INF Cap de titulació de TO	Equip INF Equip TO				
	GTO +GINF: Monitoritzar el mapa de transversalitat de la Violència de Gènere (VG).	PCL 01 06. Seguiment, avaluació i millora de les titulacions	Cap de titulació de INF Cap de titulació de TO	Equip INF Equip TO				
	GINF +GTO: Monitoritzar el grau de satisfacció en relació a la perspectiva de gènere en les enquestes PAAD	PES 02 01. Estudiantat	Direcció	Cap de titulació de INF Cap de titulació de TO				
	GINF +GTO: Treball Final de Grau Monitoritzar la incorporació de la PIG en els Treballs Finals de Grau.	PCL 01 03 Treball de fi de grau	Coordinació de TFG	Equip INF Equip TO				
	GINF Treball Final de Grau : Dissenyar les bases d'un premi pel millor TFG amb PIG	PCL 01 03 Treball de fi de grau	Coordinació de TFG	Equip INF				

3. Àmbit ensenyament (CFPSLL)	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
3.1. Pla d'estudis								
	Seleccionar e incorporar al catàleg de la biblioteca les normatives i documents aplicables a la FP de Grau Superior de la XTEC. Coeducació i perspectiva de gènere	PCL 03. Titulacions de formació professional	Cap d'estudis	Equip FP Biblioteca				
	Integrar la coeducació i la perspectiva de gènere en el projecte educatiu del CFPSLL	PCL 03. Titulacions de formació professional	Cap d'estudis					
	Revisar els materials penjats a la plataforma educativa Classrrom	PCL 03. Titulacions de formació professional	Cap d'estudis	Equip FP				

3. Àmbit ensenyament (CFPSLL)								
	OBJECTIUS	PROCÉS	PROCÉS (RESPONSABLE)	PARTICIPANTS	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
3.2. Informació pública								
	Incorporar l'apartat d'igualtat de gènere a la nova web integrada per EUIT- CFPSLL	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Equip de comunicació				
	Revisar el llenguatge inclusiu en els materials destinats a la promoció dels estudis de la web de FP	PES 04 04. Promoció dels estudis	Responsable comercial	Referent de secretaria acadèmica de FP				
	Publicitar a la web de cicles l'existència del <i>Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la FDSL</i>	PES 04. Comunicació i difusió	Cap de comunicació	Comissió d'Igualtat Comissió de formació Equip docent FP				
3.3. Activitats de sensibilització								
	Realitzar una activitat específica amb perspectiva de gènere de FP que impliqui a la comunitat	PCL 03. Titulacions de formació professional	Cap d'estudis	Equip FP				
3.4. Formació del professorat								
	Obrir la formació relacionada amb llenguatge inclusiu que organitza la FDSL a tot el professorat de FP	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació				
	Obrir la formació al professorat titular i col·laborador: Continguts i metodologies docents	PSG 01. Gestió i Atenció a les persones	Cap d'Administració	Comissió de formació				

6. BIBLIOGRAFIA

- (1) Constitució Espanyola. Boletín Oficial del Estado, número 311, (29 de desembre de 1978). [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- (2) Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa). Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 204, (26 de juliol de 2006). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>
- (3) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, (23 de març de 2007). <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- (4) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, (7 de marzo de 2019). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- (5) Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, (20 de noviembre de 2014). <https://cido.diba.cat/legislacio/1781188/ley-112014-de-10-de-octubre-para-garantizar-los-derechos-de-lesbianas-gays-bisexuales-transgeneros-e-intersexuales-y-para-erradicar-la-homofobia-la-bifobia-y-la-transfobia-comunidad-autonoma-de-cataluna>
- (6) Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6919, (21 de juliol de 2015). <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/21/17>
- (7) Observatori per a la Igualtat UAB. Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona : Quadrienni 2013-2017. UAB; 2013. https://www.uab.cat/doc/DOC_PlaAccio2013-17_OI_ca
- (8) Ponferrada, Maribel. Guia per a la introducció de la perspectiva de gèneres en la docència. Observatori per a la Igualtat UAB; 2017. https://www.uab.cat/doc/Guia_perspectivagenere_docencia
- (9) Universitat Autònoma de Barcelona. Acords del Claustre i Consell de Govern. Acords de la sessió 23-10-2018. Comissió d'Afers Acadèmics; 2018. <https://www.uab.cat/web/la-uab/organs-de-govern-i-de-representacio/acords-dels-organs-de-govern/acords-del-claustre-i-consell-de-govern/sessio-de-la-comissio-d-afers-academics-23-10-2018-1345697393974.html?param1=1345763742503>
- (10) Universitat Autònoma de Barcelona. Quart Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona: quadrienni 2019-2023. UAB; 2019. <https://www.uab.cat/doc/iv-pag-cat>
- (11) Agència de Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària. AQU; 2018. https://www.aqu.cat/doc/doc_19381922_1.pdf

- (12) Agència de Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Guia per a la acreditació de les titulacions universitàries oficials de grau i màster. AQU; 2019. https://www.aqu.cat/doc/doc_22567776_1.pdf
- (13) Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu. Generalitat de Catalunya. Departament d'Educació; 2015. <https://educacio.gencat.cat/ca/arees-actuacio/centres-serveis-educatius/altres-programes-educatius/formacio-professional/pla-igualtat-genere/>
- (14) Protocol per a l'abordatge dels matrimonis forçats. Generalitat de Catalunya; 2014. <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/prevencio-violencia-masclista/matrimonis-forcats/Protocol-per-a-la-prevencio-i-labordatge-del-matrimoni-forcat-1.pdf>
- (15) Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya : octubre 2017. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Direcció General d'Igualtat; 2017. https://dixit.gencat.cat/ca/detalls/Article/protocol_administracio_abordatge_homofobia
- (16) Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI. Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament; 2017. <https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>
- (17) Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius. Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament; 2017. https://xtec.gencat.cat/web/.content/curriculum/coeducacio/recursos/protocol-atencio-acompanyament-alumnat-transgenere/08_protocol-transgeneres.pdf
- (18) Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant la violència masclista entre l'alumnat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament; 2019. <https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/violencia-masclista/documents/protocol-violencia-masclista-unificat.pdf>
- (19) Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes; [2021]. <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/plans-igualtat/Diagnosi/Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf>
- (20) Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la Fundació per a la Docència Sant Llàtzer. FDSLl; 2020.
- (21) 1er Conveni Col·lectiu de la Fundació per a la Docència Sant Llàtzer. FDSLl; 2022.
- (22) Observatori per a la Igualtat UAB. Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona. Universitat Autònoma de Barcelona; 2011. https://www.uab.cat/iDocument/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2.pdf
- (23) Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa. Memòria de curs 2020-21. EUIT; 2022. http://euit.fdsll.cat/wp-content/uploads/2022/03/memoria2020-21_0222.pdf
- (24) Real Decreto 768/2014, de 12 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Documentación y Administración Sanitarias y se fijan sus enseñanzas mínimas, Boletín Oficial del Estado, núm. 241, (4 de octubre de 2014). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-10065>

