

III PLA D'IGUALTAT
DE LA UNIVERSITAT
DE BARCELONA

EIXOS I ACCIONS
III PLA D'IGUALTAT
UNIVERSITAT DE BARCELONA

EL III PLA D'IGUALTAT: EIXOS I ACCIONS

1. ESTRUCTURA DEL PLA I PRINCIPIS GENERALS

El III Pla d'Igualtat s'estructura en set eixos:

1. Promoció de la igualtat i la diversitat
 - a. Transformació social i institucional
 - b. Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere
 - c. Comunicació no sexista ni androcèntrica i relacions externes
 - d. Implicació dels membres de la comunitat universitària
2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió
3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica
 - 3.1. Igualtat en el treball
 - a. Accés, promoció i formació
 - b. Organització del treball i condicions de treball
 - c. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació
 - d. Infrarepresentació de les dones
 - e. Salut laboral
 - 3.2. Igualtat en la vida acadèmica
4. Perspectiva de gènere en la docència
5. Perspectiva de gènere en la recerca, la transferència, la innovació i l'emprenedoria
6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes
7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere

D'aquesta manera, es simplifica l'estructura del pla anterior, alhora que s'agrupen en un mateix eix objectius i accions alineats en grups temàtics independents i coherents entre si. Així mateix, s'ha introduït un nou eix per incorporar la igualtat en relació amb situacions interseccionals i altres diversitats relacionades amb el gènere.

La representació gràfica d'aquesta reordenació seria la següent, acompanyada de les principals línies o objectius pretesos:

Eix 1. Promoció de la igualtat i la diversitat

- Transformació social i institucional (nou eix)
- Visibilització i sensibilització sobre la igualtat de gènere (antic eix 1)
- Comunicació no sexista ni androcèntrica i relacions externes (antics eixos 8 i 9)
- Implicació dels membres de la comunitat universitària (antic eix 4)

Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió (antic eix 3)

- Accions transversals
- Docència
- Recerca
- Unitat d'Igualtat (UI)
- Alumnat
- Altres

Eix 3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica

3.1. Igualtat en el treball (nou subeix)

- Accés, promoció i formació
- Organització del treball i condicions de treball
- Organització del temps, corresponsabilitat i conciliació
- Infrarepresentació de les dones (antic eix 2)
- Salut laboral

3.2. Igualtat en la vida acadèmica (nou subeix)

- Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Conflictivitats
- Situacions especials
- LGTBIQ

Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència

- Accions transversals (antic eix 5)
- Ordenació docent
 - Formació d'equips
 - Guies
- Docència i recerca (presència equilibrada)
 - TFG
 - TFM
 - Doctorat i tesi

- PDA
- Activitats formatives extraordinàries i títols propis / formació continuada
- Premis
- Relacions externes

Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria (antics eixos 6 i 7)

- Potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca, així com fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics, tècnics i de transferència
- Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora
- Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions
- Garantir que les avaluacions del personal investigador i de la seva recerca i transferència, dutes a terme pels òrgans pertinents, tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe o de gènere
- Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones
- Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual i de gènere, i la seva interseccionalitat

Eix 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes (antic eix 10)

- Protocol contra l'assetjament i accions de millora
- Formació en violències masclistes
- Atenció a víctimes de violència masclista (totes les violències: matrimonis forçats, violències familiars, etc.)
- Pla d'acció tutorial
- Sensibilització
- Protocol contra altres assetjaments masclistes
- Estadística

Eix 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere (nou eix)

- LGTBIQ
- Situacions interseccionals
 - Diversitat funcional
 - Diversitat religiosa

- o Altres diversitats

El pla es pot sintetitzar de la manera següent:

EIX 1. Promoció de la igualtat

- **Transformació social i institucional**
- **Visibilització i sensibilització sobre la igualtat de gènere**
- **Comunicació no sexista ni androcèntrica i relacions externes**
- **Implicació dels membres de la comunitat universitària**

EIX 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió

- **Accions transversals**
- **Docència**
- **Recerca**
- **Unitat d'Igualtat**
- **Alumnat**
- **Altres**

Òrgans de gestió
Òrgans de representació
Instituts de recerca
Representació de personal
Representació estudiantil

El criteri orientador de les línies d'acció ha estat garantir l'equilibri o la presència equilibrada entre dones i homes, si bé en algun cas les característiques de l'acció també han permès introduir el criteri de la paritat, o bé el de l'alternança, com a criteri orientador d'accions de promoció del canvi cultural.

Tant en la pròpia estructura de gestió de la universitat, com en qualsevol mena de presa de decisions, incloent-hi tant les acadèmiques com les de recerca, així com la vida estudiantil i la vida participativa en general (en termes de representació, candidatures electorals, etc.).

EIX 3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica

3.1. Igualtat en el treball

- **Accés, promoció i formació**
- **Organització del treball i condicions de treball**
- **Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació**
- **Infrarepresentació de les dones**
- **Salut laboral**

3.2. Igualtat en la vida acadèmica

- **Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral**
- **Conflictivitats**
- **Situacions especials**
- **LGTBI**

Novetat en el marc dels plans d'igualtat de les universitats, atès que vol visibilitzar les condicions en les quals es desenvolupen totes les activitats prestades pel personal al servei de la UB (siguin administratives, de serveis o docents o de recerca i transferència); aquest eix constitueix un nucli fonamental de qualsevol pla d'igualtat universitari i, per descomptat, el nucli d'un pla d'igualtat concebut legalment com l'instrument de consecució de les accions adreçades a la igualtat entre dones i homes en el marc del treball remunerat.

L'eix pretén, doncs, donar visibilitat pròpia i autònoma a condicions i aspectes que en altres casos podrien quedar esvaïts en altres eixos d'acció i, per tant, no abordar-se de manera suficient, especialment si es pren en consideració el marc legal vigent a partir de març de 2019.

Universitat *child friendly* i corresponsable

Universitat de la diversitat

LGTBIQ+

Universitat contra les violències entre iguals i per la mediació

EIX 4. Perspectiva de gènere en la docència

- Accions transversals
- Ordenació docent
 - Formació d'equips
 - Guies
- Docència i recerca
 - TFG
 - TFM
 - Doctorat i tesi
 - PDA
 - Activitats formatives extraordinàries i títols propis / formació continuada
- Premis
- Relacions externes

Presència
equilibrada

El quart eix, ja previst en el II Pla, ha esdevingut clau en la política universitària més recent i ha condicionat la política docent de totes les universitats catalanes, a partir del marc regulador que suposa l'actuació de l'agència de qualitat AQU.

Aquest marcadore institucional situa l'eix docent en el centre de les accions de les universitats públiques, no tan sols en els continguts i enfocaments docents, sinó també com a formadores de futurs ciutadans i ciutadanes. La diagnosi indica que encara són moltes les accions que s'han de dur a terme, tot i haver avançat de forma significativa des de l'entrada en vigor de l'anterior pla.

L'acció de la Xarxa Vives, en la qual s'integra la Universitat de Barcelona, també ha ajudat a tenir instruments de guia com els que es referencien en les mesures del III Pla, en la voluntat de reforçar-ne l'aplicació i ús, i el compromís d'ampliar-los amb altres accions coordinades dins i fora de la UB.

EIX 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria

- Potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca, així com fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics, tècnics i de transferència
- Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora
- Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions
- Garantir que les avaluacions del personal investigador i de la seva recerca i transferència, dutes a terme pels òrgans pertinents, tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe o de gènere

- Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones
- Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual i de gènere, i la seva interseccionalitat

EIX 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes

- Protocol contra l'assetjament i accions de millora
- Formació en violències masclistes
- Atenció a víctimes de violència masclista (totes les violències: matrimonis forçats, violències familiars, etc.)
- Pla d'acció tutorial
- Sensibilització
- Protocol contra altres assetjaments masclistes
- Estadística

EIX 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere

- LGTBI
- Situacions interseccionals
 - Diversitat funcional
 - Diversitat religiosa i altres

- Extensió del PAT NERE
- Formació i sensibilització
- Estudis sanitaris específics sobre transgènere
- Opcions no binàries
- Grups d'ajuda

Amb aquest eix la Universitat de Barcelona vol centrar l'atenció en altres diversitats, en tot o en part confluents o relacionades amb el gènere, i donar veu i visibilitat als problemes i la realitat de les persones LGTBI; i, alhora, comprometre's amb la diversitat entre la seva comunitat i en les accions docents i de transferència, amb una sèrie d'accions la majoria de les quals no comporten cap despesa sinó un canvi cultural que passa per introduir alguns ajustos estructurals, d'edificació, nominals o d'ús del llenguatge.

Perquè la situació de desavantatge que suposa, a més de ser dona, de trobar-se en situacions o presentar unes característiques que t'exposen en major grau al tracte discriminatori crea una situació peyorativa per a les dones d'una intensitat especial (jurídicament denominada *discriminació múltiple*) que fa necessària una protecció especial, més reforçada, dins el marc de la igualtat d'oportunitats.

En aquest eix s'ha apostat per donar protecció específica autònoma i diferenciada, doncs, a situacions singulars que podrien no considerar-se explícitament sota la resta d'eixos i que la UB considera que mereixen una visibilitat específica.

Dins aquesta línia, les causes que conflueixen amb el gènere i que es mencionen expressament a l'eix 7 s'emmarquen, al seu torn, dins les causes de protecció jurídica reforçada a l'art. 14 de la Constitució, que recull el principi d'igualtat i no-discriminació, i també dins l'àmbit de les relacions de treball com a resultat de l'aplicació del dret de la Unió Europea. Entre d'altres, s'hi inclouen les creences o l'activitat sindical, la discapacitat o l'origen ètnic.

El total d'accions es pot quantificar gràficament com es mostra a continuació:

| EIXOS | Objectius | Línies | Accions |
|---|----------------------|--------|---------|
| 1. Promoció de la igualtat | 16 | 5 | 91 |
| 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió | 11 | 6 | 50 |
| 3.1. Igualtat en el treball | <i>en negociació</i> | — | — |
| 3.2. Igualtat en la vida acadèmica | 5 | 2 | 24 |
| 4. Perspectiva de gènere en la docència | 8 | 5 | 51 |
| 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria | 6 | — | 37 |
| 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes | 20 | 8 | 57 |
| 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere | 22 | 8 | 62 |

Ateses les conclusions derivades de la diagnosi, resulta palesa la necessitat de prioritzar determinades accions, algunes de les quals tenen caràcter d'accions positives, en la

cerca de la presència equilibrada de les dones a la Universitat de Barcelona en tots els seus àmbits —tant en docència, recerca, transferència i innovació, i excel·lència, com en gestió— i de la presa de decisions amb perspectiva de gènere, tant en l’afectació de persones (alumnat i personal) com en la transmissió del coneixement que fa la universitat.

En virtut de les conclusions plasmades a la diagnosi, s’han prioritzat, doncs, les mesures i accions que es presenten a continuació, amb la corresponent justificació i descripció en cadascun dels set eixos dissenyats per fer efectiva la política de gènere d’aquesta universitat.

Finalment, s’ha de remarcar que l’estructuració d’objectius, accions i mesures, s’ha fet, seguint les pautes i estàndards de creació d’un pla d’igualtat, i indicant els elements de referència per a la seva implantació i seguiment: objectius, públic, responsables, recursos assignats, calendari d’implantació, indicadors de seguiment i avaluació.

Els eixos i línies o principis generals de cada eix es poden sintetitzar de la manera següent:

EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT

El primer eix del Pla d’igualtat constitueix el nucli de la política i el compromís de la Universitat de Barcelona amb la igualtat. Per aquesta raó, conté les línies de compromís i els principis d’acció, i, de la mateixa manera, recull el pla d’acció per a la *visibilització* de les dones i de la seva aportació a la societat i al coneixement; per tant, per a la sensibilització de la comunitat universitària, i amb això de la pròpia ciutadania vinculada o formada a la UB, en el respecte a la igualtat i a la diversitat, i en la igualtat entre dones i homes, així com en el respecte a les diversitats *interseccionals* que poden motivar situacions de discriminació múltiple, tant en el binomi dones i homes com en un marc no binari. Aquest marc de tolerància zero al masclisme i a les violències també resulta coherent amb l’ús no sexista del llenguatge, que aconsella promoure la substitució dels nomenclàtors emprats de manera personalitzada per altres de caràcter conceptual, que es refereixin a l’activitat, òrgan, gestió o responsabilitat al·ludides, especialment pel que fa a l’eix 2.

En aquest primer eix es defineixen les característiques estructurals que han de definir, a la Universitat de Barcelona, el camí cap a la transformació social i cultural de la pròpia institució i de la comunitat que la compon. Per això, la perspectiva de gènere es projecta en aspectes estructurals, com ara la conformació dels seus òrgans de govern, la

dinàmica del seu funcionament, des del finançament¹ (pressupostos amb perspectiva de gènere) fins a l'ordenació estadística que permet conèixer les dimensions del problema de les diferències estructurals entre dones i homes i actuar per eliminar-lo, o la coordinació d'òrgans per millorar les accions a emprendre.

EIX 2. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA I EN L'ORGANITZACIÓ I LA GESTIÓ

El segon eix pretén, com en el pla anterior, donar resposta a les necessitats detectades de corregir certs sexismes que encara romanen en la denominació de càrrecs i categories professionals, i en la representació als diferents càrrecs representatius i de gestió de la Universitat de Barcelona, tant aquells que afecten l'alumnat com el personal al seu servei. Per altra banda, la diagnosi fa palesa la necessitat d'un canvi de cultura institucional, condicionat pel mateix canvi social al qual s'adrecen les lleis d'igualtat, que es plantegi tant la representació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de gestió, organització, inclosa la gestió de la docència i de la recerca, en càrrecs de caire col·legiat, així com l'alternança entre dones i homes en càrrecs unipersonals, en la línia

¹ Vegeu sobre aquesta necessitat i les eines per donar-hi resposta:

De Villota, Paloma; Jubeto, Yolanda; Ferrari, Ignacio (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe (2011). *Los presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Una primera aproximación*. https://ubarcelona-my.sharepoint.com/personal/speriago_ub_edu/Documents/Fitxers_dels_xats_de_Microsoft_Teams/, <<https://www.ehu.es/documents/2007376/6552728/PEG-UPV-EHU-Primera-aproximacion.pdf>>.

Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe (2016). *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Análisis del Capítulo I (Año 2013)*. <<https://www.ehu.es/documents/2007376/6552728/PEGCapitulo-I-2013.pdf/af7c4469-b269-42c1-bd94-060903648b45>>.

Morales Caparrós, M. José; Esteban Pagola, Ana Isabel; Luna Jiménez, María José (2010). «Diferencias entre metodologías para la evaluación del impacto de género en los presupuestos: su aplicación en la universidad». En *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional «Investigación y Género»*: Sevilla, 17-18 de juny de 2010 (p. 733-754).

Rodríguez Modroño, Paula; Domínguez Serrano, Mónica (2020). *Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género Universidad Pablo de Olavide*. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, Oficina para la Igualdad, Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).

Rothe, A. et al. (2008). *Gender budgeting as a management strategy for Gender Equality at universities: concluding project report*. Munich: Frauenakad.

Steinþórsdóttir, F.S.; Heijstra, T. M.; Einarsdóttir, Þ.; Margrét Pétursdóttir G. (2016). *Gender Budgeting in Academia—Toolkit*. <<https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/genderbudgeting-in-academia-toolkit.pdf>>.

Steinþórsdóttir, F. S.; Einarsdóttir, Þ.; Heijstra, T. M.; Margrét Pétursdóttir, G. (2016). Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland. *Icelandic Review on Politics & Administration*, 12(1).

Universidad del País Vasco. *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016)*. <<https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuakgenero-ikuspegiarekin>>.

de fomentar que tots els àmbits i nivells tinguin presència de dones i visibilitzin la gestió de les dones.

El criteri orientador de les línies d'acció ha estat garantir l'equilibri o la presència equilibrada entre dones i homes, si bé en algun cas les característiques de l'acció també han permès introduir el criteri de la paritat o bé el de l'alternança, com a criteri orientador d'accions de promoció del canvi cultural; i això tant en la pròpia estructura de gestió de la universitat, com en qualsevol mena de presa de decisions, incloent-hi tant les acadèmiques com les de recerca, així com la vida estudiantil i la vida participativa en general (en termes de representació, candidatures electorals, etc.).

Finalment, l'ús no sexista del llenguatge provoca un canvi de denominació dels càrrecs o la manera de referir-s'hi.

EIX 3. IGUALTAT EN EL TREBALL I EN LA VIDA ACADÈMICA

El tercer eix constitueix una novetat en el marc dels plans d'igualtat de les universitats, atès que vol visibilitzar les condicions en les quals es desenvolupen totes les activitats prestades pel personal al servei de la UB, siguin administratives, de serveis o docents o de recerca i transferència; aquest eix constitueix un nucli fonamental de qualsevol pla d'igualtat universitari i, per descomptat, el nucli d'un pla d'igualtat concebut legalment com l'instrument de consecució de les accions adreçades a la igualtat entre dones i homes en el marc del treball remunerat. L'eix pretén, doncs, donar visibilitat pròpia i autònoma a condicions i aspectes que en altres casos podrien quedar esvaïdes en altres eixos d'acció i, per tant, no abordar-se suficientment. El seu origen es vincula, també, a l'àmbit propi de les relacions laborals i, per això, el contingut està sent elaborat pels agents socials presents a la Universitat de Barcelona, és a dir, la representació — sindicalitzada— del personal al seu servei, d'una banda, i la representació de l'administració constituïda per la universitat i personalitzada en els seus òrgans màxims de gestió. Pel que fa al contingut, s'hauran d'abordar les qüestions que impacten de forma negativa sobre la projecció, personal i professional, de les dones, incloent-hi la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral (també en temps de pandèmia i confinament).

L'eix inclou, en una visió paritària, també el col·lectiu estudiantil, perquè determinades condicions li són en cert grau aplicables, com ara el dret a conciliar la vida personal i familiar amb l'acadèmica; i perquè així s'estableix un paral·lelisme en l'atenció a situacions personals que conviuen amb les acadèmiques i que una universitat orientada als objectius del desenvolupament sostenible i socialment responsable, com és la Universitat de Barcelona, també ha de cuidar.

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

El quart eix, ja previst en el II Pla, ha esdevingut clau en la política universitària més recent, i ha condicionat la política docent de totes les universitats catalanes, a partir del marc regulador que suposa l'actuació de l'agència de qualitat AQU.

Aquest marcadore institucional situa l'eix docent en el centre de les accions de les universitats públiques, no tan sols en els continguts i enfocaments docents, sinó també

com a formadores de futurs ciutadans i ciutadanes. La diagnosi indica que encara són moltes les accions que s'han de dur a terme, tot i haver avançat de forma significativa des de l'entrada en vigor de l'anterior pla.

L'acció de la Xarxa Vives, en la qual s'integra la Universitat de Barcelona, també ha ajudat a tenir instruments de guia com els que es referencien en les mesures del III Pla, en la voluntat de reforçar-ne l'aplicació i ús, i el compromís d'ampliar-los amb altres accions coordinades dins i fora de la UB.

EIX 5. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA, I EN LA INNOVACIÓ I L'EMPREDORIA

La recerca i la transferència, i la innovació i l'empredoria constitueixen senya d'identitat de la Universitat de Barcelona, i la situen al capdavant de les classificacions internacionals. Aquest eix vol situar també la recerca, transferència i innovació en els millors llocs de referència per a la importància que es dedica a la recerca de les dones i sobre les dones, i a la recerca amb mirada de gènere, incorporant, en la línia de les directrius europees i estatals, la perspectiva de gènere com un element imprescindible en la tasca investigadora, i en l'orientació de la recerca i la innovació, d'acord amb el compromís institucional que no es pot fer recerca amb perspectiva androcèntrica.

Per aquestes raons, s'ha de prioritzar:

- Potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca, així com fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics, tècnics i de transferència.
- Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora.
- Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.
- Garantir que les avaluacions del personal investigador i de la seva recerca i transferència, dutes a terme pels òrgans pertinents, tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe o de gènere.
- Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones.
- Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual i de gènere, i la seva interseccionalitat.

EIX 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LES ACTITUDS MASCLISTES

Aquest eix, fonamental en la cura de la comunitat universitària, però també en el paper transformador de la societat que ha de complir la universitat, s'ha materialitzat abans de l'aprovació del III Pla, precisament per la urgència i necessitat prioritària, en el protocol contra l'assetjament que, aprovat el 25 de maig de 2019, està en vigor a la Universitat de Barcelona.

La revisió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual, orientació sexual i identitat de gènere i altres conductes masclistes, ha estat anticipada, de manera que, en la data de presentació d'aquest nou pla d'igualtat, el nou Protocol, que també s'amplia a identitat de gènere i lluita contra altres actituds masclistes diferents de l'assetjament i que construeixen un ambient hostil a les dones i a altres persones amb diferents identitats de gènere, compta ja amb un any de vigència, des de la seva aprovació per part del Consell de Govern i l'entrada en vigor a partir del 25 de maig de 2019. Aquest any d'experiència en la seva aplicació proporciona, sens dubte, eines de millora del protocol, atès que el recorregut durant aquest any ha permès testar la validesa i eficàcia del procediment (o procediments) regulat i descobrir possibles llacunes o mecanismes de millora del seu funcionament.

Durant aquests mesos, la implementació del protocol s'ha acompanyat de campanyes informatives i formatives, que també s'inclouen en el Pla amb la finalitat de consolidar-ne la integració a les accions normalitzades de la Universitat de Barcelona.

Aquest període de vigència i aplicació del protocol també ha permès copsar altres necessitats i aspectes de millora, que s'incorporen en aquest eix 6 per completar la línia d'acció de la Universitat de Barcelona en el camp de les violències masclistes i cap a la cultura de la seva erradicació total. En aquesta línia, s'ha evidenciat la necessitat de cobrir altres situacions en què les dones no són les destinatàries directes de les violències, però que estan motivades per la cultura sexista o masclista; atendre amb més recursos i mesures la persona afectada; i prioritzar la confidencialitat de tota la instrucció del procediment amb totes les garanties per a tothom.

EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITAT AMB EL GÈNERE

El nou eix 7 vol donar resposta a situacions específiques en què les dones reuneixen també altres característiques que les fan vulnerables en un grau més intens a la desigualtat i a la discriminació i que, per tant, justifiquen l'aplicació d'accions positives per equilibrar la situació.

Amb aquest eix la Universitat de Barcelona vol centrar l'atenció a altres diversitats, en tot o en part confluents o relacionades amb el gènere, i donar veu i visibilitat als problemes i a la realitat de les persones LGTBI; i, alhora, comprometre's amb la diversitat entre la seva comunitat i en les accions docents i de transferència, amb una sèrie d'accions la majoria de les quals no comporten cap despesa sinó un canvi cultural que passa per introduir alguns ajustos estructurals, d'edificació, nominals o d'ús del llenguatge. Perquè la situació de desavantatge que suposa, a més de ser dona, de trobar-se en situacions o presentar unes característiques que t'exposen en major grau al tracte discriminatori crea una situació pejorativa per a les dones d'una intensitat especial (jurídicament denominada *discriminació múltiple*) que fa necessària una protecció especial, més reforçada.

En aquest eix s'ha apostat per donar protecció específica autònoma i diferenciada, doncs, a situacions singulars que podrien no considerar-se explícitament sota la resta d'eixos i que la UB considera que mereixen una visibilitat específica. Dins aquesta línia, les causes que conflueixen amb el gènere i que es mencionen expressament a l'eix 7 s'emmarquen, al seu torn, dins les causes de protecció jurídica reforçada a l'article 14 de la Constitució, que recull el principi d'igualtat i no-discriminació, i també dins l'àmbit

de les relacions de treball com a resultat de l'aplicació del dret de la Unió Europea. Entre d'altres, s'hi inclouen les creences o l'activitat sindical, la discapacitat o l'origen ètnic.

S'ha de tenir present també que, d'acord amb l'obligació de les universitats de garantir la inclusió de les persones amb discapacitat a les universitats, establerta a la disposició addicional vint-i-quatrena de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril,² la Universitat de Barcelona també ha d'establir mesures d'acció positiva tendents a assegurar la seva participació plena i efectiva en l'àmbit universitari. En particular, la norma disposa que «tots els plans d'estudis proposats per les universitats han de tenir en compte que la formació en qualsevol activitat professional s'ha de fer des del respecte i la promoció dels drets humans i els principis d'accessibilitat universal i disseny per a tothom».

2. ACCIONS

Les accions en les quals es concreta la planificació de la política d'igualtat de la Universitat de Barcelona que representa el present pla es presenten per eixos, i, dins d'aquests, per línies, amb indicació de les variables necessàries per poder identificar tant l'acció, com els òrgans o persones responsables del disseny o l'aplicació o desenvolupament, la dotació de recursos per dur-les a terme, i el calendari previst per a la seva implantació, amb la prioritització corresponent d'un marc temporal condicionat per la vigència quadriennal acordada del pla.

El nivell de prioritat marca la urgència en el desplegament; si la mesura ja s'ha dut a terme durant el període de diagnosi i disseny del pla, en aquest cas l'acció queda assenyalada amb prioritat 1, atès que ja pot haver estat objecte d'implementació.

² Concretament, la citada norma estableix: «1. Les universitats han de garantir la igualtat d'oportunitats dels estudiants i altres membres de la comunitat universitària amb discapacitat, proscriure qualsevol forma de discriminació i establir mesures d'acció positiva tendents a assegurar la seva participació plena i efectiva en l'àmbit universitari. 2. Els estudiants i els altres membres amb discapacitat de la comunitat universitària no poden ser discriminats per raó de la seva discapacitat ni directament ni indirectament en l'accés, l'ingrés, la permanència i l'exercici dels títols acadèmics i d'una altra classe que tinguin reconeguts. 3. Les universitats han de promoure accions per afavorir que tots els membres de la comunitat universitària que tinguin necessitats especials o particulars associades a la discapacitat disposin dels mitjans, els suports i els recursos que assegurin la igualtat real i efectiva d'oportunitats en relació amb els altres components de la comunitat universitària. 4. Els edificis, instal·lacions i dependències de les universitats, inclosos també els espais virtuals, així com els serveis, procediments i el subministrament d'informació, han de ser accessibles a totes les persones, de manera que no s'impedeixi a cap membre de la comunitat universitària, per raó de discapacitat, l'exercici del seu dret a ingressar, desplaçar-se, romandre, comunicar-se, obtenir informació o altres d'anàloga significació en condicions reals i efectives d'igualtat [...] 5. Tots els plans d'estudis proposats per les universitats han de tenir en compte que la formació en qualsevol activitat professional s'ha de fer des del respecte i la promoció dels drets humans i els principis d'accessibilitat universal i disseny per a tothom. 6. D'acord amb el que estableixen l'article 30 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, i les seves normes de desplegament, els estudiants amb discapacitat, considerant-se com a tals els compresos a l'article 1.2 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, tenen dret a l'exempció total de taxes i preus públics en els estudis conduents a l'obtenció d'un títol universitari».

Determinades accions comprometen eixos diferents, per la qual cosa en els llocs respectius s'introdueixen remissions a l'eix afectat, o bé remissions creuades que permeten identificar els diferents àmbits d'afectació implicats en cada cas, per no duplicar el tractament de les mateixes qüestions i evitar reiteracions.

A continuació es presenten totes i cadascuna de les accions, ordenades per eixos (set), amb la descripció de la línia i l'acció, indicant-ne els òrgans responsables de l'execució, els indicadors del grau d'acompliment (per fer-ne el seguiment i la revisió durant tot el període de vigència), la previsió de recursos que exigeix l'aplicació i l'ordre de prioritat en la implementació:

Subeix: en algun cas, com és el de l'eix 1, s'ha estimat oportú diferenciar dins un mateix eix grans objectius, que requereixen la seva pròpia línia de planificació i recursos.

Línia: indica les grans línies de planificació que l'eix requereix i que poden tenir una autonomia o substantivitat pròpia.

Accions proposades: indica quines accions o actuacions concretes, per separat, poden materialitzar la planificació de cada línia d'actuació a cada eix. En cada cas s'indica si la línia en qüestió necessita una sola acció o diverses, amb la seva corresponent descripció.

Descripció: indica la descripció de cada acció, és a dir, el contingut concret de l'acció o actuació proposada.

Indicadors: indica quins són els elements que, als efectes de seguiment, control i revisió del pla, constitueixen referents que puguin determinar el grau d'acompliment de cada línia prevista en la planificació de la política d'igualtat continguda en aquest pla.

Responsables: indica els òrgans, càrrecs o persones responsables de l'execució o implementació de cadascuna de les accions del pla.

Recursos: indica si el desplegament de cada mesura requereix una dotació econòmica concreta o específica per poder-la executar; en cas de no requerir-la, s'indica que no s'ha d'aplicar cap recurs extraordinari («cap»).

Prioritat: indica l'ordre de preferència o prioritat en l'execució de cada acció o mesura prevista en el pla, dins un ordre d'1 a 3, en què l'1 indica la màxima prioritat (o execució ja duta a terme) i el 3 la mínima, atès que la planificació a quatre anys en què es desenvolupa el pla determina l'ordenació al llarg d'aquest període de totes i cadascuna de les accions dissenyades.

NOTA METODOLÒGICA: en cada cas, quan es faci referència a vicerektorats, s'ha d'entendre que la responsabilitat en el disseny o en l'aplicació d'una determinada acció recau en el vicerektorat o òrgan citat o en aquell que, en el futur, el pugui substituir, atès que en cada cas es vol al·ludir a les funcions desenvolupades i no pas a una nomenclatura en concret. S'obvia, per raons de comoditat de lectura i d'espai, l'al·lusió a les competències de l'actual o el futur vicerektorat o òrgan competent en cada cas. S'utilitza, alternativament, el nomenclàtor actual en el moment d'aprovació del pla.

EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT

| EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT | | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------|----------|-----------|
| Línia i accions proposades | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Transformació social i institucional | | | | | |
| Compromís de transformació cultural de la institució | La UB assumeix el canvi transformador que implica la transversalització de la política de gènere a tota la institució, òrgans, responsables, centres i espais, i llenguatge | Memòria UB Memòria UI | Rectorat | Cap | 1 |
| | La UB assumeix que aquest canvi transformador necessita algunes mesures d'acció positiva i, per tant, avala l'establiment d'accions positives on l'equilibri entre gèneres sigui necessari | Memòria UB Memòria UI | Rectorat | Cap | 1 |
| | Compromís de creació d'una unitat d'atenció a les diversitats i d'un pla propi d'acció en matèria de diversitats | Memòria UB Memòria UI | Rectorat | Cap | 1 |
| Declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament | Declaració institucional de compromís amb la igualtat i la diversitat | Memòria UB Declaració | Rectorat | Cap | 1 |
| Introducció de la perspectiva de gènere en totes les polítiques de la institució: carrera acadèmica i professional del PDI; carrera professional del PAS; excel·lència de l'alumnat | Declaració institucional de tolerància zero davant de les violències masclistes | Memòria UB Declaració | Rectorat | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|--|--------------------------|---|-----|---|
| Compromís de rapidesa per adaptar i complir els canvis en matèria d'igualtat a què es compromet la institució | Compromís rectoral de no presidir, participar ni promoure cap acte institucional on no es garanteixi la participació equilibrada de dones i homes | Memòria UB Declaració | Rectorat | Cap | 1 |
| Introducció de la perspectiva de gènere en la política financera i pressupostaria ³ | Previsió de l'impacte de gènere a qualsevol acció de contingut econòmic o pressupostari | Memòries anuals | Gerència Rectorat | Cap | 2 |
| | Estudi de l'impacte de gènere de les mesures de caire econòmic i elaboració de pressupostos per evitar biaixos i per compensar el possible impacte negatiu | | | | |
| | Revisió dels requisits per aconseguir subvencions o ajuts dependents de la UB, en concret, revisió dels criteris d'ajuts per a actes i activitats perquè es respecti el criteri de paritat | Memòria UB | Rectorat - Gabinet Tècnic Assistència tècnica Unitat d'igualtat | Cap | 1 |
| | Finançament de les facultats, departaments i altres unitats de la Universitat (com ara, centres i instituts de recerca): establir un coeficient modulador del pressupost segons el grau d'acompliment de l'objectiu «incorporació de la perspectiva de gènere» | Memòria UB | Rectorat - Gabinet Tècnic Assistència tècnica Unitat d'igualtat | Cap | 2 |

³ A l'informe final del 2005 del Grup d'especialistes del Consell d'Europa en pressupostació amb perspectiva de gènere es defineix la *pressupostació amb perspectiva de gènere* com una «avaluació dels pressupostos basada en el gènere, amb la incorporació d'una perspectiva de gènere a tots els nivells del procés pressupostari i la reestructuració dels ingressos i les despeses per tal de promoure la igualtat de gènere».

| Reforçar el posicionament de la UB en l'àmbit universitari | Posicionament de la UB en referència al compromís de gènere i en l'oferta formativa en gènere, que comporti el compromís de liderar projectes interuniversitaris: la UB ha de vetllar per ser una universitat de referència en gènere en el context català | Posicionament global de la UB en matèria d'igualtat | Rectorat i Vicerektorat d'Igualtat | Estudiar si cal per impulsar alguna acció | 2 |
|--|---|--|---|---|------------------|
| Dotació permanent del registre estadístic (registre de dades desagregades per sexes i gèneres) | | | | | |
| Línia | Accions proposades i descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Desagregació per sexes / gèneres de totes les dades que es registren a la UB de manera estable i institucional amb caràcter anual | Coneixement i registre desagregat de tots els ítems que puguin ser analitzats en futures diagnosi i que permetin detectar impacte de gènere Conscienciació general de tota la comunitat | Eines: sistema de registre de dades desagregat - afegir ítem a cada sistema de registre de dades | Cada unitat administrativa de la UB, sota la coordinació i impuls del Gabinet Tècnic del Rectorat | Cap | 1 |
| | Elaboració d'estadístiques de forma periòdica i estructural. Aquesta mesura s'ha de comunicar a tots els centres i a totes les unitats de la Universitat de Barcelona com a protocol d'actuació generalitzat a partir del curs següent del moment en què es publiqui. El desglossament per sexe s'ha d'evidenciar tant en la recopilació i en l'ordenació de les dades, com en l'elaboració d'estadístiques rellevants per analitzar la situació pel que fa a activitats acadèmiques desenvolupades dins i fora del context de la Universitat de Barcelona (com ara participació en cursos internacionals, comitès avaluadors, comitès científics nacionals i internacionals, i organització de reunions i conferències nacionals i internacionals, i seminaris, entre d'altres) Elaboració de manera periòdica d'indicadors dels treballs de gestió desglossats per sexe i categoria professional | Publicació de les dades i inclusió a les memòries corresponents | Gabinet Tècnic | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|---|-----------------------------|-----------------------------------|--|---|
| | Creació d'una línia o servei estadístic de gènere al Gabinet del Rectorat per a la gestió de dades sobre impacte de gènere | Memòria - servei estadístic | Rectorat - Gabinet Tècnic | El necessari per finançar l'increment de treball | 1 |
| Introducció d'indicadors per al seguiment de l'objectiu de la igualtat de gènere, com una manera normalitzada de treballar a les unitats | Introducció d'indicadors per al seguiment de l'objectiu de la igualtat de gènere en relació amb tota la comunitat universitària, cosa que comporta el disseny dels indicadors i el seu establiment dins de cada unitat, departament o servei de la Universitat de Barcelona, en particular els relacionats amb els òrgans de govern | Una jornada/taller anual | Equip de govern Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |

| Millora de la visibilització i sensibilització sobre la igualtat de gènere | | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Línia | Accions | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Premis i reconeixement a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la docència | Manteniment <i>ad futurum</i> i creació de nous premis relacionats amb la perspectiva de gènere en la docència (vegeu-ne la relació a la columna Descripció) | Premi al millor TFG, al millor TFM, i a la millor tesi amb perspectiva de gènere | Vegeu l'eix 4 Docència | Vicerectorat d'Igualtat - UI | Dotació econòmica | 1 |
| | | Premi a la docència amb perspectiva de gènere | Vegeu l'eix 4 Docència | Vicerectorats Igualtat - Docència | Dotació econòmica | 2 |
| | | Premi Recerca amb perspectiva de gènere | Vegeu l'eix 5 Recerca | Vicerectorats Igualtat - Recerca | Dotació econòmica | 2 |
| | En tots els casos es promourà la publicació i difusió dels treballs premiats | Premis a iniciatives estudiantils de gènere | Memòria UI Memòria UB | Vicerectorats Igualtat - Estudiants | Dotació econòmica | 3 |
| | | Creació de distincions de final de curs als centres, departaments o persones que hagin destacat en la consecució d'objectius del III Pla | Indicadors de totes les unitats, nivells i àrees, treballats amb dades segregades per sexe Implementació d'aquest mètode per determinar els resultats premiats amb distincions | Els indicadors desagregats per sexe | Vicerectorats Igualtat - Docència | Dotació econòmica del premi, si en tingués |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---------------------------|---|
| Premis a la perspectiva de gènere i de la diversitat en altres àmbits diferents de la docència | Premi a la diversitat Premi literari | Premi <i>Diversiae</i> a iniciatives de diversitat per promoure la participació i incrementar la sensibilització entre la comunitat universitària | Vegeu l'eix 7 Diversitats | Vicerektorats Igualtat- Estudiants | Dotació econòmica, si cal | 2 |
| | | Premi literari per promoure la participació i incrementar la sensibilització entre la comunitat universitària, que pot ser extensiu a la societat en general Premi a les biblioteques en el foment de la difusió de l'obra de les dones, per a la millora de la visibilitat dels estudis, la recerca i les publicacions de les dones | Nombre de participants | Vicerektorat d'Arts, Cultura i Patrimoni | Dotació econòmica, si cal | 3 |
| Millora de la visibilitat de les dones a la UB | Promoure la visibilitat de les dones com a referents donant nom de dona a espais de cada centre de la Universitat de Barcelona | Campanya de bateig d'aules i espais | Nombre de batejos Memòria UI Memòria UB | Vicerektorat d'Igualtat - UI | Cap | 1 |
| | Promoure la visibilitat de les iniciatives feministes autogestionades (assembleàries) | Assemblea Feminista i altres opcions associatives Dotació d'espais de visibilitat, com ara el lloc web de difusió d'activitats o campanyes Associacions feministes: reconeixement i visibilitat | Lloc web | Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| Millora de la visibilitat de les dones de la UB | Fer visible el treball de les dones de la UB com a referents de l'alumnat actual | Publicació <i>Les primeres dones UB</i> Promoure la publicació de noves edicions de l'obra anterior que la millorin i ampliïn Projecte Diccionari biogràfic de dones | Publicació digital | Publicacions UB - Unitat d'Igualtat | Cost de la publicació | 2 |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--------------------------------|-----------------|
| Foment de jornades, activitats i publicacions de gènere | Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions d'igualtat de gènere o història de la influència de les dones en la ciència i en la societat | Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions d'igualtat de gènere | Nombre de publicacions, difusió i impacte | Vicerectorat d'Igualtat - Publicacions UB | Cost de les publicacions | 2 |
| | Publicació a Debats UB-Feminisme(s) dels continguts del cicle de conferències | Creació d'una línia de publicacions sobre història de la influència de les dones en la ciència i en la societat, perquè la Universitat de Barcelona pugui oferir recursos, estudis, materials i propostes pràctiques tant al col·lectiu universitari com a la resta d'universitats i a la societat en general | | | | |
| | | Publicació a Debats UB-Feminisme(s) dels continguts del cicle de conferències | | | | |
| | | | | | | |
| | Organització i manteniment del cicle de conferències sobre feminismes: Debats UB-Feminisme(s) | Cicle de conferències sobre feminismes Cicle de conferències sobre dones a la història Cicle de conferències sobre diversitats i LGTBIQ+ | Nombre de conferencians i d'assistents Ressò als mitjans de comunicació i a la comunitat UB | Vicerectorat d'Igualtat | Cost del cicle de conferències | 1 |
| | Organització de cicles de cinema sobre dones o fet per dones | Cicle de cinema de dones (cinefòrum) Cicle de cinema sobre dones (cinefòrum) | Nombre d'activitats, cicles | Vicerectorat d'Igualtat | Valorar cost | 3 |
| | Organització d'activitats de difusió de l'obra de les dones | Amb la finalitat de fomentar la difusió de l'obra de les dones, per a la millora de la visibilitat dels estudis, la recerca i les publicacions de les dones | Nombre d'activitats, cicles | Vicerectorat d'Igualtat | Valorar cost | 3 |
| Millora de la coordinació d'unitats i serveis dedicats a la igualtat | | | | | | |
| Línia | Accions | | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos |

| | | | | | |
|--|--|--|---|------------------------|---|
| Millora de la coordinació dels serveis i unitats implicats en matèria d'igualtat | Establir un sistema de coordinació i treball coordinat entre les diverses unitats i serveis implicats en l'execució de cada eix: OSSMA, Gabinet d'Atenció i Mediació, SAE... Si cal, aquesta coordinació pot ser protocol·litzada | Memòries UB i UI (i dels respectius serveis i unitats) | Unitat d'Igualtat OSSMA, Gabinet d'Atenció i Mediació, SAE... | Cap | 1 |
| Millora de l'estructura de gestió: la Unitat d'Igualtat i les comissions d'igualtat | Reforçar l'estructura de gestió i servei proporcionat per la Unitat d'Igualtat | Sistema de reconeixement previst i comparativa: visibilització a les memòries anuals | Rectorat | Partida pressupostària | 1 |
| | Equiparar les funcions de direcció de la Unitat d'Igualtat amb altres responsabilitats de gestió acadèmica | | | | |
| | Millorar i ampliar l'actual i insuficient dotació de personal al servei de la Unitat d'Igualtat, per poder absorbir tota la demanda que genera la comunitat UB | Nombre de persones assignades a la UI i dedicació | Unitat d'Igualtat | Partida pressupostària | |
| | Estudiar el replantejament de l'organització d'àrees de l'actual Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social per garantir la rellevància suficient i autònoma de la igualtat i les polítiques d'igualtat respecte a altres funcions o polítiques | Vicerectorats Divisió de funcions i càrrecs | Rectorat i Vicerectorat d'Igualtat Crida a les candidatures electorals | Estudi de cost | |
| | Estudiar la possibilitat de crear una Unitat de Diversitat | | | | |
| | Mantenir i promocionar un espai per a la Unitat d'Igualtat en el lloc web de la Universitat de Barcelona de fàcil accés i que informi sobre qüestions de gènere, de recursos i d'informacions (entre d'altres: reforçar l'accessibilitat a la pàgina web i l'alimentació de continguts actualitzats) | Lloc web | Gabinet Tècnic - Comunicacions | Cap | 1 |
| Dotar d'espais adequats i dignes les unitats i serveis d'igualtat, en particular la Unitat d'Igualtat i les comissions de centre | Memòria UI | Rectorat | Cap | 1 | |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|------------------------|---|
| Augment de la visibilitat del treball dut a terme a la Unitat d'Igualtat | Millorar la visibilitat, tant interna com externa, de les tasques, activitats i procediments duts a terme a la Unitat d'Igualtat | Memòria UB Memòria UI Memòries anuals segregades de la memòria UB | Vicerectorat d'Igualtat | Cap | 1 |
| Reforç del Vicerectorat d'Igualtat | Dotar de la importància i transversalitat que impliquen les funcions del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social | Nombre d'activitats i campanyes, Memòria UI | Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| Reforç del vincle de la política de gènere amb les diferents comissions de govern | Fer una aplicació efectiva del principi de transversalitat com a estratègia de treball en relació amb les polítiques públiques, programes i pràctiques dutes a terme per la universitat Presència i participació de la titular del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social (o qui la pugui substituir) en les diferents comissions de govern Presència de la UI en les comissions que resolguin aspectes de gènere | Inclusió del compromís a la normativa Memòria Nombre de comissions on se'n computa la presència i participació | Rectorat Comissions de govern | Cap | 1 |
| Presentació anual en el Claustre de la memòria d'actuacions | Avaluar les necessitats pressupostàries de la Unitat d'Igualtat Informar sobre el pressupost de la Unitat d'Igualtat de la UB en comparació amb el d'unitats similars d'altres universitats | Informe | Unitat d'Igualtat | Partida pressupostària | 1 |
| Pressupost assignat a la Unitat d'Igualtat | El disseny del pressupost assignat a la Unitat d'Igualtat ha de: <ul style="list-style-type: none"> • Garantir la suficiència del pressupost per a la cobertura de totes les accions i activitats encomanades • Avaluar les necessitats pressupostàries de la Unitat per obtenir la partida econòmica necessària per desenvolupar les seves funcions Publicitar el pressupost de la Unitat d'Igualtat | Pressupost-quantia | Rectorat | Pressupost ordinari | 1 |

| Transversalització de la formació en gènere a tota la UB | | | | | |
|---|--|--|--|---|------------------|
| Formació dels equips de govern en perspectiva de gènere | Garantir el coneixement necessari de tots els equips de govern dels respectius àmbits perquè el compromís sigui efectiu | Nombre de formacions i assistents totals | IDP-ICE | Cost de la formació | 1 |
| Formació dels equips de govern en matèria de violència masclista | Garantir que la formació sigui obligatòria per a qualsevol persona amb responsabilitats acadèmiques o de gestió | Nombre de formacions i assistents totals | IDP-ICE | Cost de la formació | 1 |
| Formació de tot el personal de la UB en perspectiva de gènere | Garantir que la formació arribi a tot el personal UB: requeriment per a la seva aplicació a tot el personal en el procés de contractació, en línia amb les mesures dissenyades per la LERU (formació dotada de la mateixa força que la impartida en matèria de prevenció de riscos laborals ⁴) | Incorporació de l'obligació en el pla d'acollida o un altre d'alternatiu Nombre de formacions i assistents totals Memòria UI | IDP-ICE Autoria dels materials formatius | Cost de la formació o edició dels materials | 1 |
| | La formació pot incloure cursos en línia i amb guies ICE: Formació professorat i PAS Formació continuada del personal | Nombre d'accions formatives i d'assistents | IDP-ICE | Cost de la formació | 1 |
| Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència | Elaborar i difondre les guies per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i altres accions previstes a l'eix 4 | Vegeu l'eix 4 (docència) | | | |
| Comunicació no sexista ni androcèntrica | | | | | |
| Accions i descripció | | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |

⁴ L'exemple el constitueix el Trinity College de Dublin, que, des del seu projecte pilot per al curs 2017-2018, facilita aquesta formació mitjançant el Trinity College Dublin's Living Equality and Diversity (LEAD) online training programme (consultable a <https://www.tcd.ie/equality/training>). La seva formació en línia està disponible a <https://www.tcd.ie/equality/training/lead-online-training/#LEAD>. Es poden consultar diverses eines en línia que facilitarien aquesta formació, per exemple, https://www.cobblestonelearning.com/diversityandinclusion/?gclid=Cj0KCCQIAqNPYBRCjARIsAKA-WFzNdWluXroO9yuAZaTelrzVaG78NIP954BLqIRN0wJfMXOSu9p1LOEaAhPAEALw_wcB.

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------|---|
| Difusió dels protocols existents mitjançant l'elaboració d'estudis, l'organització de trobades, l'oferta formativa o altres iniciatives vinculades a la conscienciació de totes les persones membres de la Universitat | Nombre d'activitats i accions Memòria UI Memòria UB | UI - Serveis Lingüístics – Rectorat - Vicerectorats | Cap | 1 |
| Vetllar per la continuïtat del treball dels Serveis Lingüístics (SL), que consisteix a proposar models, criteris i bones pràctiques pel que fa a un ús no sexista del llenguatge ⁵ | Memòria dels SL Memòria UB | Rectorat – UI - SL | Cap | 1 |
| Revisió de la denominació dels òrgans, serveis i ens vinculats a la Universitat de Barcelona que encara mostren un llenguatge androcèntric i propiciar que, en les denominacions noves que s'hagin de crear, es tinguin en compte els preceptes d'un llenguatge no sexista i inclusiu, i promoure un ús no sexista de la denominació dels càrrecs Promoure la denominació dels càrrecs, com a criteri d'ús normalitzat, substituint la persona que l'ocupa pel criteri funcional que el determina (p. e. <i>vicerektorat</i> i no <i>vicerektor</i> , <i>deganat</i> i no <i>vicedegà</i> ...), com es diu a la guia de criteris sobre ús no sexista dels Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona, però respectant els límits indicats en la guia citada, per evitar incidir en confusions sobre la persona responsable al càrrec en relació amb els càrrecs unipersonals. Per tant, sempre que la referència es faci no a la persona, sinó al càrrec o equip responsable | Denominació dels càrrecs | Rectorat – Gabinet Tècnic | Cap | 1 |
| Revisió de les categories professionals de PDI i PAS per eliminar el llenguatge sexista | Denominació dels llocs de treball Catàleg dels llocs de treball | Vicerectorats responsables de cada col·lectiu | Cap | 1 |
| Vetllar perquè les aplicacions informàtiques de la UB facin servir estratègies tant tecnològiques com lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista | Nombre d'aplicacions adaptades | Tecnologies i Informàtica | Cost de les adaptacions | 1 |
| Revisió de les normatives de la Universitat de Barcelona per adaptar-les a un llenguatge no sexista i inclusiu Sobretot s'ha de garantir que la normativa relativa a la contractació i a l'avaluació del personal de la Universitat de Barcelona no contingui elements de discriminació indirecta tant pel que fa referència al PDI com al PAS (vegeu l'eix 3, igualtat en el treball) | Nombre i percentatge d'adaptacions fetes | Gabinet Rectorat i Serveis Jurídics | Cap | 2 |

⁵ Vegeu els criteris sobre l'ús no sexista del llenguatge a <https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510>.

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------|------------------|
| Revisió sistemàtica de la documentació institucional (cartes, formularis i impresos, entre d'altres) per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge, sobretot amb relació al material que es facilita a l'alumnat (carpetes de matrícula, informes i fullets adreçats al futur alumnat, entre d'altres) | Nombre i percentatge d'adaptacions fetes | Comunicacions i Serveis Lingüístics | Cap | 1 |
| Garantir el canvi de nom segon el gènere sentit i que la documentació i relacions acadèmiques siguin coherents amb aquest nom | Grau d'implantació | Vicerektorat d'Estudiants Comunicacions i Serveis Lingüístics | Cap | 1 |
| Revisió dels codis ètics i de bones pràctiques per garantir la igualtat efectiva de dones i homes en l'estructura institucional | Revisió dels codis i normatives i elaboració d'una proposta de millora | Responsable: cada unitat de qualsevol nivell | Cap | 1 |
| Retolació i imatges no sexistes a la institució | Revisió de la retolació, així com de les imatges que es fan servir a la institució, per corregir possibles rètols sexistes | VR de Comunicació o responsable en imatge i comunicació | Cap | 1 |
| Millora de les relacions externes i participació en xarxes en perspectiva de gènere | | | | |
| Accions i descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Estudiar el plantejament d'una xarxa d'universitats per la igualtat (com, per exemple, la de les universitats irlandeses) ⁶ | Nombre d'universitats integrants, grau de consecució i accions dutes a terme per la xarxa, un cop constituïda | Rectorat | Estudiar si cal despesa | 2 |

⁶ Irish Universities Equality Network, <http://www.leadequalitynetwork.com>.

| | | | | | |
|--|--|--|---|------------------------|-------------------------|
| <p>Mantenir contactes amb les diferents institucions amb competències en gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institut Català de les Dones per fixar línies de col·laboració: activitats de formació, premis TFG... • AQU Catalunya • Xarxa Vives • LERU • CRUE • Comissió Dones i Ciència (en tant que òrgan d'interlocució idoni amb els responsables d'altres universitats, a través de la Unitat d'Igualtat) • Altres xarxes: EUFEM (Plataforma Universitària d'Estudis Feministes i de Gènere), iiEDG, TRAGEVIC (Red Iberoamericana de investigación en trabajo, género y vida cotidiana), Consell de Dones de l'Ajuntament de Barcelona | <p>Nombre d'universitats i membres participants, accions dutes a terme per cada xarxa, i paper de la UB en cada cas</p> <p>Accions derivades de les instruccions i normativa de l'AQU</p> <p>Nombre d'accions dutes a terme i paper de la UB en la seva execució</p> | <p>Unitat d'Igualtat Equip rectoral</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> | |
| <p>Col·laborar de manera periòdica en l'organització de trobades amb professionals de prestigi nacional i internacional reconeguts en igualtat de gènere, tant de l'àmbit acadèmic com de l'àmbit pràctic, que portin a terme les comissions d'igualtat dels diferents centres</p> | <p>Nombre d'universitats i membres participants, accions dutes a terme per cada xarxa, i paper de la UB en cada cas</p> | <p>Unitat d'Igualtat</p> | <p>Variable: cost de la col·laboració en l'organització</p> | <p>1</p> | |
| <p>Fomentar les relacions amb altres universitats</p> | | | <p>Cap</p> | <p>2</p> | |
| <p>Fomentar les relacions amb grup feministes externs a la UB (Themis, Dones Juristes, etc.)</p> | <p>Nombre i caràcter de cada conveni i tipus de col·laboració (formal/informal - habitual/espòròdica)</p> | <p>Vicerectorat d'Igualtat i grups feministes de la UB - Càtedres de gènere i altres grups</p> | <p>Cap</p> | <p>2</p> | |
| <p>Foment de la implicació de tots els membres de la comunitat universitària</p> | | | | | |
| <p>Accions</p> | <p>Descripció</p> | <p>Indicadors</p> | <p>Responsables</p> | <p>Recursos</p> | <p>Prioritat</p> |

| | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|-----|---|
| Compromís d'aplicació del Protocol de la UB per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes | Difusió del Protocol per al seu coneixement general | Nombre d'accions de difusió | Vicerectorat Igualtat | Cap | 1 |
| Compromís d'aplicació del Pla d'igualtat de manera transversal | Difusió del Pla per al seu coneixement i aplicació general | Nombre d'accions de difusió | Vicerectorat Igualtat | Cap | 1 |
| Compromís de respecte al Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la UB, en relació amb la igualtat i les diversitats | Inclusió de referències mútues entre el Codi ètic i el Pla d'igualtat | Existència de referències a cada text | Responsables del Codi ètic Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |

EIX 2. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA I EN L'ORGANITZACIÓ I LA GESTIÓ

Les universitats tenen el deure de promoure la representació equilibrada de dones i homes, tant en l'ocupació de càrrecs de responsabilitat (article 16 LOI), com als òrgans de govern i representació (article 24 LOI). També és obligació de les universitats, segons la LOU 4/2007, de 12 d'abril (article 13), promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats (consell social, consell de govern, claustre, juntes d'escoles i facultat, i consells de departament), que ha de ser garantida per la normativa electoral dels seus respectius estatuts.

| EIX 2. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA I EN L'ORGANITZACIÓ I LA GESTIÓ | | | | | | |
|--|---|---------------|------------|--------------|----------|-----------|
| Línies | Accions proposades | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Compromís institucional per avançar en la cultura de la igualtat i la paritat en l'organització, representació, gestió i participació | | | | | | |
| | Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques de la institució i adopció de mesures de foment | Vegeu l'eix 1 | | | | 1 |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|------------------------------|---|
| Mesures comunes i transversals | Formació en perspectiva de gènere a totes les persones amb funcions de participació, representació, govern, organització i gestió | Creació de programes específics de formació, suport i assessorament, específic per a les acadèmiques, que estableixin mesures d'acció per motivar el seu accés i permanència en llocs de responsabilitat en recerca | Elaboració del programa de lideratge | Assessorament d'especialistes | Partida econòmica específica | 3 |
| | Formació i capacitació en lideratge amb perspectiva de gènere | Elaboració d'un programa de lideratge per a dones i homes que incorpori la perspectiva de gènere | | Execució: vicedegansats d'ordenació acadèmica de cada centre | | |
| Gestió i govern | | | | | | |
| Millora de la gestió amb perspectiva de gènere | Promoure la consecució d'una organització governada i gestionada des de, i per a, la igualtat d'homes i dones | Mesures de gestió i govern, participació i representació descrites en els apartats següents | Nombre de dones en càrrecs de gestió, i posició dins el càrrec o òrgan de referència | Rectorat | Cap | 2 |
| Millora del govern amb perspectiva de gènere | Garantir la participació equilibrada de dones i homes en tots els òrgans, àmbits, categories i nivells de la UB | Vetllar pel compliment de la normativa en relació amb la paritat de dones i homes en tots els òrgans de govern i gestió de la UB, incloent-hi els càrrecs de confiança i lliure designació, així com en els òrgans de representació, facultats, departaments, instituts de recerca i associacions Seguiment de l'acció amb la publicació dels resultats per tal d'urgir-ne, en cas necessari, el compliment | Dades de la documentació institucional: llistes de designació i composició, actes i memòries | Òrgan o autoritat que designa Assessorament: Serveis Jurídics Execució: vicedegansats de cada facultat + Gabinet Tècnic Implementació: Comissió d'Igualtat | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|--|--|---|------------|----------|
| <p>Promoure la presència de dones en els òrgans altament masculinitzats i reversió dels àmbits d'infrarepresentació</p> | <p>Incentivar la presència de dones en els òrgans altament masculinitzats</p> <p>Incentivar la participació de dones i homes en àmbits on estiguin respectivament infrarepresentats</p> | <p>Diagnòstic dels òrgans més masculinitzats i modificacions efectives passats tres anys de l'inici de l'aplicació del Pla</p> | <p>Rectorat</p> <p>Vicerectorats, facultats i centres en coordinació amb el Gabinet Tècnic i la Unitat d'Igualtat</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |
| <p>Promoure l'alternança home/dona en els càrrecs de govern unipersonals</p> | <p>Elaboració d'un sistema negociat d'alternança</p> <p>Incorporació de la clàusula d'alternança en la normativa reguladora</p> <p>Atendre i instar al compliment de les polítiques d'alternança, mitjançant el compromís institucional, el canvi de normativa i la transparència de la informació pública, per tal de detectar incompliments i desviacions</p> <p>Creació d'un sistema anual, per àmbits, de recollida de dades</p> <p>Estudiar la possibilitat de promoure l'alternança mitjançant l'elaboració d'un procediment sistemàtic i formal d'alternança en els càrrecs de gestió i govern de caràcter unipersonal (a tal fi, formació d'un equip de treball per a l'elaboració d'una clàusula normativa, l'establiment de responsables, competències i procediment dedicats a l'examen i verificació del compliment de les polítiques d'alternança i obligar-ne el compliment)</p> | <p>Llistes</p> <p>Modificació de la normativa</p> <p>Nombre d'accions de promoció</p> | <p>Òrgan o unitat que convoca</p> <p>Suport de la Unitat d'Igualtat</p> <p>Execució: Comissió d'Igualtat + Gabinet Tècnic</p> <p>Implementació: vicedegans</p> <p>Assessorament: Serveis Jurídics</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|---|--|-----|---|
| | Reforçar l'avenç que ha suposat la creació del Vicerectorat d'Igualtat i dels òrgans responsables en matèria d'igualtat | Reforç de la visibilitat i reconeixement de les persones amb responsabilitats en matèria d'igualtat | Documentació generada pel Vicerectorat d'Igualtat | Rectorat Vicerectorat d'Igualtat | Cap | 1 |
| Participació i representació | | | | | | |
| Processos electorals | Garantir llistes de candidatures dels diferents sectors de la comunitat universitària amb composició equilibrada | Vetllar pel compliment del principi de representació equilibrada en totes les candidatures presentades en els òrgans de representació | Llistes de participació, propostes, presència Memòria dels centres Dades institucionals de les candidatures presentades | Junta Electoral Permanent Òrgan convocant | Cap | 3 |
| | Vetllar pel compliment de la normativa sobre paritat a les llistes de candidatures | Vetllar pel compliment de la normativa de la UB sobre paritat en les llistes de candidatures dels diferents sectors de la comunitat universitària en tots els processos electorals, tal com estableix el Reglament electoral | | | Cap | 1 |
| | Establir mesures que impulsin la presentació de candidatures unipersonals de dones en àmbits altament masculinitzats | Impulsar mesures específiques per a la correcció de la desigualtat i l'assoliment de la presència equilibrada d'homes i dones | Dades institucionals sobre composició dels diferents òrgans | Vicerectorats, centres i Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| | Promoure i facilitar l'alternança home/dona en les funcions de representació en tots els grups de la comunitat universitària | Establir incentius per aconseguir l'alternança home/dona | | | Cap | 3 |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|------------------------------|---|
| Representació | Formació i capacitat en lideratge amb perspectiva de gènere | Elaboració d'un programa de lideratge per a dones i homes que incorpori la perspectiva de gènere Creació de programes específics de formació, suport i assessorament, específic per a les acadèmiques, que estableixin mesures d'acció per motivar-ne l'accés i la permanència en llocs de responsabilitat en recerca | Elaboració del programa de lideratge | Assessorament d'especialistes Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegans d'ordenació acadèmica de cada centre | Partida econòmica específica | 3 |
| | Promoure la paritat en les funcions de representació, tant en relació amb els diferents grups de la comunitat universitària com en l'alternança als llocs de representació | Vetllar pel compliment de la representació equilibrada en tots els grups de la comunitat universitària | Llista (validada o no) en relació amb l'acompliment de la presència equilibrada | Execució: l'òrgan convocant Control: Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| | Incentivar la participació de l'alumnat en el treball de les comissions d'igualtat | Potenciar i augmentar la participació de l'alumnat, per aconseguir la representativitat de tota la comunitat universitària en les comissions d'igualtat. Reconeixement per a activitats institucionals | Informe de les activitats de les comissions d'igualtat Campanyes d'informació i crida a la participació | Comissions d'igualtat de centre i UB | Cap | 1 |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|-----|---|
| Òrgans representatius del personal | Fomentar la presència de dones en òrgans de decisió com el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal | <p>Corregir la bretxa de participació entre dones i homes en el Comitè d'Empresa, com a òrgan participatiu, de representació i decisió: incentivant les candidatures de dones en totes les seccions sindicals i complint amb el principi de presència equilibrada d'homes i dones</p> <p>Millorar l'equilibri a la Junta de Personal</p> <p>Accions: campanyes de sensibilització i conscienciació</p> | <p>Dades de la revisió futura del diagnòstic</p> <p>Campanyes electives i de sensibilització, conscienciació</p> | Execució i implantació: Comitè d'Empresa Junta de Personal | Cap | 3 |
| Organitzacions d'alumnes | Empoderar, visibilitzar les joves perquè assumeixin rols de comandament dels grups | Dur a terme campanyes, jornades i activitats per conscienciar, incentivar i motivar, amb la finalitat d'augmentar la participació i influència de les joves, individualment o com a grup, per accedir als llocs de comandament i assumir-ne aquestes funcions | Campanyes de sensibilització, formació i conscienciació | <p>Execució: comissions d'igualtat dels centres</p> <p>Implementació: vicedegans de docència</p> <p>Suport: Unitat d'igualtat</p> | Cap | 1 |
| | Incentivar la participació de l'alumnat en els actes desenvolupats a les facultats sobre temàtiques de gènere i igualtat | Augmentar la participació de l'alumnat a les activitats i jornades de gènere i igualtat desenvolupades a les facultats, mitjançant el reconeixement de les seves tasques de suport i assistència | Campanyes de crida a la col·laboració | Execució: comissió d'igualtat de les facultats | Cap | 3 |
| | Igualtat, paritat i equitat de gènere a les organitzacions d'alumnes | Abrogar els estereotips de gènere amb relació a les capacitats i aptituds d'homes i dones, per trencar rols de gènere, promovent el lideratge de les dones | Composició | <p>Execució: grup d'alumnes constituït</p> <p>Implementació: vicedegans de centre</p> | Cap | 1 |