(25)Ley Orgànica 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, Boletín Oficial del Estado, núm. 78, (1 de abril de 2022).
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

ANNEX 1. QÜESTIONARI AL PERSONAL DE LA FDSL

Benvolguts i benvolgudes:

Amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració de la Diagnosi d'igualtat de dones i homes, així com el posterior Pla d'igualtat de la Fundació Docència Sant Llàtzer us demanem la vostra col·laboració en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial. Només seran cinc minuts.

Gràcies per la vostra col·laboració.

Preguntes.

1. Identitat sexual

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ No binari

2. Categoria laboral

- ☐ PDI
- ☐ PAS

Valoreu de l'1 al 10 les afirmacions següents, sent «10» totalment d'acord i «1» totalment en desacord.

3. En general, a la FDSL, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a la FDSL.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a la FDSL.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Coneixes les mesures de conciliació disponibles.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Saps què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Coneixes les directrius de la UAB per a fer ús de un llenguatge no sexista.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes o dels drets de persones LGTBI?

o Sí

o No

14. Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a la FDSLL?

o Sí

o No

15. Enumereu els vostres suggeriments respecte a:

- a) Les necessitats que identifiqueu a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte. (Text obert)
- b) Les necessitats que identifiqueu a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte. (Text obert)
- c) Mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. (Text obert)

16. Afegiu qualsevol comentari que ens vulgueu fer arribar.

GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ

ANNEX 2. TRASLACIÓ NOMENCLATURA GRUPS PROFESSIONALS - CATEGORIES

RELACIÓ NOMENCLATURA DEPARTAMENT DE TREBALL - FDSLL

DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES	FDSLL
-------------------------------------	-------

Departament o Àrea funcional	PDI i PAS	Grup professional	PDI i PAS
Grup professional	Grups: A, D, E, H, I, J, K	Categoria professional	Grup: A (PDI), Grup B (PAS), Grup C (Direcció)

RELACIÓ GRUPS PROFESSIONALS GENE I FDSLL

DOCUMENT DEPARTAMENT DE IGUALTAT I FEMINISMES	NOMECLATURA CONVENI EUIT PAS	NOMECLATURA CONVENI EUIT PDI
A. DIRECCIÓ	GRUP C	
D. CAP DE SECCIÓ	Tècnic/a de Gestió 1. Càrrecs directius	CAPS DE TITULACIÓ. Càrrecs directius
E. CAP DE SERVEI		COORDINACIONS DE CURS/COORDINACIÓ DE PRÀCTICUMS/COORDINACIÓ MÀSTERS I POSTGRAUS
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	Tècnic/a de Gestió 1	PDI sense càrrecs de gestió
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	Tècnic/a especialista/Nivell 2	
J. PERSONAL TÈCNIC ADMINISTRATIU	Tècnic/a especialista/Nivell 3	
K. PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIU	Tècnic auxiliar/ nivell 4	

ANNEX 3. DIAGNÒSTIC, SITUACIÓ, CONTINGUTS I ESTRATÈGIES RELATIVES A LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL CORPORAL I DE GÈNERE AL GRAU EN INFERMERIA. (GINF)

Introducció:

El Grau en Infermeria de l'EUIT està en procés d'elaboració i implementació d'un nou Pla d'Estudis modificat que incorpora la Competència General de la UAB CG4. *Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.*

Al curs 2019-20 es van dissenyar les assignatures de primer curs que es van implementar el curs 2020-21 i, en aquest mateix curs, es van dissenyar els assignatures de segon curs que s'han implementat el curs 2021-22. Aquest procés ha implicat a les coordinadores de titulació, de curs i de les assignatures, així com la referent d'igualtat. S'han dissenyat fitxes per a cadascuna de les assignatures amb propostes de continguts, referències, recursos i bibliografia.¹

En paral·lel, pel curs 2021-22 i posteriors, es va definir un objectiu propi de l'equip d'infermeria consistent en dissenyar la traçabilitat dels continguts impartits entorn la violència de gènere.

En base a aquesta incorporació progressiva de la perspectiva de gènere que s'està duent a terme al Grau en Infermeria, varem considerar que l'avaluació en el cas d'infermeria s'havia de centrar en els cursos que ja tenen implementat el nou Pla d'Estudis així com en l'assignatura de Treball Final de Grau (TFG). En aquest cas, incorporar la perspectiva de gènere a través de la CG4 correspon a un acord i a un objectiu de l'Equip d'Infermeria.

Per tant, entre els mesos de gener i març de 2022 s'ha dut a terme un qüestionari² adreçat al professorat que coordina les assignatures dels cursos esmentats i del TFG.

¹ Veure model de fitxa base en annex 1.

² Veure formulari en annex 2.

Objectius:

- Elaborar un diagnòstic de la situació respecte a la docència en el Grau en Infermeria en relació a la introducció de continguts i estratègies relatives a la Diversitat AfectivoSexual Corporal i de Gènere (DASC).
- Conèixer els aspectes que actualment s'estan treballant al GI per tal de facilitar la incorporació de la CG04.
- Elaborar un mapa de continguts relatius a la prevenció, identificació i intervenció en situacions de violència de gènere. (Objectiu interanual de l'Equip d'Infermeria iniciat el curs 2021-22)

Estructura del document:

Es presenten en primer lloc els resultats de l'enquesta i es comenten fent, si s'escau, consideracions relatives a possibles propostes de millora. Al final de l'anàlisi es fa un compendi de les propostes de millora per a la seva discussió.