| Gestió | | | | | | |
|---|--|--|--|---|-----|---|
| Perspectiva de gènere en els serveis | Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions dels serveis a la comunitat universitària | <p>Presència transversal de la perspectiva de gènere en totes les actuacions, documentació i tasques d'atenció realitzades pels serveis donats a la comunitat universitària</p> <p>Accions: formació i sensibilització a la plantilla dels serveis implicats</p> | Formació i sensibilització a la plantilla dels serveis implicats | <p>Execució: Formació PAS UB</p> <p>Supervisió: Unitat d'Igualtat</p> | Cap | 1 |
| | Revisar l'organització dels temps de treball del PDI: distribució d'horaris, càrrega docent + nombre d'hores de treball de feines invisibles (normalment de gestió i tutories) a l'hora de computar temps de treball i dedicació | Vegeu l'eix 3 | Inclusió al PDA | Direcció de departament | Cap | 1 |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|-----|---|
| Millora de la visibilització | Visibilitzar, dignificar i revalorar els treballs de gestió | <p>Reconèixer de manera efectiva les tasques de gestió universitària en tots els nivells</p> <p>Establir incentius i compensacions suficients i adequats per a les persones que assumeixin responsabilitats i tasques de gestió</p> <p>Diagnòstic i identificació de totes les responsabilitats i tasques de gestió que efectivament es duen a terme a la institució⁷</p> <p>Reconèixer i repartir equilibradament el treball de gestió docent</p> <p>Registre de les hores emprades en totes les activitats de gestió acadèmica a fi de donar-los el reconeixement i la valoració corresponents</p> | <p>Dades del diagnòstic</p> <p>Informe dels departaments</p> | <p>Deganats</p> <p>Gerència</p> <p>Vicerektorats competents</p> <p>Centres</p> <p>Departaments</p> <p>Instituts de recerca</p> | Cap | 2 |
| Gestió de les polítiques d'igualtat als centres | | | | | | |
| Reforç de les comissions d'igualtat | Promoure una composició paritària i diversa en la constitució de les comissions d'igualtat dels centres | Conscienciar i incentivar la implicació de la comunitat universitària, especialment dels homes, per corregir la manca d'equilibri | Crides i campanyes informatives | <p>Execució: comissions d'igualtat de cada centre</p> <p>Implementació: Comissió d'Igualtat</p> <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> | Cap | 1 |

⁷ Erradicar les idees estereotipades i la manca de consideració de les feines de gestió, dutes a terme majoritàriament per dones segons mostra el diagnòstic, i visibilitzar la infravaloració d'aquestes tasques, que sovint no tenen reconeixement retributiu, ni horari ni de cap altre tipus.

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|---|
| | Consolidar i reforçar les comissions d'igualtat dels centres tot atenent les funcions desenvolupades | <p>Reconeixement efectiu de la participació en les comissions d'igualtat de centre, especialment de les responsabilitats de presidència i secretaria</p> <p>Necessitat de reforç de les comissions d'igualtat dels centres per al desenvolupament de les seves tasques amb l'eficàcia i eficiència necessària, especialment per a la implantació i execució del III Pla d'igualtat</p> | Informe o memòria de les comissions d'igualtat dels centres | <p>Execució: comissió d'igualtat dels centres</p> <p>Implementació: Comissió d'igualtat + Vicerectorat d'igualtat</p> | Partida econòmica específica (necessitats tècniques o de reforç de personal) | 1 |
| | | <p>Elaboració de la proposta per reconèixer, valorar i retribuir les tasques dutes a terme a les comissions d'igualtat de les facultats, amb l'objectiu de reduir el biaix de desigualtat en aquest tipus de tasques</p> <p>Incentivar i promoure la participació d'homes i dones en aquestes comissions</p> | Informe i elaboració de la proposta | <p>Compliment: Gerència</p> <p>Execució: comissions de centre</p> <p>Implementació: Gerència</p> | Partida econòmica o hores de dedicació | |
| Gestió de la recerca, la transferència i la innovació | | | | | | |
| Promoció de la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions | Vetllar perquè les comissions regulades a la normativa de doctorat tinguin una composició equilibrada entre dones i homes | Promoció de la participació de dones en les diferents comissions regulades a la normativa de doctorat | Nombre i percentatge de dones participants | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + coordinadors i coordinadores dels programes de doctorat + deganats</p> | Cap | 1 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|-----|---|
| | Vetllar perquè la Comissió de Recerca de la UB i dels centres tinguin una composició equilibrada entre dones i homes | <p>Promoció de la participació de dones en la Comissió de Recerca de la UB</p> <p>Promoció de la participació de dones en les comissions de recerca dels centres</p> | <p>Nombre i percentatge de dones participants en la Comissió de Recerca de la UB</p> <p>Nombre i percentatge de dones participants en les comissions de recerca dels centres</p> | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació + VR de Projecció i Internacionalització + deganats</p> | Cap | 1 |
| | Posar en marxa programes d'esponsorització o mentoria de gènere | <p>Suport (reducció docent o incentius econòmics o de visibilitat) a perfils sèniors i/o departaments perquè donin suport a dones júnior</p> <p>Estudi de la posada en marxa d'un programa d'esponsorització a la UB (com a exemple, el programa AKADEME a la UPV/EHU⁸)</p> | Nombre d'accions | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p> | Cap | 2 |

⁸ Vegeu el Programa para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU: <https://www.ehu.es/es/web/akademe/home>.

| | | | | | |
|--|---|---------------------|--|-----|---|
| Vetllar perquè els òrgans de decisió dels instituts i centres de recerca de la UB tinguin una composició equilibrada entre dones i homes | Revisió d'impactes de gènere de la normativa UB En particular, proposició d'una reforma de les plantilles del reglament de funcionament de les estructures de recerca (instituts, centres de recerca, observatoris, etc.) per incidir més clarament en la necessitat de garantir la paritat de gènere en els equips directius d'aquestes estructures | Normativa reformada | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 1 |
|--|---|---------------------|--|-----|---|

EIX 3. IGUALTAT EN EL TREBALL I EN LA VIDA ACADÈMICA

L'eix 3 del Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona constitueix una novetat en el marc català, perquè les universitats en general preveuen en els seus plans certs continguts que, en la seva transversalitat, afecten tota la comunitat universitària i, per tant, també el personal al seu servei. Com a novetat i recollint el mandat legal pel que fa a la negociació de continguts d'igualtat en el marc dels convenis col·lectius i en el seu cas en els plans d'igualtat d'empresa, la Universitat de Barcelona aposta per donar contingut explícit a l'eix de condicions de treball, reservat, per tant, només al personal al seu servei, amb la peculiaritat que aquest aplega diferents col·lectius regits per normatives diferents i, inclús, per àmbits i espais de negociació diferents, a partir de diferents òrgans de representació. Per aquesta raó, el que es contingui en el pla d'igualtat hauria de complir amb dos requisits:

1. Definir línies estratègies i principis bàsics comuns a tots els col·lectius, amb independència de quin sigui el marc de negociació.
2. Prendre en consideració el marc de negociació col·lectiva en el qual s'inscriu la Universitat de Barcelona, que és la mesa d'universitats públiques de Catalunya, en el qual s'han de preveure també, per exprés mandat de l'art. 45 de la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOI), regles ordenades a la igualtat entre dones i homes en les organitzacions i en el treball, aplicables a les empreses i, per extensió, al personal laboral en general. Per aquesta raó el pla i el conveni col·lectiu han de conviure i ser compatibles; i el pla ha de respectar els mínims que el conveni col·lectiu hagi establert en la matèria en qüestió.

Això implica que el III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona ha de contenir les estratègies, compromisos, i línies d'actuació i accions adreçades a l'àmbit del treball en relació amb el seu propi personal, en el si de la comissió negociadora que dins els espais que li són propis per raons de legitimació negocial, a partir de les carències observades a la diagnosi de situació prèvia. En relació amb aquesta, val a dir que, segons el que preveu l'article 46.2 de la LOI pel que respecta a l'àmbit laboral, es tracta d'un diagnòstic negociat amb la representació legal relatiu a les matèries mínimes següents: «a) procés de selecció i contractació; b) classificació professional; c) formació; d) promoció professional; e) condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; f) exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; g) infrarepresentació femenina; h) retribucions; i) prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe». La norma no concreta el nivell de detall d'aquesta diagnosi, per la qual cosa compleix amb el precepte aquella que sigui suficient per poder delimitar les accions oportunes a desplegar, sense ometre qüestions fonamentals ni tampoc aprofundir en un detall que requeriria una recerca perllongada en el temps, ja que es tracta simplement de detectar les carències a les quals fer front. En tot cas, el mateix pla conté una línia d'acció específica en la millora i ampliació de les dades disponibles per al seguiment no tan sols del pla, sinó, en particular, de les situacions de desigualtat i discriminació presents a l'organització.

D'acord amb l'article 46.2 de la citada LOI, «els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable adreçades a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes». Per tant, la llei no fixa quin és el contingut negociable ni concreta quines han de ser les accions o les condicions de treball en particular objecte de revisió als efectes d'introduir la perspectiva de gènere, sense perjudici de l'aplicació del propi principi de la perspectiva de gènere (art. 3 de la Llei). Aquest precepte no és, però, d'aplicació a les administracions públiques, en regular les mesures aplicables a les empreses i, per tant, al personal laboral.

En tot cas, s'han de tenir en compte els objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides amb els quals la Universitat de Barcelona està alineada,⁹ segons el Pla de desenvolupament sostenible en el qual també treballa.

⁹ S'ha de tenir en compte que els objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>) inclouen entre els seus disset objectius la igualtat de gènere (5), la reducció de les desigualtats (10) i l'educació de qualitat (4), que es relacionen amb aquesta línia d'acció i que poden incidir en la forma com s'abordi i s'implanti aquest objectiu del Pla d'igualtat. En concret, l'acció 10.2 indica que «d'aquí a 2030, (cal) potenciar i promoure la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment de la seva edat, sexe, discapacitat, raça, ètnia, origen, religió o situació econòmica o una altra condició». I la número 10.4 indica que cal «adoptar polítiques, especialment fiscals, salarials i de protecció social, i aconseguir progressivament una major igualtat».

El contingut d'aquest eix en la seva primera part (igualtat en el treball) està en procés de negociació en el si d'una comissió negociadora, és a dir una comissió paritària composta per una representació de la institució i una representació del personal al seu servei. El contingut de l'acord s'incorporarà de forma automàtica a aquest pla, tan bon punt s'arribi a l'acord pertinent.

La segona part, igualtat en la vida acadèmica, i aplicable a l'altre col·lectiu principal de la comunitat universitària, l'alumnat, és la següent:

| 3.2. IGUALTAT EN LA VIDA ACADÈMICA (ALUMNAT) | | | | | | |
|--|---|--|---|---|----------|---|
| Línia | Proposta | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral¹⁰ | | | | | | |
| Flexibilitat | Mesures de flexibilitat del temps | Mesures de flexibilitat en horaris, assistència obligatòria, activitats avaluable i exàmens | Nombre de casos | Vicerectorats de Docència i Ordenació Docent | Cap | 1 |
| | Docència no presencial | Estudiar mesures d'ampliació de la docència impartida sense presencialitat Reducció de la presencialitat: estudiar la implantació del model dual presencial / no presencial a partir de l'experiència duta a terme amb ocasió de la incidència de la COVID-19 | Oferta no presencial | | | * La COVID-19 ha alterat aquesta prioritat |
| Acompanyament | Tutoria/accompanyament d'alumnat sènior (de cursos superiors) | Programa de tutoria i acompanyament d'estudiants de cursos superiors als de nou accés | Existència del programa i nombre de persones ateses | Comissions d'igualtat i vicedegans d'estudiants VR d'Estudiants | Cap | 1 |
| | | PAT NERE | Activació: nombre de centres i | | | 1 |

¹⁰ Dret previst a l'article 7d del Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari (aquest precepte reconeix el dret «a una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que facilitin la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per a les dones víctimes de la violència de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la universitat»).

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|-----------------------------------|---|
| | | | persones ateses | | | |
| Mesures específiques | Horaris docents | Dret preferent d'elecció d'horaris docents | Creació de la preferència: nombre de centres que l'apliquen | Caps d'estudis i coordinacions d'estudis, i direccions de departament | Cap | 1 |
| | Extensió del PAT NERE a situacions especials derivades de la maternitat i la paternitat, i la cura de familiars dependents | Ampliació del PAT NERE més enllà de la diversitat funcional a totes aquestes altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència. (El tractament seria diferent a les diversitats funcionals, però atès que el model ja està creat, encaixaria molt bé atendre també altres situacions de diversitat.) S'haurà d'establir de manera protocol·litzada amb caràcter general a tota la UB | Control de l'establiment a totes les facultats i escoles | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Tutoria NERE de cada centre | Hores GR@D | 1 |
| | Convenis de pràctiques | Incloure la garantia del dret a conciliar la vida personal, familiar i acadèmica reconegut a l'article 7 de l'Estatut de l'estudiant | Seguiment convenis de pràctiques (entitats) | Disseny: Unitat d'Igualtat + Serveis Jurídics Implementació: vicedegans de relacions institucionals | Cap | 1 |
| | Beques específiques, excepcions a la normativa de permanència i reserva de places | Dotació de beques i creació d'excepcions | Seguiment permanència i causes | Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica | Partida pressupostària específica | 2 |
| | Tesi doctoral | Pròrroga de dipòsit i de defensa de tesi doctoral per maternitat, paternitat o cures, més enllà del període equivalent al permís per naixement de fills o filles | Casos concedits | VR de Doctorat | Cap | 1 |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|---|---|-----|---|
| Doctorands i doctorandes | Contractacions vinculades | Vegeu Personal a l'eix 3.1 | — | — | Cap | — |
|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|---|---|-----|---|

| Alumnat en situacions especials i diversitats | | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----|---|
| Alumnat amb diversitats | Vegeu l'eix 7, Diversitats | | | | | |
| Conflictivitat | | | | | | |
| Atenció a situacions de conflictivitat per reconduir-les pacíficament | Protocol de resolució de conflictes entre iguals | Sistema de coordinació entre la Unitat d'Igualtat i el Gabinet d'Atenció i Mediació per a la derivació de casos conflictius en què la persona afectada no ho sigui pel seu sexe o gènere, o la seva identitat de gènere o orientació sexual Ja hi ha un esborrany redactat de protocol de gestió de casos | Seguiment de casos plantejats i resolts | Gabinet d'Atenció i Mediació en coordinació amb la Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| TOTA LA COMUNITAT: CORRESPONSABILITAT DE CURES | | | | | | |
| Conscienciació general de la comunitat universitària | Conferències, jornades de formació | Nombre de campanyes de conscienciació a través de cartelleria i difusió digital de la informació. Nombre de conferències, jornades o sessions | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre | Partida econòmica / hores GR@D | | 1 |
| Espais de cures i canviadors | Promoure la creació d'espais de lactància | Creació d'espais de lactància, valorant-ne l'àmbit (centres, campus o conjunt de centres...) | Administracions de centre | Valorar | | 3 |
| | Promoure la instal·lació de canviadors als lavabos | Canviadors en els lavabos mixtos de cada centre (vegeu l'eix diversitats sobre lavabos mixtos) | Administracions de centre | Valorar | | 2 |
| | Promoure externament la gratuïtat de matrícula (equiparació a famílies nombroses) en els preus públics | Actuar externament perquè canviï la normativa relativa al preu de la matrícula per fomentar la gratuïtat total o parcial de la matrícula per a persones responsables de famílies monoparentals o nombroses | Rectorat | Cap | | 2 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---------|---|
| Famílies monoparentals i famílies nombroses | Promoure externament l'equiparació de les famílies monoparentals a les nombroses | Actuar externament perquè canviï la normativa relativa al preu de la matrícula per aconseguir l'equiparació als efectes no econòmics previstos en cada cas | Rectorat | Cap | 2 |
| Universitat <i>child-friendly</i> | Estudiar l'ús dels espais i edificis UB fora d'hores lectives per a «famílies» en activitats adients | Anàlisi de tots els edificis de la UB per part d'un equip especialitzat Elaboració d'un estudi per centre i altres espais | Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicerectorats afectats Assessorament: especialistes | Valorar | 3 |

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA¹¹

| EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA | | | | | |
|---|--|---|---|--|-----------|
| Línia | Accions proposades i descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Conscienciació | | | | | |
| Conscienciació general de la comunitat docent PDI | Creació d'oferta de formació per al personal de la UB adreçada a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència | Nombre de campanyes de conscienciació a través de cartelleria i difusió digital de la informació Nombre de conferències, jornades o sessions | Coordinació: Vicerectorat del PDI; Vicerectorat d'Estudiants Execució: IDP-ICE | Partida econòmica Hores GR@D per a formadors i formadores i reconeixement ICE per l'assistència | 1 |
| | Inclusió en els plans de formació de tutors del PAT d'elements específics sobre l'alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes | | | | |
| Implicació dels equips responsables de la coordinació i ordenació docent i del professorat | | | | | |