El document té tres annexos:

Annex 1: Model de fitxa de perspectiva de gènere revisió pla d'estudis introducció CG4.

Annex 2: Formulari.

Annex 3: Mapa de resultats d'aprenentatge vinculats a la violència de Gènere. Curs 2020-21

Resultats:

S'han obtingut 15 respostes corresponents a les assignatures:

Estructura del cos humà
Gestió i Qualitat dels Serveis d'Infermeria
Salut Pública
Infermeria Familiar i Comunitària
Evolució de les cures i el pensament infermer
Cures infermeres a l'adult I

Educació per a la Salut
Diagnòstic imatge i Funció I. Funció cos humà II
Bases ètiques i metodològiques de la infermeria
Farmacologia
Cultura, societat i salut
Practicum I
Practicum II
Comunicació Terapèutica
Treball fi de grau

No s'han obtingut dades de les assignatures:

- Comunicació i TIC
- Ciències Psicosocials
- Nutrició
- Metodologia científica i Bioestadística
- Simulació I

En conjunt tenim informació d'un 75% de les assignatures escollides.

1. Introducció de la perspectiva de gènere a l'assignatura

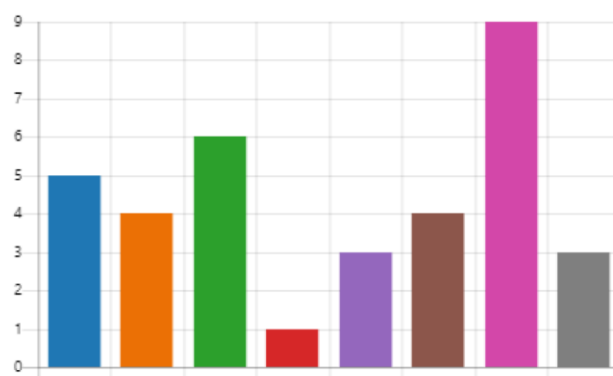
De les 15 assignatures analitzades, 13 afirmen haver introduït la perspectiva de gènere. Les 2 respostes negatives corresponen als Pràcticums I i II.

2. Diversitat afectivosexual

Hi ha 7 respostes afirmatives i 7 negatives.

3. Resultats d'aprenentatge (RA) que es treballen

	Identificar la intersecció entre ...	5
	Analitzar les desigualtats de g...	4
	Analitzar les diferències per se...	6
	Dur a terme una història ocup...	1 
	Identificar estratègies per tal d...	3
	Dissenyar projectes d'investig...	4
	Comunicar fent un ús no sexis...	9
	Altres resultats d'aprenentatg...	3



Cal tenir en compte que hi va haver una errada en el qüestionari que a la pregunta 4 reproduïa un RA de Teràpia Ocupacional per comptes del que corresponia a Infermeria redactat com:

CG04.4 “Dur a terme una historia clínica, examen físic, psicològic i diagnòstic d’infermeria de forma específica per a homes i dones, incorporant a més a més la diversitats afectivosexual, d’identitat i expressió de gènere.”

En un cas s’ha aprofitat l’opció “altres” de la pregunta per introduir aquest RA.

El Pla d’Estudis preveu que aquest resultat d’aprenentatge es treballi a Bases de la Infermeria, tots els Pràcticums, Infermeria Familiar i Comunitària.

Destaca el RA CG04.07 *Comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge* que es treballa a 9 assignatures, és a dir, per sobre del que apareix al Pla d’Estudis. S’ha contrastat cadascuna de les respostes amb els resultats d’aprenentatge (RA) recollits al mapa de Competències i a les fitxes de gènere de les assignatures que han contestat l’enquesta. El document resultant es pot consultar [aquí](#).

S’han pogut constatar les següents incidències:

- a) Els RA assignats a les Guies Docents no s’han dut a terme
- b) S’han dut a terme RA que no estaven assignats a les Guies Docents
- c) Es donen situacions mixtes amb A i B.

Pel que fa a l’opció “altres” en relació a RA apareixen:

“Introduir la perspectiva de gènere en l’anàlisi de les dades producte d’una investigació o una revisió bibliogràfica o en una proposta de millora.”

“La prescripció infermera en Catalunya. Punt de partida. Grup de infermeres que lideren des de la proposta inicial fins el dia d’avui.”

4. Activitat específica per tal d'introduir la Perspectiva de gènere (PG)

	Seminari	6
	Taller	1
	Taula Rodona	1
	Estudis de casos	3
	Altres	6



Com a metodologia docent emprada la resposta majoritària ha estat seminaris.

Pel que fa a l'opció "altres" en relació a la metodologia apareixen:

Explicació a l'aula, dins la classe magistral.

Lectura de l'article de Rebolledo-Malpica. Presentació i justificació (per motivar l'assistència) de la taula de violència de segon ordre del 25 de novembre del 21

En la presentació de la docència teòrica s'ha fet èmfasi en les diferències de gènere, per exemple en relació a la disrupció endocrina relacionada amb factors mediambientals que afecta de manera diferent a homes i dones per raons fisiològiques, laborals i de rol.

Durant les classes magistrals s'han introduït debats en referència a la perspectiva de gènere en diferents situacions de cura o de desigualtat en matèria de futur professional respecte al sostre de vidre

Sessions de discussió amb els tutors i tutores de TFG

5. Introducció de la perspectiva de gènere a les activitats d'avaluació

Hi ha 10 respostes positives i 5 negatives.

Pel que fa a la modalitat emprada (es podia escollir més d'una opció):

Preguntes d'examen 7

Criteris en un treball 5

Rúbrica de pràctiques 2

6. La introducció de la Violència de Gènere (VG) com a contingut mereix un anàlisi detallat atès que correspon a un objectiu de l'equip d'infermeria plurianual.

Els resultats obtinguts mostren les assignatures que han introduït el tema segons la gradació de continguts proposada recollida a la taula següent.