¹¹ Aquest eix incorpora les indicacions de l'AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2020). *Guia per al seguiment de les titulacions oficials de grau i màster*. <http://www.aqu.cat/doc/doc_16385323_1.pdf>.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|---|
| Formació dels equips en perspectiva de gènere | IDP-ICE: Formació professorat i PAS Formació continuada del personal Incloent-hi: formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment en ensenyaments de mestre o ciències de l'educació | Nombre d'accions formatives i d'assistents Satisfacció d'accions | Coordinació amb: Vicerectorat de PDI; Vicerectorat d'Estudiants Execució: IDP-ICE De la formació en coeducació: responsable: Facultat d'Educació | Cost de la formació | 1 |
| Formació dels equips en matèria de violència masclista | IDP-ICE: Formació professorat i PAS Formació continuada del personal | Nombre d'accions formatives i d'assistents Satisfacció d'accions | Coordinació: Vicerectorat de PDI; Vicerectorat d'Estudiants Execució: IDP-ICE | Cost de la formació | 1 |
| Fomentar els projectes d'innovació docent, l'elaboració de materials i publicacions sobre igualtat | Accions de foment de publicacions i materials específics Creació d'un portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere Vegeu l'apartat «Guies» | Nombre de publicacions Quantitat de materials Activitat del web | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat | Cap | 2 |
| | Inclusió de la perspectiva de gènere com una de les possibles línies dels projectes d'innovació docent | Nombre de projectes | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat | Valorar | 1 |

| | | | | | |
|---|---|--|--|-----------------------|----------|
| <p>Guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la docència</p> | <p>1. Adaptació de les guies de la Xarxa Vives i redactar les que falten</p> <p>2. Incrementar-ne la divulgació, insistir en la difusió entre el professorat</p> <p>Difusió de les guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la docència per branques de coneixement, i participació activa en la redacció de les noves guies (p. e. Infermeria, Sociologia, Enginyeria Electrònica, a càrrec de docents de la UB)</p> <p>Reforçar la participació en la seva elaboració</p> <p>3. Clau: la qualitat docent, AQU. Les instruccions de l'AQU Catalunya impulsen els canvis descrits en aquest eix de manera obligatòria i general</p> | <p>Nombre de guies i persones implicades</p> <p>Impacte de l'aplicació, fora i dins de la UB</p> | <p>Vicerektorat de Docència</p> <p>Coordinació UI</p> | <p>Valorar si cal</p> | <p>1</p> |
| <p>Coordinació de docents en titulacions de ciències experimentals i enginyeries</p> | <p>Impulsar la creació d'una assignatura sobre perspectiva de gènere de forma coordinada per compartir-la entre totes les titulacions d'enginyeries i ciències experimentals</p> | <p>Efectivitat de la creació i impacte de l'assignatura (nombre d'estudiants)</p> | <p>Comissió específica de creació i vicerektorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat</p> <p>Seguiment: responsables de docència de les respectives titulacions</p> <p>Impuls específic dels vicerektorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---------------------|---|
| Promoure el desenvolupament curricular de la perspectiva de gènere | Instar les comissions de plans d'estudis dels centres perquè vetllin per la inclusió de matèries i/o assignatures d'igualtat en els processos de verificació o modificació de les titulacions, o assignatures de caràcter optatiu | Efectivitat de la creació i impacte de l'assignatura (nombre d'estudiants) | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat | Cap | 1 |
| | Instar les comissions de plans d'estudis dels centres perquè vetllin per la inclusió de la perspectiva de gènere en els processos de verificació o modificació de les titulacions | Memòries de les titulacions verificades | | Cap | 1 |
| Promoure l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les comunicacions docents | Facilitar eines al professorat perquè pugui adaptar la docència a la perspectiva de gènere, tant la docència presencial com la no presencial (incloent-hi el Campus Virtual) i les bibliografies recomanades | Memòries i enquestes de satisfacció de l'alumnat | Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica Unitat d'Igualtat | Cost de la formació | 2 |
| TFG i TFM | | | | | |
| | La temàtica no ha de ser opcional o discrecional per part del professorat que el vulgui oferir, sinó institucional, des de la coordinació d'estudis L'oferta docent ha de ser obligatòria perquè l'alumnat pugui triar-la de manera general a qualsevol tipus d'ensenyament, tant si compta amb tradició en aquesta temàtica com si és nova dins el marc de l'ensenyament | Impacte de l'opció (quan sigui una assignatura) en nombre de sol·licituds Impacte de la introducció de l'ítem en l'oferta atenent a la resposta o incidència entre l'alumnat | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|---|--|---|-----|---|
| Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere als TFG | Introducció d'un ítem avaluable referit a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels treballs, així com en els treballs que superin la nota de 8 Estudiar la proposta d'un ítem a la rúbrica pròpia per ensenyaments o facultats, i una de general com a model per a l'avaluació d'aquest ítem | Introducció efectiva de l'ítem a les rúbriques d'avaluació | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica | Cap | 1 |
| Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere als TFM | Ídem TFG | Introducció efectiva de l'ítem a les rúbriques d'avaluació | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica | Cap | 1 |
| Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere a doctorats i tesis | Ídem TFG (Vegeu l'eix 5 de recerca: formació sobre introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i ítem específic en el pla de recerca) | Nombre de tesis registrades (o defensades) amb perspectiva de gènere | Vicerectorat de Doctorat | Cap | 2 |
| Reconeixement al currículum acadèmic i a la dedicació docent | Reconèixer la integració de la perspectiva de gènere com una acció d'innovació curricular en la docència | Incentivar la realització de projectes d'innovació curricular que fomentin o promoguin la implantació de la perspectiva de gènere en les titulacions | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i Vicerectorat d'Igualtat | Cap | 2 |
| | Estudiar el mètode per introduir una bonificació al PDA per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència (mitjançant un sistema d'autoinforme d'acreditació, específicament en aquells casos en què s'hagi inclòs expressament en el pla docent) | Nombre d'activitats registrades als PDA | Vicerectorat de PDI Recursos Humans | Cap | 2 |

| | | | | | |
|--|---|--|---|-----|---|
| | Introduir un ítem específic sobre activitats de gènere dutes a terme en recerca (congressos i altres); [nom, mode d'avaluació, i classificació] | Nombre d'activitats registrades als PDA | Vicerectorat de PDI Recursos Humans | Cap | 2 |
| | Premiar l'organització de congressos paritaris | Nombre de dones participants en l'organització i ponències | Coordinació del congrés/jornada, i departament organitzador Vicerectorat d'Igualtat | Cap | 2 |

| | | | | | |
|--|--|--|---|-----|---|
| Augmentar la visibilització de la perspectiva de gènere a la docència | Incorporar la perspectiva de gènere a les enquestes de l'alumnat i en l'anàlisi dels resultats (Introduir un ítem específic a les enquestes de valoració del professorat adreçades a l'alumnat per copsar la seva percepció sobre si s'incorpora la perspectiva de gènere a la docència) | Resultats de les enquestes | Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i Planificació Acadèmicodocent Òrgan executor: Gabinet Tècnic del Rectorat | Cap | 1 |
| | Publicitar/visibilitzar les titulacions específiques de gènere que s'ofereixin (p. e. màster propi de docència amb perspectiva de gènere de la Facultat d'Educació) | Publicitat i impacte | Comunicació | Cap | 2 |
| | Demandar als caps d'estudis un informe anual des del Vicerectorat d'Igualtat sobre l'estat de la incorporació de la perspectiva de gènere a les diferents titulacions | Resultats extrets dels informes anuals | Centres Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-----|---|
| Informe anual | Promoure un procés de seguiment de centre com a mesura per a la reflexió, valoració i millora de la implementació de les accions contingudes en aquest eix, on els centres assumeixin la responsabilitat en la implementació de les accions de l'eix, en coordinació amb el vicerectorat competent en ordenació docent | Memòries de centres i de les titulacions | SAIQU de cada centre, amb vicedegans responsables en docència Coordinació: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica | Cap | 3 |
| Reconeixement | | | | | |
| Premis TFG i TFM amb perspectiva de gènere | Dotació concreta i estable per a la convocatòria anual del premi, i constitució de comitès per branques de coneixement | Vegeu l'eix 1 | | | |
| Creació d'un tercer premi sobre perspectiva de gènere en la docència | Creació de Premi al professorat destacat en la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència | Vegeu l'eix 1 | | | |
| Inclusió de la perspectiva de gènere a activitats formatives extraordinàries i títols propis | | | | | |
| Els Juliols | Promoure activitats organitzades de manera centralitzada per a la incorporació de la temàtica de gènere i la perspectiva de gènere | Nombre d'activitats amb contingut o perspectiva de gènere | IL3-Els Juliols | Cap | 2 |
| Extensió universitària | Promoure activitats organitzades i/o centralitzades per l'Agència de Postgraus o altres unitats de gestió de postgraus per a la incorporació transversal de la perspectiva de gènere | Nombre d'activitats amb contingut o perspectiva de gènere | Agència de Postgraus Supervisió del Vicerectorat d'Igualtat | Cap | 2 |
| Formació continuada | Promoure activitats organitzades en el marc de les facultats i centralitzades per l'Agència de Postgraus o els responsables acadèmics de les facultats o centres | Nombre d'activitats amb contingut o perspectiva de gènere | Rectorat – Gerència – Serveis Jurídics | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|---|--|--|-----|---|
| Presència equilibrada de dones i homes en seminaris, cursos i conferències | Garantir la presència equilibrada quan no sigui possible la paritat, o, en tot cas, la presència del sexe infrarepresentat, en totes les activitats docents, de difusió i de divulgació | Nombre d'activitats amb presència equilibrada o paritària / nombre sense equilibri | Responsables de cada acció Supervisió del Vicerectorat d'Igualtat i Gerència | Cap | 1 |
| Promoció del desenvolupament curricular de la perspectiva de gènere en les relacions externes | | | | | |
| Incorporació de la perspectiva de gènere en les campanyes de difusió de la UB en els centres de secundària amb l'objectiu d'equilibrar la masculinització o feminització de determinades titulacions | Fomentar l'equilibri del sexe infrarepresentat a les diverses titulacions | Nombre de campanyes i impacte | Vicerectorats d'Ordenació Acadèmica i Qualitat, Docència | Cap | 2 |
| Reforçar la visibilitat de la xarxa d'activitats i accions amb alumnat de batxillerat amb perspectiva de gènere | Fomentar la relació amb la Unitat de Cultura Científica i Innovació, TOC-TOC UB, xarxes i altres vies i vincles | Nombre de vincles i d'accions Abast de les accions en nombre d'alumnat | Vicerectorat d'Estudiants i Vicerectorat d'Igualtat Execució: Unitat de Cultura Científica i Innovació -SAE i comissions d'igualtat | Cap | 2 |
| Vincles amb els exàmens de les PAU (plantejat interuniversitàriament a la Comissió Dones i Ciència i CIC) | Instar les autoritats competents a introduir la perspectiva de gènere en la redacció de les proves d'accés a la universitat (PAU) i en el seu contingut | Presència de preguntes específiques o de reformulació efectiva d'enunciats | Responsables UB de la coordinació PAU | Cap | 2 |
| Alumnat amb responsabilitats familiars o víctimes de violències masclistes | | | | | |
| Mesures de flexibilitat del temps | Introducció de mesures de flexibilitat en horaris, assistència obligatòria, activitats avaluables i exàmens | Vegeu els eixos 3.2 (igualtat en la vida acadèmica) i 7 | Vicerectorat d'Estudiants - SAE - associacions d'estudiants - Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica | Cap | 1 |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| Docència no presencial | Estudi de la possibilitat d'introduir mesures d'ampliació de la docència impartida sense presencialitat i de reducció de la presencialitat | Vegeu els eixos 3.2 (igualtat en la vida acadèmica) i 7 | Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat, i Vicerectorat de Docència | Cap | 3 |
| Mentoria/acompanyament d'alumnat sènior (de cursos superiors) | Creació del Programa de mentoria o acompanyament d'estudiants de cursos superiors als de nou accés | Vegeu els eixos 3 i 7 | Vicerectorat d'Estudiants Execució: SAE i associacions d'estudiants | Cap reconeixement de crèdits | 2 |
| Horaris docents | Introducció del dret preferent d'elecció d'horaris docents | Control de l'establiment a totes les facultats i escoles | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Tutoria NERE de cada centre - Vicerectorats de Docència i d'Ordenació Acadèmica | Cap | 2 |
| Extensió del PAT NERE a situacions especials derivades de la maternitat i la paternitat, i la cura de familiars dependents i/o del patiment de violències masclistes | Ampliació del PAT NERE més enllà de la diversitat funcional a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència, en el marc d'un protocol Formació específica del professorat tutor (inclusió, en els plans de formació de tutors del PAT, d'elements específics sobre alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes) | Grau d'incidència i casos atesos Nombre de tutors i tutores | Disseny: Unitat d'Igualtat - SAE (Vicerectorat d'Estudiants) Implementació: vicedegans de relacions institucionals SAE en coordinació amb les comissions d'igualtat de centre | Cost de l'ampliació de la dotació del pla Hores GR@D de tutories | 1 |
| Convenis de pràctiques | Introducció en els convenis de pràctiques d'una fórmula de respecte al dret a conciliar la vida personal, familiar i acadèmica, i procurar que les entitats o empreses on es duen a terme les pràctiques la compleixin | Seguiment dels convenis de pràctiques (entitats) | Disseny: Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| | Organització de les pràctiques tenint en compte les necessitats especials de l'alumnat amb responsabilitats familiars o cura de dependents | | Oficina de pràctiques | Cap | 1 |

EIX 5. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA, I EN LA INNOVACIÓ I L'EMPRENEDORIA

| EIX 5. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA, I EN LA INNOVACIÓ I L'EMPRENEDORIA | | | | | | |
|---|---|--|---|--|------------|---|
| Línies | Accions proposades | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| <p>Potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca, així com fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics, tècnics i de transferència</p> | <p>Elaborar de manera periòdica indicadors de recerca i transferència desglossats per gènere (i edat, categoria professional, nacionalitat, etc.)</p> <p>Compromís d'adopció d'acord amb el Patronat de la FBG i amb el Parc Científic per al registre estadístic de dades de recerca, transferència, innovació i empenedoria (dades desglossades per gènere)</p> | <p>Indicadors relatius al lideratge de grups de recerca, obtenció d'ajuts a la recerca, acreditacions, sexennis, promocions, indicadors de recerca i de transferència, abandonament de les dones durant el període de recerca, etc. Necessitat d'elaborar la llista d'indicadors (sobre tasques de la contractació, tasques reals, posició, dedicació contractual, etc.) i de definir on s'aplicaran aquests indicadors¹²</p> | <p>Introducció d'indicadors en el dossier <i>Research at the University of Barcelona</i></p> <p>Introducció d'indicadors en el dossier <i>La UB en xifres</i></p> <p>Introducció d'indicadors a la memòria de la UB</p> <p>Introducció d'indicadors en els informes del rector o rectora de la UB</p> <p>Fonts per a l'obtenció de dades: GREC i Perseu</p> | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació + Gabinet Tècnic</p> | <p>Cap</p> | <p>Moment 0¹³ necessari per posar en marxa les accions</p> |

¹² Caldria, a més, un estudi longitudinal per constatar o no la millora al llarg dels anys. En el cas de la transferència es podrien recollir els indicadors que es fan servir per al PDA i que s'incorporen al GREC: persones inventores, patents, contractes de llicència, *spin-off*... Es pot intentar quantificar els formularis de nova invenció que arriben a l'àrea de valorització i llicència de la Fundació Bosch i Gimpera (AVL-FBG), en què les dones són les IP (s'hauria d'adaptar el formulari).

¹³ Moment 0: diagnòstic a partir d'un recull d'indicadors de recerca, transferència, innovació i empenedoria.

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|----------|
| | <p>Estudiar i fomentar possibles mecanismes afavoridors del lideratge de dones en projectes i grups de recerca promoguts per la Universitat de Barcelona, llevat que hi hagi una justificació objectiva i raonable per no fer-ho</p> | <p>Creació de programes d'acompanyament, assessorament i suport per a la presentació de projectes nacionals o internacionals (p. e. programa de mentoria de l'Oficina de Projectes Internacionals de Recerca (OPIR) per a beques Marie Curie), també d'assessorament a la transferència i l'emprenedoria¹⁴</p> <p>Estudi d'accions de «gestió de talent femení», com una bossa d'hores d'assessorament per a dones investigadores sobre ajuts internacionals¹⁵</p> <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitució d'un grup de treball per a l'elaboració d'un programa de lideratge • Elaboració de proposta • Prova pilot del programa • Formació en lideratge | <p>Percentatge de dones i homes en cursos de lideratge UB</p> <p>Percentatge de dones i homes en projectes segons rols i posició</p> <p>Percentatge de dones i homes en emprenedoria</p> | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació + IDP-ICE + OPIR</p> | <p>Cost de la formació¹⁶</p> | <p>1</p> |
|--|--|---|--|--|---|----------|

¹⁴ Vegeu: <http://www.ub.edu/opir/docs/MentUB-MSCA%20Section.pdf>

¹⁵ Vegeu: <https://www.advance-he.ac.uk/programmes-events/aurora> (extret del grup de treball ERCEA en igualtat de gènere; sembla que és bastant exitós, és una barreja de sessions plenàries, *mentoring* i *training online*).

¹⁶ En l'eix dedicat a la contractació de personal, cal tenir en compte que la UB està treballant en el disseny d'un document de compromís institucional de política de contractació de recursos humans basada en els principis OTM-R (Open, Transparent, Merit-based). Això s'està fent des del Vicerectorat de Recerca i des del Vicerectorat de PDI, per donar compliment a l'acreditació de l'HRS4R concedida (per a més informació: https://www.ub.edu/web/ub/ca/recerca_innovacio/hr_excellence/index.html). La idea és que aquesta política estigui aprovada durant el 2020.

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|-----|---|
| | Garantir el suport institucional a l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG) | | Coordinació de l'IIEDG per part de la UB Dotació anual de recursos (econòmics, humans, de reconeixement, etc.) | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca | Cap | 1 |
| | Identificar i visualitzar les dones expertes en els diferents àmbits (recerca, transferència, innovació, emprenedoria, etc.) | Vetllar perquè la guia de persones expertes a la UB sigui paritària Vetllar perquè les notícies, vídeos, entrevistes, fotos que es publiquen en el web de la institució siguin paritàries Elaboració d'una instrucció breu de com introduir la perspectiva de gènere en la revisió anual del GR@D ¹⁷ | Nombre de plans docents que han implementat la guia Nombre i percentatge de dones expertes que apareixen a la guia | Coordinació: UI Implementació: VR de Comunicació + VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + CRAI- Unitat de Recerca | Cap | 1 |
| | Identificar i visualitzar les persones expertes en gènere | Introducció de l'expertesa en gènere en els àmbits de recerca i transferència de la UB ¹⁸ Introducció del gènere en el cercador de grups de recerca en el web de la UB ¹⁹ Definir quins indicadors es volen quantificar en l'àmbit de la transferència | Nombre de grups de recerca SGR (reconeguts per la Generalitat) experts en gènere Nombre de grups de recerca SGR amb paraula clau <i>Gènere</i> (que no sigui només gènere) | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / VR de Comunicació / Oficina de Gestió de la Recerca | Cap | 2 |

¹⁷ Per exemple, en l'establiment de regles de citació que permetin identificar el sexe dels autors citats a la bibliografia dels plans docents, etc.

¹⁸ Vegeu: <http://www.fbg.ub.edu/ambits>.

¹⁹ Vegeu: https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/recerca_innovacio/recerca_a_la_UB/grups/index_cercador.html?searchPage=2&q=g%C3%A8nere&y=0&x=0.

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | | <p>Crear un àmbit d'expertesa en gènere, en el cercador de persones expertes de la UB</p> <p>Creació d'un repositori d'expertesa en gènere (plataforma, suport audiovisual, visites, entrades, adhesions, etc.)</p> <p>Creació de la figura de les persones «referents» o «expertes» per facultat o unitat, de manera que algú que necessités assessorament en la matèria tindria un referent a qui preguntar (per exemple, a l'hora de presentar una proposta²⁰)</p> <p>Adaptació des de l'AVL-FBG dels formularis de projectes de transferència per poder conèixer les persones que fan transferència</p> <p>Possibilitat de recollir-ho en un document de directrius o criteris orientatius</p> | <p>GREC (informació de patents, llicències i <i>spin-off</i>²¹)</p> <p>Dades obtingudes del repositori d'expertesa en gènere (nombre de visites, nombre d'entrades, nombre d'adhesions, etc.)</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

²⁰ Vegeu: <https://www.kuleuven.be/diversiteit/diversity/gender-vanguards-2>.