RA/Contingut	Resultat	Assignatura
Definicions: Violència domèstica; violències de gènere; violències masclistes; masclismes quotidians (micromasclismes); agressions homòfobes, bifòbiques i transfòbiques.	4	Salut Pública Infermeria Familiar i Com. Cultura, societat i salut Comunicació Terapèutica
Dimensions psicosocials de les violències masclistes tant a la societat com en l'entorn proper (universitat, grups d'iguals, relacions afectives).	2	Cultura, societat i salut Comunicació Terapèutica
Polítiques i programes específics en l'àmbit de Salut.	2	Gestió i Qualitat dels Serveis d'Infermeria Salut Pública
Anàlisi i/o disseny d'un programa de prevenció de les VG.	0	
Detecció de signes i símptomes de VG, exploració.	1	Infermeria Familiar i Comunitària
Experiències d'intervenció comunitària.	0	
Elaboració de pla de cures a una dona que ha patit o pateix maltractament	0	
Projecte d'intervenció amb poblacions	1	Educació per a la Salut
No he introduït el tema	5	

Taula 4.1

Si fem una comparació amb la recomanació teòrica recollida a l'annex 3, assenyalant en verd les assignatures en que es recomanava dur a terme els continguts relatius a la violència de gènere i afegint en vermell les assignatures que podrien haver-los implementat (veure taula 4.2), observem que algunes assignatures han aprofundit en

les definicions tot i no tenir-les assignades. S'hauria de valorar la coherència i la continuïtat en els continguts.

D'altra banda, no s'han treballat continguts com:

- Anàlisi i/o disseny d'un programa de prevenció de les VG.
- Experiències d'intervenció comunitària.
- Elaboració de pla de cures a una dona que ha patit o pateix maltractament.

No queda clar en quina/es assignatures es treballen aspectes legals que pel que fa a la prevenció de les violències masclistes i la LGTBfòbia. Cal tenir present que s'han analitzat únicament els dos primers cursos i el TFG. Per tant s'ha de valorar si es tracta de continguts a implementar en cursos successius.

RA/Contingut	Resultat	Assignatura
Definicions: Violència domèstica; violències de gènere; violències masclistes; masclismes quotidians (micromasclismes); agressions homòfobes, bifòbiques i transfòbiques.	4	Salut Pública Infermeria Familiar i Com. Cultura, societat i salut Comunicació Terapèutica Ciències Psicosocials (sense informació). Bases ètiques i metodològiques.
Dimensions psicosocials de les violències masclistes tant a la societat com en l'entorn proper (universitat, grups d'iguals, relacions afectives).	2	Cultura, societat i salut. Comunicació Terapèutica Ciències Psicosocials (sense informació).
Polítiques i programes específics en l'àmbit de Salut.	2	Gestió i Qualitat dels Serveis d'Infermeria Salut Pública
Anàlisi i/o disseny d'un programa de prevenció de les VG.	0	
Detecció de signes i símptomes de VG, exploració.	1	Infermeria Familiar i Comunitària
Experiències d'intervenció comunitària.	0	
Elaboració de pla de cures a una dona que ha patit o pateix maltractament	0	Cures Infermeres Adult I

Projecte d'intervenció amb poblacions	1	Educació per a la Salut
No he introduït el tema.	5	

Taula 4.2

7. A la pregunta “Has revisat darrerament la bibliografia” amb tres opcions de resposta

- Introduir documentació relativa a la perspectiva de gènere i/o la diversitat afectivosexual; obté 6 respostes.
- Introduir bibliografia elaborada per dones; obté 5 respostes.
- No ho he fet; obté 5 respostes.

Atès que es tracta d'un dels elements en què les directrius universitàries posen èmfasi caldria incentivar aquesta revisió.

8. Pel que fa a les dificultats percebudes hi ha hagut 8 respostes algunes de les quals reproduïm:

És important tenir un referent com a assessor/a durant la planificació i implementació del tema.

Manca d'estudis diferenciant cures i patologies per gènere.

Necessito més formació per tal d'introduir la perspectiva de gènere a l'assignatura.

Normalment tant l'anatomia com la fisiologia ha estat fins ara molt centrada en el cos masculí.

Dificultat de com introduir-ho a nivell de pràctiques.

Manca de formació pel professorat associat a la pràctica.

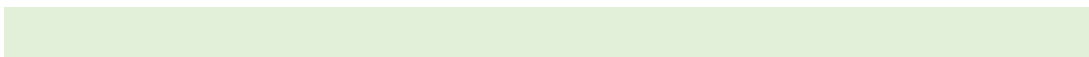
9. En relació a la demanda de recursos, destaca la demanda de formació i acompanyament així com de recursos específics especialment en les assignatures de caràcter més clínic.

Espais de treball amb persones expertes, o compartir idees amb altres companyes per com treballar la PG, assistir a seminari o formació que em permet incorporar la PG, ajuda per com introduir criteris d'avaluació...

Bàsicament necessitaria informació específica, ja que son assignatures molt clíniques.

10. Acció tutorial amb perspectiva de gènere. El grau de coneixements respecte de l'atenció a col·lectius específics en perspectiva de gènere

refleixen que el major grau de coneixement correspon a l'atenció a estudiants embarassades. Mesures de suport acadèmic, amb 8 respostes. En segon lloc es coneixen les mesures de conciliació estudis i família, amb 5 respostes. L'atenció a dones víctimes de violència de gènere només té tres respostes i dos l'atenció específica a persones trans. Protocols de canvi de nom/gènere.



ANNEX 3.1. Fitxes Perspectiva de Gènere Revisió Pla d'Estudis

G04. Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.
ASSIGNATURA:
RESULTAT D'APRENTATGE:
INTRODUCCIÓ:
CONTINGUTS PROPOSATS:
PROPOSTA EXERCICIS/CASOS: Anàlisi d'articles de premsa: Anàlisi de Material Videogràfic:
AVALUACIÓ: Es recomana introduir com a mínim un 10% de preguntes relatives a la perspectiva de gènere als exàmens tipus test, l'equivalent a altres tipus de proves. ³

³ Aquesta recomanació es basa en:

- Ruiz Cantero, María Teresa; Concepción Tomás-Aznar, María José Rodríguez-Jaume, Eulalia Pérez-Sedeño y Ángel Gasch-Gallén. (2017) Agenda de género en la formación en ciencias de la salud. Experiencias Internacionales para reducir tiempos en España. Gaceta Sanitaria. Pag 4.
- Rigol, Assumpta i Rodríguez, Dolors [INFERMERIA](#). (2020). Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere. Xarxa Vives d'Universitats. Pag. 36 a 38.