²¹ Si es defineix exactament quina informació es vol, es pot parlar amb l'Oficina de Gestió de la Recerca (OGR) perquè facilitin la informació.

| | | | | | |
|---|---|--|--|-----|---|
| Promoure la participació de persones expertes en gènere en panells d'avaluació de projectes europeus i nacionals per tal d'obtenir un reconeixement del seu treball | Enviaments periòdics informant de la possibilitat de participar com a experts o expertes (difusió entre dones expertes a la UB) | Nombre de dones registrades com a expertes en el Portal Europeu, col·laboradores científiques de l'AEI (Agencia Estatal de Investigación) | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 3 |
| Crear una comissió de gènere en l'àmbit de l'emprenedoria | Missió: Promoció de l'avenç del programa <i>Woman Entrepreneurship</i> Amb l'objectiu de promoure l'emprenedoria entre l'alumnat, especialment entre les dones Coordinació i col·laboració de la Unitat d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat amb la comissió d'emprenedoria de gènere | Memòria anual de la Comissió de Gènere en l'àmbit de l'emprenedoria | Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 1 |
| Fomentar la innovació, la transferència i l'emprenedoria de dones i de gènere | Potenciació de la participació de dones en les activitats d'emprenedoria coordinades per StartUB! ²² Mitjançant, per exemple: <ul style="list-style-type: none"> • Accions específiques adreçades a dones • Accions singulars en centres i facultats | Nombre i percentatge de dones que han presentat els seus projectes a StartUB! Nombre i percentatge de dones que han participat en activitats de foment de la innovació, la transferència i l'emprenedoria | Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 1 |

²² Vegeu: <http://www.ub.edu/startub/qui-som>.

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|-----|---|
| | Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciants als actes institucionals de la UB, els centres i els departaments | Promoure la inversió dels rols en les conferències, actes, etc., per compensar les situacions d'infrarepresentació (per exemple, si es necessita una persona experta en infermeria, posar-hi un home, i experta en enginyeria, una dona), per traslladar la idea dels models femenins en rols masculinitzats i a la inversa Campanya (audiovisual) per promoure l'expertesa de les dones | Percentatge de dones convidades i conferenciants a les activitats de la UB | Coordinació: UI Implementació: tots els òrgans de la UB | Cap | 1 |
| | Promoure el reconeixement a la carrera investigadora amb perspectiva de gènere | Premi a la trajectòria científica amb perspectiva de gènere Bateig d'aules i sales amb nom de dona | Nombre de premis atorgats Nombre de batejos d'aules i espais amb nom de dona | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / comissions d'igualtat de centre | Cap | 1 |
| | Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats honoris causa | Promoció de l'ampliació del nombre de dones distingides amb el doctorat honoris causa | Presentació de candidatures de dones en doctorats honoris causa Nombre de dones amb doctorats honoris causa | Coordinació: UI Implementació: comissions d'igualtat de centre / departaments / facultats | Cap | 2 |

| | | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|---|-----------------------------|---|
| Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, en la innovació i en la transferència | <p>Estudiar possibles mecanismes afavoridors de la presència de dones/homes en els contractes predoctorals i postdoctorals, especialment en aquelles disciplines més masculinitzades / feminitzades</p> | <p>Accions positives respecte al sexe menys representat, valoracions sense coneixement previ del gènere de la persona candidata, prioritització en llista d'espera, etc.</p> <p>Elaboració d'una guia (en format paper i/o en format vídeo) per incloure en els concursos de beques</p> <p>Establiment d'un servei d'assessorament</p> | Avaluació de l'impacte | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / departaments / facultats</p> | Cap | 2 |
| | <p>Flexibilitzar la introducció de canvis en el règim de dedicació (parcial/completa) durant el període d'estudis de doctorat</p> | <p>Reduir els abandonaments, especialment, de les dones</p> <p>Vegeu l'eix 6</p> | Canvis en la normativa de doctorat | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat</p> | Avaluar-ne el possible cost | 3 |
| | <p>Revisar els codis ètics i de bones pràctiques en la recerca per garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, així com la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i l'absència de biaixos de gènere</p> | <p>Revisió dels codis i elaboració d'una proposta pilot a la UB</p> <p>Introducció de la perspectiva de gènere en l'avaluació dels projectes de recerca, transferència i empenedoria finançats des de diferents unitats de la Universitat</p> | | <p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p> | Cap | 1 |

| | | | | | |
|--|---|---|--|-----|---|
| Vetllar perquè les propostes de persones candidates UB a premis de recerca i transferència siguin paritàries | A tall d'exemple, increment anual de candidatures als Premis Nacionals de Recerca, o als Premis Internacionals, amb aposta totalment paritària des de la UB | Nombre de candidats i candidates presentats anualment | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 1 |
| Estudiar l'impacte de la maternitat i les cures sobre la tesi doctoral i avaluar mesures de correcció | Facilitar els períodes de pròrroga de defensa de tesi doctoral per maternitat o cures més enllà del període equivalent als permisos per naixement fins a un any | Vegeu els eixos 3 i 7 | Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat | Cap | 2 |
| | Promoure externament actuacions institucionals o en grups de pressió perquè les beques predoctorals siguin equiparades en extensió temporal | Actuacions efectives | Rectorat i vicerectorats de Recerca i de Doctorat | Cap | 1 |

| | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|---|------------|----------|
| | <p>Convocar ajuts <i>post-career break</i></p> | <p>Seguiment dels referents europeus, com ara les Marie Skłodowska-Curie actions, on hi ha un panell específic per a persones que han deixat la carrera investigadora durant un temps determinat²³</p> <p>Consideració del «Compromís de les universitats públiques de Catalunya per promoure mesures d'intensificació en recerca per al seu personal docent i investigador després del permís de maternitat», de 6 de novembre de 2018, i revisió de la seva implantació per part d'altres universitats²⁴</p> <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitució d'un grup de treball per elaborar un programa d'ajuts • Elaboració de la proposta • Prova pilot del programa | <p>Nombre d'ajuts concedits</p> | <p>Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca</p> | <p>Cap</p> | <p>2</p> |
|--|--|--|---------------------------------|---|------------|----------|

²³ També: <http://diversity-and-inclusion.web.cern.ch/2015/05/post-career-break-fellowship>.

²⁴ Implantat amb caràcter previ a la UPC per resolució de 17 de maig de 2018, vegeu: <https://www.upc.edu/ca/sala-de-premsa/noticies/la-upc-implanta-exempcions-docents-despres-de-baixa-maternal-per-intensificar-la-recerca>; aplicat a la UdG per acord del Consell de Govern, en data 5 de juliol de 2019, vegeu: https://seu.udg.edu/ca-es/serveis-dinformacio/boudg/ebou/disposicio/1654?_ga=2.41426859.805636923.1584442003-1189282206.1584442003; i a la URV per acord del Consell de Govern, en data 17 de desembre de 2019, vegeu: https://www.urv.cat/media/upload/arxius/normatives/propia/activitat_universitaria/investigacio/nor_intens_desp_maternitat.pdf.

| | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|--|-----|---|
| Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i en tots els nivells de presa de decisions | Vetllar perquè les comissions regulades en la normativa del doctorat tinguin una composició equilibrada entre dones i homes | Vegeu l'eix 2 (Gestió de la recerca) | | | | |
| Garantir que les avaluacions del personal investigador i de la seva recerca i transferència, dutes a terme pels òrgans pertinents, tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe o de gènere | Instar les agències finançadores de la recerca i transferència a tenir en compte (augmentant la puntuació) la perspectiva de gènere en el finançament de la recerca i la transferència, així com en el disseny, implementació i aplicació dels resultats | En alguns ajuts de valorització, ja s'està valorant | Grau d'acompliment aconseguit | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 2 |
| | Instar les autoritats competents a revisar els criteris de qualitat i d'excel·lència de la recerca i transferència perquè tinguin en compte les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual | Interpel·lació directa | Grau d'acompliment aconseguit | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / grups de recerca amb expertesa en l'àmbit | Cap | 2 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|-----|---|
| | Establir mecanismes mitjançant els quals la perspectiva de gènere sigui avaluada amb criteris específics, clars i transparents en les convocatòries de projectes de recerca i transferència internes de la UB | Estudiar mecanismes i eines | Grau d'acompliment aconseguit | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / grups de recerca amb expertesa en l'àmbit | Cap | 1 |
| Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones | Organitzar activitats formatives, adreçades a personal investigador i tècnic de recerca i transferència, sobre com i per què introduir la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència | Aplicació en tots els nivells i a tota la comunitat universitària ²⁵ Formació prioritària dels tècnics i tècniques que han de donar suport i assessorament al personal investigador Formació sobre introducció de la perspectiva de gènere en la recerca | Nombre d'accions Nombre i percentatge dels diferents col·lectius de la comunitat que han participat en les activitats formatives + assistent i grau de satisfacció i interès | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i | Cap | 1 |

²⁵ A tenir en compte: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>. Del projecte Genport «Ensure staff not directly involved in gender equality measures are involved in training, workshops, seminars etc to get them on board with the change process».

| | | | | | | |
|--|--|---|--|------------------------------|--|--|
| | | <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organització d'una jornada anual sobre Recerca amb Perspectiva de Gènere a la UB. En aquesta jornada es podrien presentar els projectes nous amb perspectiva de gènere, fer sessions de comunicacions de tesis amb perspectiva de gènere, etc. També podria portar cada any una persona experta per fer l'obertura de la Jornada, etc. • Organització d'una campanya mediàtica per promoure la perspectiva de gènere en la recerca (clips divulgatius i d'altres de més informatius, per exemple, sobre la guia de bones pràctiques, etc.) • Organització d'activitats formatives adreçades a doctorands i doctorandes • Organització d'activitats formatives adreçades a l'alumnat de màster • Organització d'activitats formatives adreçades a l'alumnat de grau | <p>Nombre i percentatge de personal tècnic de suport a projectes de recerca i transferència que ha participat en les activitats formatives</p> | <p>Innovació / VR de PAS</p> | | |
|--|--|---|--|------------------------------|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|------------|----------|
| | <p>Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere a les activitats de divulgació científica de la UB</p> | <p>P. e., taller o difusió d'una guia de bones pràctiques específica amb ocasió de la trobada anual de divulgació de la UB per millorar les competències divulgatives de la Universitat, que organitza la Unitat de Cultura Científica i Innovació</p> <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realització d'un taller en el marc de la trobada anual de divulgació de la UB per millorar les competències divulgatives de la Universitat • Elaboració d'una guia de bones pràctiques específica sobre els aspectes que seria desitjable tenir presents a l'hora de fer divulgació científica, p. e. evitar imatges que fomentin estereotips, buscar exemples de dones expertes, fomentar visions de la ciència no tan centrades en l'ego i la competitivitat, etc. • Difusió d'aquesta guia entre tot el personal de la UB | <p>Nombre de documents divulgatius produïts i impacte</p> | <p>Coordinació: UI Implementació: comissió d'igualtat de centre</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |
| | <p>Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere a les activitats d'emprenedoria de la UB</p> | <p>Realització de tallers, seminaris, etc. en el si de StartUB!</p> <p>Elaboració d'una guia de bones pràctiques específica per a les activitats d'emprenedoria a la UB</p> | <p>Nombre de persones assistents a les activitats formatives i nivell de satisfacció Nombre de documents divulgatius produïts i impacte</p> | <p>Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|------------|----------|
| | <p>Elaborar i difondre una guia de bones pràctiques per proporcionar, al personal investigador i tècnic, criteris per redactar i desenvolupar els projectes amb perspectiva de gènere</p> | <p>Possibilitat de revisar també si les grans convocatòries incorporen la «dimensió de gènere» en els criteris d'avaluació, com es el cas de moltes convocatòries de H2020</p> <p>Per elaborar la guia i també per motivar el personal investigador,²⁶ que es percebi com a positiu i necessari</p> <p>Elaboració i difusió d'una guia (en suport paper i vídeo) de bones pràctiques</p> | <p>Elaboració de la guia i el seu impacte</p> | <p>Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |
| | <p>Oferir tallers sobre l'existència, utilització i difusió de repositoris, metarepositoris, bases de dades i memòries de producció científica en clau d'igualtat per raó de gènere</p> | <p>Disseny i creació de tallers</p> | <p>Nombre de tallers oferts Nombre de persones assistents i grau de satisfacció i interès</p> | <p>Coordinació: UI Implementació: CRAI UB</p> | <p>Cap</p> | <p>2</p> |
| | <p>Facilitar i promoure la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en tots els projectes de recerca i transferència que es desenvolupen a la UB</p> | <p>Campanya per difondre i promoure la perspectiva de gènere a la universitat</p> <p>Possibilitat de creació de clips audiovisuals i d'adhesius</p> <p>Explorar la possibilitat que els clips s'elaborin amb alumnat de Comunicació Audiovisual (potser es podria fer un projecte interdisciplinari amb alumnat de diferents graus, etc.)</p> | <p>Resultats de la campanya</p> | <p>Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p> | <p>Cap</p> | <p>1</p> |

²⁶ http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf.

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----|---|
| Incloure un ítem específic en el pla de recerca del doctorat relatiu a la reflexió des de la perspectiva de gènere | Redacció de l'ítem | Nombre i percentatge de plans de recerca de doctorat que incorporen un ítem sobre la perspectiva de gènere | Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat | Cap | 1 |
| Incorporar en el document de compromís dels estudis de doctorat una clàusula relativa al compliment del protocol contra l'assetjament de la UB | Vegeu l'eix 6 | Avaluació de l'impacte de la clàusula | Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat | Cap | 1 |
| Establir un sistema de reconeixement dels mèrits del PAS que fa recerca | Estudi sobre feminització del PAS investigador per detectar els biaixos i adoptar mesures de correcció i/o reconeixement | Informe sobre la recerca invisible a la UB (grau de feminització) | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / VR de PAS | Cap | 2 |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|-----|---|
| Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual o de gènere i la seva interseccionalitat | Crear un Premi a la millor tesi doctoral amb perspectiva de gènere de la UB | Establiment de convocatòria a la millor tesi doctoral de la UB | Nombre de tesis presentades a la convocatòria | Coordinació: UI Implementació: comissions d'igualtat de centre / facultats / programes de doctorat | Cap | 1 |
| | Crear un Premi de divulgació i transferència social de gènere de la UB | Establiment de convocatòria a la millor tasca de divulgació i transferència social de gènere a la UB | Nombre de treballs presentats a la convocatòria Premis atorgats | Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació | Cap | 1 |
| | Posar en marxa una convocatòria, en col·laboració amb agents externs, de beca de recerca d'un any per a la realització de treballs en l'àmbit dels estudis feministes i de gènere, així com en matèria de diversitat per raó de gènere | Via d'establiment: converses amb agents externs | Nombre de treballs presentats a la convocatòria | Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca | Cap | 2 |
| | Instaurar un contracte programa anual des del Vicerectorat d'Igualtat al qual es pugui optar per obtenir finançament per a l'organització d'activitats de recerca amb perspectiva de gènere | Possibilitat d'introduir un segell d'igualtat, i vincular-lo a indicadors d'igualtat per condicionar el finançament (en proporció al grau de qualitat acreditat) | Quantitat del pressupost UB anual per a aquest contracte programa del VR d'Igualtat i Acció Social Nombre d'activitats presentades a la convocatòria anual de finançament | Coordinació: UI | Cap | 1 |
| | Crear i alimentar un fons bibliogràfic sobre dones i gènere | Contribució a la visibilitat de la recerca sobre dones i de dones | Percentatge de dones autores en el catàleg UB | Coordinació: IU Implementació: CRAI UB | Cap | 1 |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|-----|---|
| | | Publicació de notes de premsa de la recerca amb perspectiva de gènere duta a terme a la Universitat (projectes, articles publicats, etc.) | Percentatge de referències amb paraules clau <i>dona</i> o <i>gènere</i> | Coordinació: UI Implementació: Comunicació UB | Cap | 1 |
|--|--|---|--|--|-----|---|

EIX 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LES ACTITUDS MASCLISTES

| EIX 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES I LES ACTITUDS MASCLISTES | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|---|-----------|
| Objectius | Línia | Descripció | Accions | Seguiment i Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
| Protocol contra l'assetjament | Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere | Protocol d'actuació, per a la prevenció, la protecció i la solució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i per raó d'identitat sexual | Elaboració del protocol, executat en coordinació amb l'OSSMA i el Gabinet de Mediació per a la seva aplicació | Nombre de casos resolts Comissió de seguiment de l'aplicació i millora del protocol | Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtat de centre | Cap | 1 |
| | Protocol de prevenció i actuació davant les conductes masclistes | Creació del protocol de prevenció i actuació davant les conductes masclistes, amb un procediment per detectar-les, prevenir-les, corregir-les i ajudar les persones afectades | Elaboració del protocol (executat) | Incorporació de la difusió del protocol als consells de departament, consells d'estudis, juntes de facultat, associacions d'estudiants | Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtat de centre | Cap | 1 |
| | Formació en perspectiva de gènere i en violència masclista | Formació a tota la comunitat universitària en la identificació de situacions i en l'aplicació del protocol | Formació de l'alumnat | Nombre d'accions formatives, nombre de participants | Unitat d'Igualtat i ICE en algun cas | Pacte d'Estat contra la violència de gènere | 1 |
| | | | Formació de comissions i càrrecs | | | | |
| | | | Formació del personal de la UB | Nombre d'accions formatives, nombre de participants | Unitat d'Igualtat | Pacte d'Estat contra la violència de gènere | 1 |
| | Sensibilització sobre el protocol | Campanya informativa | Campanya informativa per canals generals | Canals de difusió habituals | Unitat d'Igualtat | Pacte d'Estat contra la | 1 |
| Matrícula: en l'aplicació en línia per a la matrícula, | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|------------------------------------|---|
| | | | incloure-hi un enllaç específic al protocol | Nombre de guies i de canals emprats i impacte | Unitat d'Igualtat, MÓN UB, i altres responsables | violència de gènere | |
| | | | SAE: difusió de la informació | | | | 1 |
| | | | Mitjans específics: MÓN UB, cartells als lavabos i, en general, a totes les instal·lacions | | Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| | | Guies sobre l'aplicació del protocol | Guia per a l'alumnat | | | | 1 |
| | | | Guia per al personal i càrrecs | | | | 1 |
| | | Traducció del protocol a l'anglès i al castellà | Traducció (executat) Publicació de les tres versions (executat) | | Unitat d'Igualtat-Serveis Lingüístics | Serveis Lingüístics | 1 |
| | | Protecció de la confidencialitat ²⁷ | Adquisició d'un programa de gestió de casos amb protecció de dades | Compra del programa | Unitat d'Igualtat | Pressupost de la Unitat d'Igualtat | 1 |
| | | Incloure una clàusula de coneixement i compliment del protocol en els convenis de col·laboració i pràctiques que se signin amb entitats o empreses externes | Clàusula: redacció i inclusió a cada conveni | Inclusió efectiva de la clàusula: nombre de convenis on s'inclou | Servei o unitat de gestió de convenis de cada centre | Cap | 1 |

²⁷ Vegeu la línia següent: Accions de millora del protocol.