Avaluar amb punts extra als treballs la incorporació del llenguatge inclusiu per tal de sensibilitzar i incentivar l'alumnat

RECURSOS:

Bibliografia:

Pàgines web:

[Equip de Treball Infermeria Gènere i Diversitats.](#)

A la biblioteca de l'EUIT/FDSLl trobareu aquestes llistes:

[Feminismes](#)

[LGTBI](#)

[Perspectiva de gènere](#)



ANNEX 3.2. Formulari

Professora/professor

Correu electrònic

Assignatura

Curs

Semestre

Crèdits de l'assignatura

Has introduït algun contingut sobre perspectiva de gènere (PG) a l'assignatura?

Sí/no

Has introduït algun contingut relatiu a la diversitat afectivosexual (col·lectius LGBTI ...)

Sí/no

El tema o temes introduïts tenen a veure amb els següents possibles resultats d'aprenentatge vinculats a la teva assignatura?

- Identificar la intersecció entre la desigualtat de gènere amb altres eixos de desigualtat (edat, classe, origen, racialització, ètnia, sexualitat, identitat/expressió de gènere, diversitat funcional, etc...)
- Analitzar les desigualtats de gènere així com els factors que les sustenten des dels diferents sistemes: el sistema familiar, el parentiu, l'econòmic, el polític, el simbòlic i els sistemes educatius...
- Analitzar les diferències per sexe i les desigualtats de gènere en l'etiologia, l'anatomia, la fisiologia, les patologies, en el diagnòstic diferencial, les opcions d'intervenció i el pronòstic en la intervenció d'infermeria.
- Dur a terme una història clínica, examen físic, psicològic i diagnòstic d'infermeria de forma específica per a homes i dones, incorporant, a més a més, la diversitats afectivosexual, d'identitat i expressió de gènere.
- Identificar estratègies per tal de prevenir la violència de gènere.
- Dissenyar projectes d'investigació amb perspectiva de gènere.
- Comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge.

Has dut a terme una activitat específica per tal d'introduir la Perspectiva de gènere (PG)?

- Seminari
- Taller
- Taula rodona
- Estudi de casos
- Altres

Has introduït la perspectiva de gènere com a criteri d'avaluació? Sí/no

Si la resposta és afirmativa, ho has introduït com a

- Preguntes d'examen
- Criteris en un treball
- Rúbrica de pràctiques
- Valorant l'ús de llenguatge inclusiu
- Altres

Si a la teva assignatura treballes les violències masclistes, indica quin o quins d'aquests aspectes s'han treballat:

- Definicions: Violència domèstica; violències de gènere; violències masclistes; masclismes quotidians (micromasclismes); agressions homòfobes, bifòbiques i transfòbiques.
- Dimensions psicosocials de les violències masclistes tant a la societat com en l'entorn proper (universitat, grups d'iguals, relacions afectives).
- Polítiques i programes específics en l'àmbit de Salut.
- Anàlisi i/o disseny d'un programa de prevenció de les VG.
- Detecció de signes i símptomes de VG, exploració.
- Experiències d'intervenció comunitària.
- Elaboració de pla de cures a una dona que ha patit o pateix maltractament
- No he introduït el tema

Has revisat darrerament la bibliografia⁴ amb la finalitat de

- Introduir documentació relativa a la perspectiva de gènere i/o la diversitat afectivosexual.
- Introduir bibliografia elaborada per dones.
- No ho he fet.

Quines dificultats creus que tindries per tal d'introduir la Perspectiva de Gènere a les assignatures que imparteixes al GI?

Quins recursos creus que necessitaries per tal d'introduir la PG a les teves assignatures?

Assenyala quins d'aquests aspectes coneixes en relació a l'acció tutorial⁵.

- ☐ Atenció específica a persones trans. Protocols de canvi de nom/gènere.
- ☐ Atenció a estudiants embarassades. Mesures de suport acadèmic.
- ☐ Atenció a dones víctimes de violència masclista. Protocol institucional FDSLL. Mesures de suport acadèmic.
- ☐ Mesures de conciliació estudis

⁴ Veure Annex 2

⁵ Veure Annex 2

ANNEX 3.3. Mapa de resultats d'aprenentatge vinculats a VG. Curs 2020-21

COMPETÈNCIES I RESULTATS D'APRENTATGE ESPECÍFICS: CE. 09 <i>Identificar los problemas psicológicos derivados de la violencia doméstica y de género.</i> CG4.05 <i>Identificar estrategias para prevenir la violencia de género.</i>			
TEMA	CONTINGUTS	ASSIGNATURA	CURS
MARC CONCEPTUAL (Aspectes ètics i legals)	G04.02 -Fomentar el coneixement i la reflexió sobre les desigualtats de gènere i les diferents formes de sexisme a les societats. - Introduir el marc jurídic d'igualtat de gènere, drets LGTBI i actuació per a erradicar la violència masclista.	Bases ètiques i metodològiques de la Infermeria.	Primer (segon semestre)
MARC CONCEPTUAL (Anàlisi estructura social)	CG04.01/ CG04.02/CE 04.04/ CE 04.07 Coneixement sobre els estudis, drets i fenòmens socials relacionats amb la població LGBTIQ, en tots els àmbits de coneixement. Coneixement dels factors estructurals que donen suport a la violència sexual, la violència de gènere (masclista) i altres violències patriarcal (homofòbia, lesbofòbia, transfòbia). Promoure la consciència sobre les causes i els efectes de les discriminacions i violències de gènere, tant a la societat com en l'entorn proper (universitat, grups d'iguals, relacions afectives).	Cultura, societat i salut	Primer (segon semestre)

MARC CONCEPTUAL (definicions i efectes psicosocials de les VG)	G04.02/CE09 Definicions: Violència domèstica; violències de gènere; violències masclistes; masclismes quotidians (micromasclismes); agressions homòfobes, bifòbiques i transfòbiques. Causes, efectes i detecció de les violències domèstiques. Dimensions psicosocials de les violències masclistes tant a la societat com en l'entorn proper (universitat, grups d'iguals, relacions afectives).	Ciències Psicosocials	Primer (primer semestre)
POLITIQUES D'IGUALTAT I PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE	CG04.01/CG04.03/ CG04.05 Polítiques i programes específics en l'àmbit de Salut.	Salut Pública	Segon curs (primer semestre)
	CG04.01/CG04.02 Pla d'Igualtat i Protocols de prevenció de les VG en el marc laboral.	Gestió i qualitat dels Serveis d'Infermeria	Segon curs (primer semestre)
DISSENY DE PROGRAMES DE PREVENCIÓ	CG04.01/CG04.02/ CG04.05 Anàlisi i/o disseny d'un programa de prevenció de les VG.	Educació per a la Salut	Segon Curs (segon semestre)
DETECCIÓ I INTERVENCIÓ	CG04.02/CG04.03/ CG04.04/ CG04.05 Detecció de signes i símptomes de VG en el marc de l'Atenció Primària. Eines i recursos per als 4 nivells de prevenció (primària, secundària, terciària i quaternària - evitar revictimització i dependència). Experiències d'intervenció comunitària.	Atenció Familiar i Comunitària	Segon Curs (segon semestre)

	CG04.03 Dur a terme un pla de cures a una dona víctima de violència de gènere en el marc de l'hospital	Cures infermeres Adult I	Segon Curs (primer semestre)
--	---	--------------------------	---------------------------------

ANNEX 4. DIAGNÒSTIC, SITUACIÓ, CONTINGUTS I ESTRATÈGIES RELATIVES A LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL CORPORAL I DE GÈNERE AL GRAU EN TERÀPIA OCUPACIONAL.

Introducció:

Aquest informe es basa en l'enquesta realitzada al professorat coordinador d'assignatures del Grau en Teràpia Ocupacional del curs 2021-22. L'enquesta tenia la doble finalitat de donar elements diagnòstics per a la construcció del Pla d'Igualtat de la FDSL i, al mateix temps, contribuir a la implementació de la Competència General de la UAB CG4. Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.

En aquest sentit, es tractava d'identificar de forma emergent quines assignatures estaven incloent resultats d'aprenentatge vinculats a aquesta competència.

Prèviament, amb la coordinació de titulació, la responsable del Pla d'Igualtat i la referent d'igualtat de la FDSL es va definir una proposta de resultats d'aprenentatge.

El que es presenta a continuació són els resultats de l'enquesta i al mateix temps s'ha elaborat un mapa de competències i resultats d'aprenentatge relatius a la CG4.

Objectius:

- Elaborar un diagnòstic de la situació respecte a la docència en el Grau en Teràpia Ocupacional (GTO) en relació a la introducció de continguts i estratègies relatives a la Diversitat Afectivosexual, Corporal i de Gènere (DASC).

- Conèixer els aspectes que actualment s'estan treballant al GTO per tal de facilitar la incorporació de la CG04.
- Elaborar un mapa de continguts relatius a la prevenció, identificació i intervenció en situacions de violència de gènere.

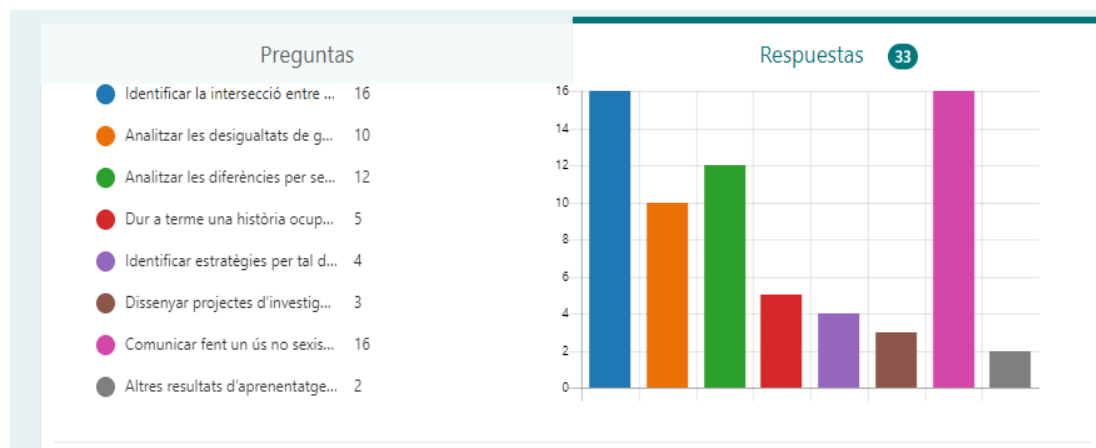
Resultats:

L'enquesta es va respondre entre desembre de 2021 i febrer de 2022.

Estava organitzada a partir d'assignatures. Es van obtenir 33 respostes que representen la quasi totalitat d'assignatures, la única assignatura de que no es van obtenir dades va ser la de Ciències Socials i Salut.

1. Sobre 33 assignatures 21, és a dir el 63,7%, introdueixen continguts sobre perspectiva de gènere. A les assignatures de Pràcticums i Practiques externes no es treballa cap contingut sobre perspectiva de gènere.
2. En canvi, quan es pregunta per la introducció de continguts relatius a la diversitat afectivosexual i de gènere el percentatge baixa a 12 respostes afirmatives, és a dir, al 36,4%.
3. En 16 assignatures, el 48,5% de les respostes, es treballen dos resultats d'aprenentatge d'“*identificar la intersecció entre la desigualtat de gènere amb altres eixos de desigualtat (edat, classe, origen, radicalització, ètnia, sexualitat, identitat expressió de gènere, diversitat funcional*” i “*comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge*”. En el primer, la major part de assignatures on es treballa el resultat són assignatures pròpies de Teràpia Ocupacional. El llenguatge inclusiu es treballa en les assignatures pròpies de la professió i en les 3 assignatures de Disfuncions. En l'assignatura de Psicologia General i de la Salut,

dins de les assignatures de ciències bàsiques, es treballen 4 resultats d'aprenentatge, a la resta d'assignatures de ciències bàsiques no es treballa cap resultat. En Antropologia de la salut s'ha fet una entrevista a una professora i manifesta treballar competències.



Respecte a la pregunta d' "altres temes introduïts". Són 4 les respostes i responen als resultats proposats. Pot ser que això indiqui la necessitat d'aclarir al professorat els conceptes sobre gènere.