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|---|---|
| | Accions de millora del protocol | Regulació de la possibilitat d'assistència jurídica en la tramitació del protocol | Preveure expressament al protocol la possibilitat o no d'assistir a les entrevistes derivades de la seva aplicació amb assistència lletrada | Modificacions del protocol | Unitat d'Igualtat Comissió d'Igualtat | Cap | 2 |
| | | Reforçament de la confidencialitat en la tramitació del protocol Signatura de compromís de confidencialitat sobre el contingut i tramitació del protocol | Control de la informació que es gestiona en la tramitació del protocol: control de la informació personal de les persones implicades només per qui tramita el protocol Prohibició de difondre el contingut de les actuacions derivades del protocol mentre se'n tramiti l'aplicació | Nombre de casos signats Evidències de «no fuga» d'informació confidencial | Unitat d'Igualtat Coordinació amb el delegat o delegada de protecció de dades | Cap | 2 |
| Formació en violències masclistes | Sobre perspectiva de gènere i empoderament de les alumnes | Alumnat | Curs anual per cada campus | Nombre d'accions anuals | Unitat d'Igualtat | Pacte d'Estat contra la violència de gènere | 1 |
| | Sobre violències masclistes | Alumnat, especialment de primer curs (Pla d'acollida) | Curs anual (principi de curs) | Nombre d'accions anuals | Unitat d'Igualtat | | |
| | Sobre seguretat en xarxes | Alumnat, especialment de primer curs (Pla d'acollida) | Curs anual (principi de curs) | Nombre d'accions anuals | Unitat d'Igualtat | | |

| | | | | | | |
|---|---|------------|-------------------------|------------------------|--|--|
| Sobre perspectiva de gènere i empoderament de les dones que integren el personal de la UB | Formació en habilitats de detecció de situacions de risc i actuació aplicable | Curs anual | Nombre d'accions anuals | Unitat d'Igualtat -ICE | | |
|---|---|------------|-------------------------|------------------------|--|--|

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|---|
| Atenció especialitzada i seguiment i acompanyament a víctimes de violència masclista (totes les violències: matrimonis forçats, violències familiars, etc.) | Atenció psicològica | Atenció personal a les persones que pateixen violències masclistes de qualsevol tipus | Atenció especialitzada per part de persones expertes en atenció psicològica Creació d'una unitat d'atenció psicològica i jurídica (valorar-ne el caràcter estructural i no només conjuntural a partir de possibles subvencions) Coordinació amb la Clínica Psicològica de la Facultat de Psicologia (valorar la col·laboració d'alumnat voluntari o en pràctiques) | Nombre de casos atesos Seguiment posterior de cada cas, i seguiment estadístic | Unitat de Teràpia de Conducta (Clínica Psicològica de la UB) | Valorar: voluntariat amb alumnes de la Facultat de Psicologia, Clínica Psicològica Pacte d'Estat contra la violència de gènere Valorar altres possibles recursos i factibilitat | 2 |
| | | | Col·laboració amb entitats externes d'atenció | | Unitat d'Igualtat | | |
| | Assistència jurídica | Assessorament jurídic | Previsió d'una persona tècnica amb funcions d'assessorament | Nombre de casos atesos | Unitat d'Igualtat | Valorar | 2 |
| Informar l'alumnat del marc jurídic d'assetjament mitjançant un programa que | Confecció de materials informatius i creació de | Confecció de materials informatius i el seu canal de distribució | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|---|
| | pugui adquirir-se en el web de la UB (en línia) i en format paper en els punts d'informació dels centres | campanyes divulgatives per difondre-les a tota la comunitat UB | Disseny de les campanyes divulgatives i selecció del seu àmbit i aplicació | Materials i la seva distribució i impacte | Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| | Atenció personal via PAT | Vegeu l'apartat Pla d'acció tutorial (PAT) | | | | | |
| | Potenciar la prevenció primària | Informar l'alumnat de primers cursos sobre els indicadors de detecció de conductes intrusives i de vulnerabilitat | Activitats formatives Curs Cuida't, cuida i d'altres | Nombre d'accions per any | Vicedegansats d'estudiants o docència en coordinació amb les comissions d'igualtat de centre | Pacte d'Estat contra la violència de gènere | 1 |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|---|--|---|
| Pla d'acció tutorial (PAT) | PAT per a víctimes de violències masclistes (casos de diversos orígens, no necessàriament de l'aplicació del protocol) | Promoure l'elaboració d'un PAT sobre violències de gènere per donar cobertura a les necessitats especials d'alumnes en aquestes situacions (constituïció d'una comissió específica encarregada d'aquesta cobertura) | Atenció coordinada | Seguiment i registre estadístic de casos | Vicedegans d'estudiants, SAE i comissions d'igualtat Vicerectorat d'Estudiants | Valorar el cost d'ampliació de l'atenció SAE i reconeixement d'hores GR@D al professorat tutor (doble impacte, en ser principalment dones) | 1 |
| | | Suport per grups d'estudiants (entre iguals) | Promoure el protocol d'autodefensa i actuació | Grau de suport a les associacions de suport dins la UB i impacte | Vicedegans d'estudiants o docència, SAE, comissions d'igualtat (actuació coordinada sota una possible coordinació del PAT sobre violències) | | 2 |
| | | Atenció psicològica | Atenció especialitzada de persones expertes en atenció psicològica | Nombre d'intervencions i seguiment | Grup de psicologia forense (Dr. Soria), sota la coordinació de les comissions d'igualtat / UI | | 2 |
| | | Atenció personal a les persones denunciants de situacions d'assetjament | | | | | 1 |
| | | Valoració forense | Avaluació d'especialistes en psicologia forense | Nombre d'intervencions | | | 3 |
| | | Pseudonimització del nom de la persona afectada per evitar-ne una localització indesitjada | Protocol·lització de la pseudonimització als registres de la UB per a les relacions ordinàries acadèmiques (llistes de matrícula, etc.): elaboració d'un protocol intern | Nombre de casos | Responsable del PAT i secretaries de centre | | 1 |

| | | | | | | | |
|------------------------|--|------------------------------|--|--|---------------------------------|---------------------------|---|
| Sensibilització | Commemorar el Dia internacional contra la violència envers les dones | Actes centrals | Acte 25 N | Registre d'actuacions i difusió constant | Comissions d'igualtat de centre | Cost de la jornada o acte | 1 |
| | | Promoure actes a cada centre | Actes 25 N a facultats: promoció i difusió | | | | 1 |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|---|---|---|--------------------------------|---|-----|---|
| | | Promoure actes entre associacions d'estudiants | Relació directa amb les associacions | Registre d'actuacions i difusió | Coordinació: Unitat d'igualtat | Cap | 1 | |
| | | Promoure punts liles | Actes de promoció | | | Nombre de punts | Cap | 2 |
| | | Difusió dels actes | Publicació dels actes | | | | Cap | 1 |
| | Promoure recerca sobre el tema | Promoure TFG i TFM sobre el tema | Inclusió d'un ítem específic en l'oferta de TFG i TFM | Nombre anual d'oferta de treballs i de treballs defensats | | Vicerectorat d'igualtat i de Docència | Cap | 1 |
| | | Recerca d'investigadores | Acció de promoció de la recerca (possible aplicació de coeficient addicional en el finançament de la recerca) | | | Vicerectorat d'igualtat i Vicerectorat de Recerca | Cap | 2 |
| | | Recerca sobre gènere | | | | | | |
| | | Creació d'un premi als millors treballs sobre violència envers les dones | I Premi als millors treballs sobre violència envers les dones | | | Unitat d'igualtat + Institut Català de les Dones | | 3 |
| | | Elaboració d'un nou protocol inclusiu per a situacions d'assetjament basades en actituds masculines comeses per | Elaboració del protocol contra l'assetjament no basat en el sexe o gènere de la persona assetjada | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|-----|---|
| Protocol contra altres assetjaments basats en actituds masclistes | Promoure l'elaboració d'un protocol d'actuació i prevenció contra assetjaments masclistes on no es produeixi l'eix home-dona i que no estiguin coberts pel protocol vigent | raons diferents a la categorització «dona», sobre persones que no siguin dones o no basat en l'orientació sexual o identitat de gènere Elaboració de forma coordinada amb altres protocols de la UB adreçats a la investigació i solució de conflictes i d'altres tipus d'assetjament | Coordinació amb l'OSSMA i amb el Gabinet de Mediació | Aprovació del protocol (posteriorment: nombre de casos tramesos) | Unitat d'Igualtat | Cap | 2 |
| Estadística | Registrar les dades d'incidència | Recollir la informació sobre la incidència entre estudiants i difondre les estadístiques d'incidència | Elaboració de l'estadística Difusió de l'estadística | Registre estadístic | Unitat d'Igualtat | Cap | 1 |
| Mediació de casos exclosos | Promoure la mediació en casos en què es determini que no concorre assetjament | Derivació i promoció de la solució pacífica de conflictes mitjançant la mediació del Gabinet de Mediació quan l'anàlisi del cas evidenciï un conflicte exclòs de l'aplicació del protocol | Per a casos en què no sigui d'aplicació el Protocol contra l'assetjament..., en coordinació amb el Gabinet de Mediació, i amb l'OSSMA si es considera necessari | Nombre de derivacions i de casos resolts satisfactòriament | Comissions d'igualtat de centre i Gabinet de Mediació | Cap | 1 |

| Objectius | Línia | Accions proposades | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
|-------------|----------------------------------|--|--|--|---|--|-----------|
| Transversal | Sensibilització i conscienciació | Conscienciació general de la comunitat universitària | <p>Creació i difusió de cartelleria per a la conscienciació de la importància de l'accessibilitat física i digital, de la diversitat i dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS)</p> <p>Promoció d'un concurs de cartells</p> <p>Organització de conferències, jornades de formació i inclusives, amb especial protagonisme dels agents que la presenten, jornada institucional UB anual</p> <p>Rotació de les activitats als diferents centres</p> | <p>Nombre de campanyes de conscienciació a través de cartelleria i difusió digital de la informació</p> <p>Nombre de conferències, jornades o sessions</p> | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre</p> | <p>Partida econòmica</p> <p>Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP-ICE per l'assistència</p> | 1 |
| | Formació i docència | Informació sobre el VIH i altres qüestions de sexualitat | <p>Professorat especialitzat o convidat de Gais Positius o Clínic BCN per fer xerrades a la comunitat universitària. Es tracta de donar continuïtat a la feina feta a secundària: l'alumnat s'ha de seguir formant perquè els problemes no desapareixen en la nova etapa universitària.</p> <p>Incorporació en un apartat específic del web</p> | <p>Nombre de xerrades</p> <p>Informació en el web</p> | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: comissió d'igualtat de cada centre</p> <p>Xerrades: professorat de l'especialitat de ciències de la salut</p> | <p>Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP-ICE per l'assistència</p> | 3 |

EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITAT AMB EL GÈNERE

EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITAT AMB EL GÈNERE

| Objectius | Línia | Accions proposades | Descripció | Indicadors | Responsables | Recursos | Prioritat |
|--|---------------------------------------|--|--|---|--|--|-----------|
| Anàlisi de la situació actual de discriminació múltiple | Diagnosi i anàlisi d'impacte | Estudi profund de la situació | Enquesta universal a tots els estaments de la UB sobre la problemàtica existent i la seva percepció individual ²⁸ Avaluació per part del grup de treball sobre diversitat, i elaboració d'un informe | Realització de l'enquesta i anàlisi dels resultats amb publicació de l'informe | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre | Cost de l'enquesta Google | 1 |
| | | Exploració dels documents oficials de la UB | Comprovació de si, en els documents més configuradors del model d'universitat que som, hi ha prevista una política de gènere i d'atenció a la diversitat | Informe d'avaluació dels principals documents oficials de la UB | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: COPOLIS | Cap | 2 |
| Establiment del concepte de discriminació | Formació i docència / Sensibilització | Organització de cursos de formació per al personal | Programació de cursos de formació per al PDI i PAS: sobre les eines per gestionar la diversitat i lluitar contra la discriminació Amb reconeixement IDP-ICE, vàlids com a indicadors de millora als quinquennis de docència | Nombre de cursos impartits de conscienciació i eines per gestionar la diversitat i nombre d'alumnes formats | Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: IDP-ICE | Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP-ICE per l'assistència | 2 |

²⁸ S'ha de recordar que aquesta obligació dimana de la disposició addicional vint-i-quatre de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.

| | | | | | | | |
|--|------------------|---|--|--|---|---|---|
| múltiple en les polítiques de gènere de la UB | i conscienciació | Organització de cursos de formació i jornades inclusives per a estudiants | Programació de cursos de formació i jornades inclusives (impartides per persones que han patit els problemes) per a l'alumnat, amb reconeixement de crèdits | Nombre de jornades inclusives organitzades per centres | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre | Pagament en hores GR@D als formadors i formadores i reconeixement IDP-ICE per l'assistència, si escau | 2 |
| Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen | Acció tutorial | Extensió del PAT NERE a totes les diversitats, no només les funcionals | Extensió de PAT NERE a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència Aprofitament de l'existència prèvia del model previst per a les diversitats funcionals, estenent-lo a altres situacions de diversitat Protocol·litzar-ho per a tota la UB | Control de l'establiment a tots els centres | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió de centre | Pagament en hores GR@D | 1 |
| | | Promoure la facilitat en la mobilitat del PAS | Introducció d'elements de puntuació en els requisits de mobilitat del PAS (permutes i canvis de destinació) amb garantia d'inclusió per raó de gènere i diversitat (vegeu l'eix 3.1) | Control i seguiment dels barems de mobilitat a les diferents convocatòries | Rectorat/Gerència | Cap | 1 |

**etnicoracial,
creences o
activisme
sindical²⁹**

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|-----|---|
| Personal al servei de la UB i contractació | Atenció en la contractació amb tercers | Introducció en els elements de licitació per a la contractació amb tercers de la garantia d'inclusió per raó de gènere i de diversitat | Control i seguiment dels contractes amb tercers | Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica / Serveis Jurídics | Cap | 2 |
| | En la contractació de professorat i PAS | Introducció d'elements de discriminació positiva en la contractació de professorat i PAS amb garantia d'inclusió per raó de gènere i diversitat, especialment quant als requisits d'experiència professional prèvia Promoure la negociació de clàusula de discriminació positiva en el conveni col·lectiu | Control i seguiment dels barems de contractació a les diferents convocatòries | Vicerectorats de Professorat i d'Igualtat | Cap | 1 |
| | En els convenis de pràctiques | Garantir que només se celebren convenis amb entitats de pràctiques disposades a tractar de manera no discriminatòria i digna qualsevol persona per raó de gènere o de diversitat | Seguiment dels convenis de pràctiques (entitats) | Disseny: Unitat d'Igualtat / Serveis Jurídics Implementació: vicedegans de relacions institucionals | Cap | 1 |
| Formació i docència | Introducció transversal del tractament de les diversitats en els estudis de grau i màster | Especificació, per part de cada grau, del tractament en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere / diversitat | Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada facultat | Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegans d'ordenació acadèmica de cada centre | Cap | 2 |

²⁹ Es tracta de les causes especialment protegides a l'article 14 de la Constitució.

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|--|-----------------|---|
| | | Control global per part de la UB | | | | |
| Atenció i ajuda ³⁰ | Promoció dels grups d'ajuda | Fomentar l'organització de grups d'ajuda a les facultats grans o als diferents campus compostos per centres més petits, segons les necessitats de cada entorn (alumnes de nou accés, minories religioses, identitat i orientació sexual, diversitat funcional...), atès que s'ha demostrat que aquesta eina funciona molt bé davant de problemes de diversitat Cessió d'espais per a les reunions | Nombre de grups d'ajuda organitzats per centres | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre | Cap | 2 |
| | Establiment de servei psicològic i atenció de la UB | Oferta a tots aquests col·lectius quan pateixin una situació que ho requereix amb la col·laboració de la Facultat de Psicologia com a possible instrument d'aprenentatge-servei | Seguiment de la creació | Rectorat / vicerectorats corresponents (alumnat, professorat, PAS) | Cost del servei | 1 |

³⁰ La disposició addicional quarta de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, estableix que «les administracions públiques competents, en coordinació amb les respectives universitats, han d'establir programes específics perquè les víctimes del terrorisme i de la violència de gènere, així com les persones amb discapacitat, puguin rebre l'ajuda personalitzada, els suports i les adaptacions en el règim docent».

| | | | | | | | |
|--|----------------------------------|--|---|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| | | Creació d'un apartat informatiu en el web | Creació d'una nova secció en el web de la UB (enllaçada des de tots els centres) amb els serveis que s'ofereixen i els serveis públics o sense ànim de lucre on es pot adreçar la persona de la comunitat que tingui alguna de les problemàtiques | Seguiment de la creació | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: serveis web</p> <p>Continguts: SAE</p> | Cap | 3 |
| | Sensibilització i conscienciació | Promoció del concurs <i>Diversiae</i> | <p>Promoció de concursos de fotografia, literaris, artístics absolutament oberts per reflectir els problemes i les solucions dels col·lectius diversos</p> <p>Extensió de diploma de reconeixement i acte acadèmic</p> | Nombre de concursos duts a terme | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre</p> | Cost del premi, si escau | 3 |
| | Transformació institucional | Creació de beques específiques, excepcions a la normativa de permanència i reserva de places | Beques adreçades a persones que pateixen etapes de discriminació o de confusió personal per causa de la seva diversitat, tot i no tenir reconeguda una discapacitat del 33 % ³¹ | Seguiment de permanència i causes | <p>Disseny: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: Àrea de Gestió Econòmica</p> | Partida pressupostària específica | 3 |

³¹ Les persones que, tot i no tenir reconeguda una discapacitat del 33 %, pateixen etapes de discriminació o de confusió personal per causa de la seva diversitat, solen tenir resultats inferiors als requerits per a la permanència, per a la consecució de beques o per a l'entrada als màsters o doctorats, de manera que poden quedar fora de la universitat per motius econòmics o acadèmics com a conseqüència de la pròpia problemàtica.

| | | | | | | | |
|---|------------------------------|---|---|---------------------------|---|---|---|
| Mesures específiques respecte de l'accessibilitat i la diversitat funcional a la comunitat universitària | Diagnosi i anàlisi d'impacte | Estudi d'accessibilitat arquitectònica i pla gradual de supressió de barreres | Anàlisi de tots els edificis de la UB per part d'un equip format per la tutoria NERE de cada centre i l'alumnat d'aquell edifici que sigui usuari de cadires de rodes Assessorament per part de professorat especialista d'arquitectura Elaboració d'un estudi per centre del grau de d'accessibilitat arquitectònica | Resultats de l'estudi | Coordinació: Unitat d'Igualtat i VR de Patrimoni Històric Execució: comissió amb tutoria NERE de cada centre i alumnat afectat Assessorament: professorat especialista d'arquitectura | Pagament en hores GR@D Partida pressupostària específica anual | 1 |
| | | Estudi d'accessibilitat digital i material | A partir de les noves eines del campus, anàlisi de l'accessibilitat digital dels materials d'estudi i de pràctiques Elaboració d'un estudi per cada centre del grau de materials accessibles | Resultats de l'estudi | Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: CRAI de cada centre | Cap | 1 |
| | Acció tutorial | Extensió del PAT NERE a tots els centres Protocol d'aplicació | Creació d'una línia obligatòria dins dels plans d'acció tutorial que tracti, entre altres problemàtiques, la diversitat funcional Protocol d'aplicació obligatòria Elaboració d'un protocol únic per aplicar a tots els centres | Creació del protocol únic | Coordinació: Unitat d'Igualtat Responsables: SAE i comissions d'igualtat de centre, sota la coordinació dels VR d'Igualtat i d'Estudiants | Cap | 1 |

| | | | | | | | |
|--|---------------------|---|--|--|--|--|---|
| | Formació i docència | Organització de sessions de formació sobre accessibilitat digital | Sessions de formació obligatòria al professorat i PAS sobre creació de materials digitals per part del grup UB Adaptabit (reconeixement d'hores de docència al professorat que les imparteixi) | Nombre de cursos efectuats per any i nombre de docents i PAS formats | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Execució: IDP-ICE</p> <p>Formació: Grup Adaptabit</p> | Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP-ICE per l'assistència | 1 |
|--|---------------------|---|--|--|--|--|---|

| | | | | | | | |
|--|------------------------------|---|--|---|--|--|---|
| | Diagnosi i anàlisi d'impacte | Estudi d'accessibilitat arquitectònica i pla gradual de supressió de barreres | <p>Anàlisi de tots els edificis de la UB per part d'un equip format per la tutoria NERE de cada centre i l'alumnat d'aquell edifici que sigui usuari de cadira de rodes</p> <p>Assessorament per part de professorat especialista d'arquitectura</p> <p>Elaboració d'un estudi per centre del grau d'accessibilitat arquitectònica</p> | Resultats de l'estudi | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Execució: comissió amb tutoria NERE de cada centre i alumnat afectat en coordinació amb les comissions d'igualtat de centre</p> <p>Assessorament: professorat especialista d'arquitectura</p> | Pagament en hores GR@D Partida pressupostària específica anual | 1 |
| | Transformació institucional | Dotació pressupostària | Assegurament d'una partida específica suficient del pressupost UB per anar eliminant barreres de tota mena de manera esglaonada | Seguiment de la inclusió de la partida específica | Rectorat i Àrea de Gestió Econòmica de la UB | Partida econòmica específica | 1 |
| | | Accions a Esports UB | Publicitació i ampliació de l'oferta d'esports adaptats a diversitats funcionals físiques | Oferta d'esports adaptats | Coordinació: Unitat d'Igualtat | Partida econòmica específica | 3 |
| | | | | Nombre de nous cursos | Execució: Esports UB | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|-----------------------------|---|
| Mesures específiques per a persones LGBTQ+ de la comunitat universitària | Creació de càrrec o responsable específic per a qüestions de diversitat LGBTQ+ | Estudiar la creació d'un òrgan específic amb funcions i responsabilitats en la matèria | Dependència directa del Vicerectorat d'Igualtat | Creació efectiva i nombre d'accions que emprengui | Vicerectorat d'Igualtat | Valorar-ne el cost econòmic | 2 |
| | Atenció i ajuda | Convenis específics | Convenis amb entitats que treballen directament aquesta temàtica (Trànsit, Centre JOVE d'atenció a les sexualitats, Gais Positius, Stop Sida, ACATHI...): per a conferències, jornades, actes de conscienciació, derivació de casos... | Nombre de convenis | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Serveis Jurídics Propostes: Tutoria NERE en coordinació amb la comissió d'igualtat de cada centre | Cap | 2 |
| Mesures específiques | Acció tutorial | Extensió del PAT NERE a la identitat de gènere | Suport a la persona davant de la situació de transició aprofitant l'estructura del PAT NERE amb formació específica del tutor o tutora | Control de l'establiment a tots els centres | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió d'igualtat de centre | Pagament en hores GR@D | 1 |
| | | Establiment del protocol de funcionament | Creació d'un protocol d'actuació específic per a les situacions transgènere o que pateixin conflictes per causa d'identitat de gènere | Document del protocol | Coordinació: Unitat d'Igualtat Redacció: comissió nomenada ad hoc | Cap | 2 |