Integrar la perspectiva de gènere sempre que la proposta educativa ho requereixi

En les sessions pràctiques s'avalua: respectar als altres (diversitat, tracte, necessitat de suport...). Tenir capacitat per contrastar els esquemes mentals propis amb els dels altres. Mostrar capacitat per la introspecció i autocrítica...

Elaboración de indicadores con perspectiva de género en la gestión de Terapia Ocupacional

Se programa un seminario en el que se aborda sobre Antropología del cuerpo y este año no se pudo realizar por una situación personal de la docente.

4. La metodologia utilitzada per introduir la perspectiva de gènere ha estat els

seminaris i l'estudi de casos. Les altres tècniques descrites són:

"...experiències viscudes en primera persona vinculades al gènere (maltractaments, abusos, identitat sexual, discriminació..."

"Lectura d'un article..."

"Reportatges i vídeos de com el disseny de les ciutats també afecta al gènere i sexe"

"Consulta de un libro y discusión"

"Debat reflexiu amb cerca de documentació prèvia."

[Màs detalles](#)

	Seminari	6
	Taller	2
	Taula Rodona	0
	Estudis de casos	6
	Altres	6



5. Introducció de la perspectiva de gènere com a criteri d'avaluació. 11 assignatures (33%) si han inserit la perspectiva de gènere com criteri d'avaluació i 22 (67%), no. La majoria, 8, han usat els criteris en la valoració de treballs.

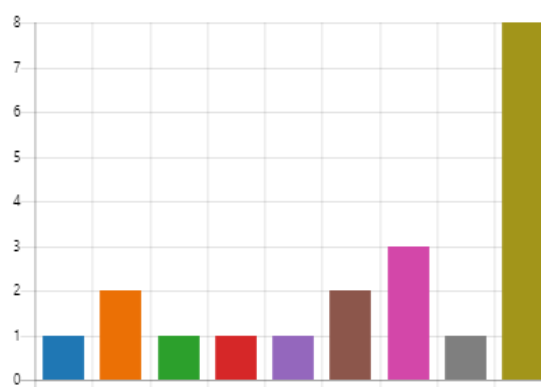


6. Continguts treballats sobre les violències masclistes.

Aquest tema sembla que s'ha treballat en 12 assignatures i en tots els aspectes presentats. Ara bé, si relacionem les respostes amb la pregunta 7 del qüestionari existeix una dissonància, doncs són 4 les respostes assenyalades en la identificació d'estratègies per tal de prevenir la violència de gènere. Tal com ja s'ha comentat, és necessari aclarir els coneixements del professorat sobre aquest tema.

[Más detalles](#)

Definicions: Violència domèsti...	1
Dimensions psicosocials de le...	2
Polítiques i programes especifi...	1
Anàlisi i/o disseny d'un progra...	1
Detecció de signes i símptom...	1
Experiències d'intervenció co...	2
Intervenció específica de terà...	3
Projecte d'intervenció amb po...	1
No he introduït el tema.	8



En 22 (71%) de les assignatures no s'ha revisat la bibliografia per tal que aquesta sigui adient i hi hagi textos amb autoria de dones.

7. Les respostes sobre la dificultat per introduir la perspectiva de gènere en el GTO:

“Cap, no soc experta en el tema i crec que l’assignatura no requereix que ho sigui ja que no dono continguts específics. Tot i així és un tema que està molt present a l’aula...”

“Identifico dues dificultats, la primera és meva en relació a poder transmetre de manera efectiva aquest contingut dins de l’assignatura, entenc que això passa per un rodatge i una posada en marxa. La segona dificultat identificada és que els/les estudiants els costa força entendre els continguts de l’assignatura...”

“Falta de conocimiento por parte del profesorado”

“Todavía, no me siento lo suficiente segura para introducir más elementos...”

“Formació o coneixement específic sobre com s’expressen diferents malalties en funció del gènere.”

“No dominar, todavía, lo suficiente el tema ”

“Crec que és la necessitat de temps u organització per revisar bé tot el contingut de l’assignatura i poder introduir més conceptes relatius a la perspectiva de gènere. Per la resta, és una assignatura fàcil d’anar fent canvis que impactin en la sensibilització envers el tema...”

“Dificultat per trobar com reformular els criteris d’avaluació per afegir la perspectiva de gènere. Dedicació i temps per cercar informació relativa al tema...”

“Creo que la pròpia actualización. También creo que, aunque ya se ha comenzado a trabajar en ello, hay un recorrido por hacer en cuanto la literatura específica de TO y también bibliografía con esta perspectiva (incluso en ciencias básicas)”.

“Com vincular-ho amb criteris d’avaluació i tenir en compte tot l’ampli ventall que caldria considerar...”

“La falta de tiempo dedicado a este ámbito, si bien se ha abordado de forma transversal y se ha realizado un seminario esto no lo considero suficiente de modo que el próximo año he planteado identificar aspectos que pueda incorporar en el trabajo grupal además de consolidar el seminario realizado este año sobre TO Feminista...”

“No crec que hagin dificultats per introduir la PdG”

“Que el professor col·laborador estigui format en perspectiva de gènere”.

“Caldria modificar la memòria de pràctiques i la rúbrica de la mateixa per incloure la perspectiva de gènere. Alhora, donar informació als i les estudiants per fer l’abordatge de les pràctiques amb aquesta mirada”.

Excepte 3 respostes que consideren que no tenen cap dificultat, la resta de les respostes parlen de la pròpia inseguretat o falta de coneixement suficient sobre la perspectiva de gènere, tant del professorat de la EUIT, com del professorat col·laborador. Una altra de les dificultats és l'aplicació en les assignatures.

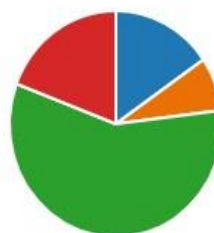
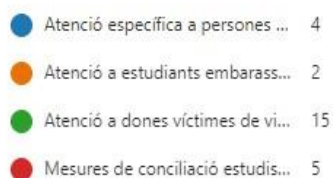
Les respostes donen suport a l'afirmació introduïda anteriorment de que és necessària més formació i suport en la implementació de la CG4, des de el professorat col·laborador al professorat intern.

Els recursos necessaris per introduir la perspectiva de gènere va en la mateixa línia, les demandes del professorat són acompanyament, formació específica en l'àmbit, en metodologia docent i assessorament d'expertes.

8. Acció tutorial. El protocol institucional de la FDSL sobre violència masclista afirmen tenir coneixement 15 respostes (57,70%). Tenint en compte que les enquestades són dones que treballen a la FDSL inquieta aquesta resposta. Així mateix, respecte a la resta dels aspectes demanats, és molt baix el coneixement del professorat, la qual cosa és preocupant.

En l'enquesta que es va fer sobre aquests aspectes coneguts en relació a l'acció tutorial.

[Más detalles](#)



ANNEX 4.1. Enquesta

Diagnòstic, situació, continguts i estratègies relatives a la diversitat afectivosexual GTO.

Benvolguda, benvolgut,

Tal com saps, la UAB va incorporar el 2018 una competència transversal, la CG4 relativa a la Perspectiva de Gènere: "Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere." Paral·lelament la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, prescriu que els estudis universitaris incorporin la diversitat afectivosexual. En aquest moment la FDSL està elaborant el Pla d'Igualtat i ens interessa conèixer quins aspectes dels abans descrits s'estan treballant actualment a les aules. Les teves respostes han de ser relatives als cursos 2020-21 o 2021-22. Recorda que has de complimentar tants formularis com assignatures coordinis. Si a aquesta assignatura hi ha un sol professor/a pots delegar en aquesta persona l'acompliment del qüestionari. Agraïm la teva col·laboració i et preguem que contestis abans del 20 de gener de 2022.

Les dades obtingudes seran tractades en el marc de la coordinació acadèmica i del disseny del Pla d'Igualtat, en cas que es produís una publicació les dades seran tractades amb confidencialitat.

Si tens dubtes et pots adreçar a carmenmoratinos@euit.fdsl.cat

1. *Assignatura*
2. *Curs*
3. *Semestre*
4. *Crèdits de l'assignatura*

5. *Has introduït algun contingut sobre perspectiva de gènere (PG) a l'assignatura?*

Sí No

6. *Has introduït algun contingut relatiu a la diversitat afectivosexual (col·lectius LGBTI...)?*

Sí No

7. *El tema o temes introduïts tenen a veure amb els següents possibles resultats d'aprenentatge*

- Identificar la intersecció entre la desigualtat de gènere amb altres eixos de desigualtat (edat, classe, origen, racialització, ètnia, sexualitat, identitat/expressió de gènere, diversitat funcional, etc...)

- Analitzar les desigualtats de gènere així com els factors que les sustenten des dels diferents sistemes: el sistema familiar, el parentiu, l'econòmic, el polític, el simbòlic i els sistemes educatius...

- Analitzar les diferències per sexe i les desigualtats de gènere en l'etiologia, l'anatomia, la fisiologia, les patologies, en el diagnòstic diferencial, les opcions d'intervenció i el pronòstic en la intervenció de Teràpia Ocupacional.

- Dur a terme una història ocupacional amb valoració específica de l'acompliment ocupacional d'homes i dones, incorporant a més a més la diversitat afectivosexual, d'identitat i expressió de gènere.

- Identificar estratègies per tal de prevenir la violència de gènere.

- Dissenyar projectes d'investigació amb perspectiva de gènere.

- Comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge.

- Altres resultats d'aprenentatge que vulguis.

8. Si la teva resposta ha estat *Altres*, si us plau, especifica quin tema o temes has introduït.

9. Has dut a terme una activitat específica per tal d'introduir la *Perspectiva de gènere (PG)*?

- *Seminari*

- *Taller*

- *Taula Rodona*

- *Estudis de casos*

- *Altres*

10. Si la teva resposta ha estat *Altres*, si us plau, especifica quina activitat has introduït.

11. Has introduït la perspectiva de gènere com a criteri d'avaluació?

Sí No

12. Si la resposta ha estat afirmativa, ho has introduït com a...

- *Preguntes d'examen*

- *Criteris en un treball*

- *Rúbrica de pràctiques*

- *Valorant l'ús de llenguatge inclusiu*

- *Altres*

13. *Si a la teva assignatura treballes les violències masclistes, indica quin o quins d'aquests aspectes s'han treballat:*

- *Definicions: Violència domèstica; violències de gènere; violències masclistes; masclismes quotidians (micromasclismes); agressions homòfobes, bifòbiques i transfòbiques.*
- *Dimensions psicosocials de les violències masclistes tant a la societat com en l'entorn proper (universitat, grups d'iguals, relacions afectives).*
- *Polítiques i programes específics en l'àmbit de Salut.*
- *Anàlisi i/o disseny d'un programa de prevenció de les VG.*
- *Detecció de signes i símptomes de VG, exploració*
- *Experiències d'intervenció comunitària.*
- *Intervenció específica de Teràpia Ocupacional a una població de dones que han patit o pateixen maltractament amb finalitat de prevenció, promoció i/o rehabilitadora.*
- *Projecte d'intervenció amb poblacions.*
- *No he introduït el tema.*

14. *Has revisat darrerament la bibliografia amb la finalitat de*

- *Introduir documentació relativa a la perspectiva de gènere i/o la diversitat afectivosexual.*
- *Assegurar que hi hagi bibliografia elaborada per dones.*
- *No ho he fet*

15. *Quines dificultats creus que tindries per tal d'introduir la Perspectiva de Gènere a les assignatures que imparteixes al GTO?*

16. *Quins recursos creus que necessitaries per tal d'introduir la PG als estudis de TO?*

17. *Assenyala quins d'aquests aspectes coneixes en relació a l'acció tutorial.*

- *Atenció específica a persones trans.*
- *Protocols de canvi de nom/gènere.*
- *Atenció a estudiants embarassades.*
- *Mesures de suport acadèmic.*
- *Atenció a dones víctimes de violència masclista.*
- *Protocol institucional FDSLL.*
- *Mesures de suport acadèmic.*
- *Mesures de conciliació estudis i família.*

Aprovació Pla d'Igualtat

Carmen Moratinos



Eva Fernàndez



Higini Lòpez



Montserrat Comellas