| | | | | | | | |
|--|-----------------------------|--|---|--------------------------|---|------------------------------------|---|
| per a identitats de gènere i transicionalitats a la comunitat universitària | Atenció i ajuda | Organització de sessions de formació a l'alumnat del grup on es troba la persona que es troba en transició | Sessions de formació dins del pla d'acció tutorial al grup (companys i docents) on la persona haurà de viure la seva transició, per evitar que l'hagi de passar sola (a conveniència de la persona que l'està vivint) | Nombre de formacions | Coordinació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió d'igualtat de centre Xerrades: a càrrec d'entitats com Trànsit o similar | A través dels convenis amb Trànsit | 3 |
| | Transformació institucional | Inclusió de l'opció «no binari» a la matrícula i documents administratius | Incorporació de l'opció «no binari» a tots els documents on es demana opció Opció realment important per a les persones amb diversitat respecte de la seva identitat de gènere | Documents administratius | Coordinació: Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social | Cap | 2 |
| | | Gestió dels espais dels lavabos | Estudi d'un model de lavabos més inclusiu per a les persones amb diversitat per raó d'identitat de gènere Senyalització, almenys, d'un lavabo inclusiu per edifici | Senyalització | Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: administració i logística de cada centre | Cost dels rètols | 2 |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|-----|---|
| | Transformació institucional / Formació i docència | Promoure nous estudis sanitaris i socials específics sobre salut transgènere | <p>Cobertura de la manca de formació en els plans d'estudis (ni optatives ni postgraus ni màsters) que orientin els professionals de la salut i de les ciències socials a tractar el tema, i que requereixen un incentiu des de la UB</p> <p>Incorporació de nous elements en els plans d'estudis</p> <p>Creació de postgraus o màsters sobre la matèria</p> | <p>Nous elements en els plans d'estudis</p> <p>Nous postgraus o màsters específics</p> | <p>Coordinació: Rectorat</p> <p>Disseny i implementació: Deganat de la Facultat de Medicina</p> | Cap | 3 |
| Inclusió en els objectius ODS³² | Formació i docència | Introducció transversal del tractament dels ODS als estudis de grau i màster | <p>Especificació, per part de cada grau, del desenvolupament dels ODS en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere / diversitat</p> <p>Control global per part de la UB</p> | Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada centre | <p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Execució: consells d'estudis i comissions de coordinació de màsters</p> | Cap | 2 |
| | | Introducció transversal del tractament dels ODS a les assignatures (plans docents) | <p>Incorporació, a l'eina de gestió dels plans docents, de les icones dels ODS per marcar-ne el desenvolupament a l'assignatura amb el descriptor de cada objectiu</p> | Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada centre | <p>Coordinació: Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social</p> <p>Execució: Informàtica i aplicacions</p> | Cap | 2 |

³² S'ha de tenir en compte que, entre els disset objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>), s'inclouen la igualtat de gènere (5), la reducció de les desigualtats (10) i l'educació de qualitat (4), que es relacionen amb aquesta línia d'acció i que poden incidir en la manera com s'abordi i s'implanti aquest objectiu del pla d'igualtat.

3. PERÍODE I ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

3.1. Vigència del Pla

- a) El present pla d'igualtat és aplicable durant un període de quatre anys a partir de la seva entrada en vigor, un cop aprovat pel Consell de Govern de la Universitat de Barcelona, si bé se'n pot dur a terme la revisió abans d'aquest termini si les circumstàncies així ho exigeixen.
- b) Durant el període de vigència, poden ser objecte de millora, via negociació col·lectiva, en els termes previstos a la legislació aplicable, els aspectes que tinguin contingut laboral i, especialment, les qüestions que hagin quedat remeses a un desenvolupament específic posterior. Sense perjudici d'això, les condicions que la legislació vigent en cada moment pugui millorar seran substituïdes automàticament pel que es disposi a la normativa aplicable a cada cas.
- c) Durant el període de vigència, les mesures i línies d'acció contingudes en aquest pla són objecte de seguiment i control per part de la Comissió de Seguiment del pla, sense perjudici de la intervenció que, en exercici de les seves competències, pugui dur a terme la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

3.2. Àmbit d'aplicació del Pla

El present pla d'igualtat és aplicable a tot el personal de la Universitat de Barcelona, així com a l'alumnat de qualsevol nivell d'ensenyament reglat (grau, postgrau, doctorat) i no reglat (títols propis i cursos d'extensió) que cursi estudis de manera temporal o de més llarga durada en aquesta universitat; inclou, per tant, l'alumnat estranger que faci una estada Erasmus o de qualsevol altre programa, així com l'alumnat de qualsevol universitat espanyola en programes d'intercanvi.

El pla no és aplicable als centres adscrits a la Universitat de Barcelona, que han de comptar amb el seu propi pla, negociat amb la representació que escaigui en cada cas segons la seva tipologia, naturalesa i dimensions.

4. SEGUIMENT DEL PLA I DE LA SEVA EXECUCIÓ

4.1. Mesures de seguiment

El Pla d'igualtat ha de comptar amb mecanismes que en garanteixin l'efectivitat i, per aquest motiu, es dota de les següents eines de seguiment i control de l'aplicació:

- a) Memòria anual del grau d'acompliment
- b) Comissió de Seguiment

4.2. Memòria anual

La Comissió de Seguiment, en coordinació amb la Unitat d'Igualtat, ha d'elaborar anualment una memòria de seguiment de l'aplicació del pla, ordenada per eixos i establint el grau d'acompliment, segons la temporització prevista, de cadascuna de les mesures previstes a cada eix.

4.3. Comissió de Seguiment

4.3.1. Membres de la Comissió de Seguiment

Formen part de la Comissió de Seguiment:

- a) La persona que ocupi el càrrec de vicerector o vicerectora d'Igualtat i Acció Social o òrgan equivalent.
- b) La persona que ocupi el càrrec de director o directora de la Unitat d'Igualtat.
- c) Les persones que, en representació del personal, siguin membres de la Comissió d'Igualtat i hagin participat en aquesta condició en l'elaboració del pla (o persones que les substitueixin en el càrrec en el futur).
- d) Les persones que, en representació de l'alumnat, siguin membres de la Comissió d'Igualtat.

En qualsevol cas, el nombre de membres de la Comissió de Seguiment ha de ser senar, i no ser superior a onze ni inferior a set.

La Comissió ha de comptar també amb el suport d'una persona tècnica adscrita a la Unitat d'Igualtat i/o al Gabinet Tècnic.

4.3.2. Funcions de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment del pla d'igualtat té les funcions següents:

- a) Verificar la desagregació de dades i el seu registre i seguiment.
- b) Fer el seguiment del compliment de les mesures aprovades segons el calendari d'actuació previst.
- c) Dur a terme la recollida i estudi de possibles millores en les accions aprovades.
- d) Elaborar la memòria anual de seguiment de l'aplicació del pla, juntament amb la Unitat d'Igualtat.

4.3.3. Facultats i deures dels membres de la Comissió

Són facultats dels membres de la Comissió:

- a) Accedir a les estadístiques i dades necessàries per al seguiment del pla.
- b) Interpel·lar els diferents òrgans de gestió de la Universitat de Barcelona en el seguiment i control de l'aplicació del pla.

Són deures dels membres de la Comissió:

- a) Dur a terme les funcions previstes a l'apartat 4.3.2.
- b) Els propis del règim general i del Codi ètic de la Universitat de Barcelona.

4.4. Periodicitat de la revisió

El Pla d'igualtat es desplega durant un període de quatre anys, durant els quals les accions temporitzades s'han de dur a terme en els períodes i dates assignades en cada cas. Transcorregut aquest període o si, per raons justificades, calgués una revisió o actualització del pla en una data diferent, la Comissió de Seguiment ha d'emprendre les accions oportunes per activar-ne la revisió.

5. DEROGACIONS

El present pla substitueix i deroga íntegrament el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aprovat l'any 2011.

6. LEGISLACIÓ APLICABLE

6.1. Legislació internacional

Àmbit mundial

Declaració universal dels drets humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. <https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf>.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), Resolució de l'Assemblea General 34/180, de 18 de desembre de 1979. <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf>.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Resolució de l'Assemblea General 48/104 de 20 de desembre de 1993. <<http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>>.

Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín, aprovades en la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona el 15 de setembre de 1995, i els posteriors documents finals aprovats en els períodes extraordinaris de sessions de les Nacions Unides sobre Pequín +5 (2000), Pequín +10 (2005), Pequín + 15 (2010) i Pequín + 20 (2015).

Pacte internacional sobre els drets econòmics, socials i culturals i l'informe de les Nacions Unides, de 15 de gener de 2016, titulat «Estudi final sobre els corrents financers il·lícits, els drets humans i l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible de l'Expert Independent sobre les conseqüències del deute extern i les obligacions financeres internacionals connexes dels Estats per al ple gaudi de tots els drets humans, sobretot els drets econòmics, socials i culturals».

Organització Internacional del Treball (OIT):

- Pla d'acció sobre igualtat de gènere 2018-2021, Ginebra, 2018. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf>.
- Conveni (núm. 100) sobre igualtat de remuneració (1951).
- Conveni (núm. 111) sobre la discriminació en l'ocupació i l'ocupació (1958).
- Conveni (núm. 156) sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (1981).
- Conveni (núm. 183) sobre la protecció de la maternitat (2000).
- Resolució de la Conferència Internacional del Treball relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball digne, adoptada el juny de 2009.
- Resolució de la Conferència Internacional del Treball relativa a la promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de remuneració i la protecció de la maternitat, adoptada el juny de 2004.
- Decisió del Consell d'Administració de març de 2005, per la qual s'encomana incorporar la perspectiva de gènere en la cooperació tècnica.

Nacions Unides: Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (2015), dins l'Agenda 2030. <https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/agenda_2030_desarrollo_sostenible_cooperacion_espanola_12_ago_2015_es.pdf>.

També: Informe de 2015 d'ONU Dones titulat «El progrés de les dones en el món 2015-2016: transformar les economies per realitzar els drets».

Àmbit europeu

Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), 2011, *Council of Europe Series*, núm. 210. <<https://rm.coe.int/1680462543>>. En particular, l'article 3, en el qual es defineix el terme *gènere* com «els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïts que una societat concreta considera propis de dones o d'homes».

Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (CEDH), en particular l'article 14, que prohibeix la discriminació, i l'article 8, que, en protegir la vida familiar, cobreix també la conciliació de la vida familiar i laboral.

Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020), annex a les Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 (07166/2011).

Vegeu també altres documents:

Informe final del 2005 del Grup d'especialistes del Consell d'Europa en pressupostació amb perspectiva de gènere, en el qual es defineix *pressupostació amb perspectiva de gènere* com una «avaluació dels pressupostos basada en el gènere, amb la incorporació d'una perspectiva de gènere a tots els nivells del procés pressupostari i la reestructuració dels ingressos i les despeses per tal de promoure la igualtat de gènere».

Conclusions del Consell, de 16 de juny de 2016, sobre igualtat entre dones i homes (00337/2016).

Altres

Convenció Interamericana per Prevenir, Sancionar i Erradicar la Violència contra la Dona (Convenció de Belém do Pará), de 1994.

6.2. Legislació de la Unió Europea

Tractat de la Unió Europea. Maastricht, 1992, versió consolidada, DO C 326 de 26.10.2012, p. 13-390. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>. En particular:

- Article 2 i article 3, apartat 3, del Tractat de la Unió Europea (TUE).
- Articles 8, 10, 11, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE).

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, 2000. DO C 202 de 7.6.2016, p. 389-405. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf. En particular, articles 23 i 33.

Reglament (UE) núm. 1381/2013 del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de desembre de 2013, pel qual s'estableix el programa «Drets, Igualtat i Ciutadania» per al període 2014-2020. DO L 354 de 28.12.2013, p. 62-72. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=celex%3A32013R1381>.

Directiva 92/85/CEE, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància. DO L 348 de 28.11.1992. <https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L:1992:348:TOC>.

Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racional o ètnic. DO L 180 de 19.7.2000, p. 22-26. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació. DO L 303 de 2.12.2000, p. 16-22. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>.

Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (directiva refosa). DO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>.

Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per prevenir i combatre el sexisme, 2019. http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo.pdf.

Vegeu també:

- Resolució, de 9 de juny de 2015, sobre l'estratègia de la UE per a la igualtat entre dones i homes després de 2015.
- Resolució, de 28 d'abril de 2016, sobre les treballadores domèstiques i les cuidadores a la UE.
- Resolució, de 26 de maig de 2016, sobre pobresa i perspectiva de gènere.
- Resolució, de 14 de març de 2017, sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea en 2014-2015.
- Resolució del Parlament Europeu, de 15 de gener de 2019, sobre igualtat de gènere i polítiques fiscals a la Unió (2018/2095 (INI)).

6.3. Legislació estatal

- Constitució espanyola, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid. <<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>>.
- Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU consolidada). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 307, de 24.12.2001. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=ingl e&documentId=666989&language=ca_ES>.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>>.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007. <http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf>.
- Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13.4.2007). *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf>.
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf>.
- Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010. <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-201020147-C.pdf>.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8.8.2000. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>>.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 255, de 24.10.2015. <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A2015-11430-C.pdf>.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 261, de 31.10.2015. <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf>.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7.3.2019. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A2019-3244>>.

6.4. Legislació catalana

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006.

Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica].
<<https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>>.

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 3826, de 19.2.2003. <<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2003/02/19/1>>.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 5123, de 2.5.2008.
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=491383>.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6730, 17.10.2014.
<<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>>.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919, de 23.7.2015.
<<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.

Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 7039, de 18.1.2016.
<<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7039/1467552.pdf>>.

TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 4821, de 14.2.2007.
<https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC_2007_0214_013_023.pdf>.

7. DECLARACIONS I DOCUMENTS PÚBLICS

AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. AQU Catalunya.

AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2020). *Guia per al seguiment de les titulacions oficials de grau i màster*.
<http://www.aqu.cat/doc/doc_16385323_1.pdf>.

Cimera de Rectores de les Universitats Públiques Espanyoles (2018). *Declaració de Castelló*. Universitat Jaume I. Castelló. <<https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc>>.

Comissió Europea (2010). *Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter*.
<<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>>.

- Comissió Europea (2012). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. Brussel·les, 17.7.2012. COM (2012) 392 final.
- Comissió Europea (2015). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Publications Office of the European Union. Bèlgica. Brussel·les. <https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf>.
- Comissió Europea (2015). List of actions to advance LGBTI Equality. <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatingdiscrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en>.
- Comissió Europea i Servei Europeu d'Acció Exterior (SEAE): «Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020». <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#_ftn8>.
- Comissió Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Oficina de Publicacions de la Unió Europea. Bèlgica. Brussel·les. <https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf>.
- Comissió Europea (2016). The Spanish roadmap for the European research area development 2016-2020. ERA progress Report. <https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf>.
- Comissió Europea (2016). Horizon 2020. Guidance on Gender Equality in Horizon 2020. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf>.
- Comissió Europea (2016). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*. <https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf>.
- Comissió Europea (2016). *For a better Integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018-2020*. Position Paper. Advisory Group for Gender. <<http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1>>.
- Comissió Europea (2017). *Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9*. <<https://epws.org/helsinki-group-position-paper-h2020>>.
- Comissió Europea (2020). Estratègia Europa 2020 de la Comissió per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador.
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*. <http://treball.gencat.cat/web/.content/13consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_documento_de_finitiu.pdf>.
- Consell d'Europa (2018). Estrategia de igualdad de género 2018-2023. <<https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>>.
- Consell de la Unió Europea (2011). *Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020)*. <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>>.
- Consell de la Unió Europea (2013). Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (11153/13). <<https://fra.europa.eu/en/theme/lgbt/publications>>.

- Consell de la Unió Europea (2015). Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions adopted on 01/12/2015. Brussel·les. 14846/15.
- Consell de la Unió Europea (2016). *Council conclusions on LGBTI equality*. <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusionslgbti-equality>>.
- Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018). Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat. Barcelona. <www.treballiaferssocials.gencat.cat>.
- ECU (2013). *Unconscious bias and higher education* (2013). Regne Unit: Equality Challenge Unit. <www.ecu.ac.uk>.
- EGERA (2015). *Communication Charter and Follow-up Recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.3.4. <www.egera.eu>.
- EGERA (2017). *EGERA charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.5.3. <www.egera.eu>.
- EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool*. Bèlgica: EIGE European Institute of Gender Equality. <www.eige.europa.eu>.
- EIGE (2019): *Gender Equality Index 2017: Intersecting inequalities* (2018). <<https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>>.
- FESTA (2015). Handbook. Gender issues in recruitment, appointment and promotion process Recommendations for a Gender Sensitive Application for Excellence Criteria (2015). Projecte FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report ER- FESTA-2015-2. <www.festa-europa.eu>.
- FESTA (2015). *Gendering Decision Making and Communications Processes*. Projecte FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report. 4.1.
- FESTA (2016). *The FESTA Handbook of organizational change*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). <www.festa-europa.eu>.
- FESTA (2016a). *Gender Sensitive Ph.D. Supervision: Supervisor's Toolkit*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Informe WP6.3. <www.festa.europa.eu>.
- FRA-European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *The fundamental rights situation of intersex people*. Núm. 04/15. <<https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04intersex.pdf>>.
- GENDER-NET (2015). Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change. Informe D2.6. <www.gender-net.eu>.
- GENDER-NET (2015a). Manuals with guidelines on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. Informe D3.11. <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D3_11_Manuals_with_guidelines.pdf>.

- Informal Meeting of European Union Education Ministers (2015). Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education. París, 17 de març de 2015.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid, Espanya. <<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>>.
- Instituto de la Mujer: *Guía de buenas prácticas* «La Igualdad de oportunidades en los planes de formación de las empresas». Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2016.
- LERU (2015). Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process. Advice Paper, núm. 18, setembre 2015.
- LERU (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it. Advice Paper, núm. 23, gener de 2018. <www.leru.org>.
- Ministeri d'Economia i Competitivitat (2013). *Estrategia española de ciencia y tecnología 2013-2020*. Ministeri d'Economia i Competitivitat, Govern d'Espanya. <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf>.
- Ministeri d'Economia i Competitivitat (2017). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Govern d'Espanya. Madrid. <<http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf>>.
- Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat (2017). Pacto de Estado contra la violencia de género. *Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género*. Congreso + Senado. <<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm>>.
- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO20142016.pdf>>.
- Nacions Unides:
- Conferències sobre els drets de les dones: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.
- ONU, Pequín+10, Nova York, 2005: <http://www.un.org/es/events/pastevents/beijing10/>.
- ONU, Pequín 1995: Informe de la IV Conferència, Declaració i Plataforma per a l'Acció, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>. Informe de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing, 4-15 de setembre de 1995. Nacions Unides. Nova York, 1996.
- Parlament Europeu (2018). *La igualdad entre homes i dones*. Fitxes temàtiques sobre la Unió Europea. <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entrehombres-y-mujeres>>.
- PLOTINA (2016). Collection and analysis of actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Teams. Projecte PLOTINA Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training. Informe 2.1. <www.plotina.eu>.
- UNESCO (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality>>.

UNESCO. Marc d'indicadors mundials per als objectius de desenvolupament sostenible i metes de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible (2017). <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf>.

Unió Europea (2011). Conclusions del Consell, de 7 de març de 2011, sobre el Pacte europeu per la igualtat de gènere. *Diari Oficial de la Unió Europea*, C155/10. <<https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>>.

Xarxa Vives:

- *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur.* <<https://www.vives.org/book/perspectiva-de-genere-en-docencia-i-recerca-a-les-universitats-situacio-actual-i-reptes-de-futur>>.
- *Via Universitària (1a ed.): Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris.*
- *Resultats principals, conclusions i propostes. Via Universitària: Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris (2017-2019).*
- *Main results, conclusions and proposals. Via Universitària: access, learning conditions, expectations and returns for university studies (2017-2019).*
- *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (informe 2019).*
- Guies per la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència (poden trobar-se a: <https://www.vives.org/coleccio/guies-per-a-una-docencia-universitaria-amb-perspectiva-de-genere>).