

III PLA D'IGUALTAT.  
LÍNIES I ACTIVITATS  
DE SEGUIMENT  
2020-2024

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

III PLA D'IGUALTAT.  
LÍNIES I ACTIVITATS  
DE SEGUIMENT  
2020-2024

Aprovat pel Consell de Govern el 15 de maig de 2020.

Elaboració: Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

Edició i producció: Edicions de la Universitat de Barcelona

Dipòsit digital: <http://hdl.handle.net/2445/196241>



Aquest document està subjecte a la llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada de Creative Commons, el text de la qual està disponible a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

**Capítols 1-3, 6 i 7:** Pilar Rivas Vallejo

## **Capítol 4**

### **A. Diagnosi general**

Grup de recerca consolidat Copolis. Benestar, Comunitat i Control Social (dir. Màrius Domínguez i Amorós): Miguel Àngel Soria i M. Rosa Viñas Racionero (dirs.)

### **B. Anàlisi de percepcions en matèria de violència**

**masclista:** investigadores de camp, Inés Cano González i Ariadna Trespaderne Dedeu. Assistents: Núria Figueres Valls, Carla del Campo Bernal, Jessica Semmann i Madeleine J. Schlosser

## **Capítol 5:**

**Estructura del Pla i principis generals:** Pilar Rivas Vallejo

**Accions:** Comissió d'Igualtat (sota la direcció de la Unitat d'Igualtat)

Vegeu la llista sencera de col·laboracions en el capítol 2 (Procés d'elaboració del III

Pla). En particular, Marta Ortega Balanza, Sandra Periago Estornell, Ana Sanz León, Rosa Maria Satorras Fioretti i Anna Villarroya Planas

**Capítols 8 i 9:** Comissió d'Igualtat i Unitat d'Igualtat

## **Annexos**

- 1.** Pilar Rivas Vallejo i Comissió d'Igualtat
- 2.** Grup de recerca consolidat Copolis. Benestar, Comunitat i Control Social (dir. Màrius Domínguez i Amorós)
- 3.** Marta Ortega Balanza (amb la col·laboració de Núria Llorca Isern, Gemma López Sánchez i Pilar Rivas Vallejo)
- 4.A.** Marta Ortega Balanza, Sandra Periago Estornell, Júlia Pasqual Bordas i Eva Vidal Escrivà
- 4.B.** Equip de Recursos Humans de la Universitat de Barcelona

**Redacció:** Pilar Rivas Vallejo

# ÍNDIX

1. El compromís institucional amb la igualtat	5
2. El III Pla d'Igualtat: eixos i accions	9
3. Estructura del Pla i principis generals	11
3.1. Eix 1. Promoció de la igualtat	12
3.2. Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió	13
3.3. Eix 3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica	15
3.4. Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència	17
3.5. Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria	18
3.6. Eix 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes	19
3.7. Eix 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere	21
4. Accions	24
5. Període i àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat	132
5.1. Vigència del Pla	132
5.2. Àmbit d'aplicació del Pla	133
6. Seguiment del Pla i de la seva execució	133
6.1. Mesures de seguiment	133
6.2. Memòria anual	134
6.3. Comissió de Seguiment	134
6.4. Periodicitat de la revisió	136
7. Derogacions	136
8. Legislació aplicable	137

## I. EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LA IGUALTAT

L'any 1882 per primer cop es va llicenciar una dona a la Universitat de Barcelona i fa poc més de cent anys que es va permetre l'accés de les dones als ensenyaments oficials sense necessitat de demanar autorització prèvia o un permís especial. Però abans, algunes pioneres que van estudiar a la Universitat de Barcelona van assolir llicenciatures i fins i tot doctorats en Medicina (Martina Castells i Ballespí [1852-1884], Maria Elena Maseras [1853-1905] i Dolors Aleu Riera [1857-1913]); en el cas de Maria Elena Maseras, va ser la primera dona, el curs 1872-1873, a obtenir l'autorització per matricular-se en els estudis de Medicina.

La història més recent mostra un profund canvi social i cultural en què les dones són més de la meitat de la població universitària. Tot i això, les seves carreres continuen sense ser paral·leles a les dels estudiants homes quan arriben a estadis professionals fora dels graus i màsters, o quan desenvolupen una carrera acadèmica a la universitat. Avui continua sent extraordinari que una dona ocupi el lloc de rectora (la Universitat de Barcelona encara no ha assolit aquesta fita, malgrat la seva llarga trajectòria de segles) i els càrrecs de responsabilitat continuen ocupats majoritàriament per homes.

El reconeixement de la igualtat davant de la llei, la prohibició de discriminació i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'han regulat en les normatives internacionals, europees, espanyoles i catalanes que se citen en aquest pla. Com assenyala el preàmbul de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (aprovada per l'Assemblea Ge-

neral de les Nacions Unides el 18 de desembre de 1979), «la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau». Tant la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, com l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, així com la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i a preservar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic (articles 15 i 41 de la Llei 3/2007, article 41 de l'Estatut d'autonomia i article 1 de la Llei 17/2015).

D'acord amb aquesta normativa, l'actuació dels poders públics s'ha de guiar, entre d'altres, pels principis següents: l'adopció de mesures necessàries per preveure i erradicar la violència de gènere i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; la protecció de la maternitat, de manera que la societat assumeixi els efectes derivats de l'embaràs, del part i de l'al·letament; l'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball amb la vida personal i familiar de les dones, i el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família (article 14 de la Llei 3/2007, LOI). Pel que fa a l'àmbit de l'educació superior, la universitat ha de fomentar «l'ensenyament i la investigació sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes» (article 25.1 LOI) amb la finalitat de transmetre valors. A més, les universitats han d'incloure, en els plans d'estudis i mitjançant activitats formatives, els valors d'igualtat i la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que pro-

dueixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 24.1 de la LOI i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

En aplicació d'aquesta legislació, l'Estatut de la Universitat de Barcelona declara el compromís de garantir a tots els membres de la comunitat universitària «la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, que no poden ser objecte de cap tipus de discriminació». De la mateixa manera que en la resta d'àmbits socials i culturals, a la Universitat continua havent-hi situacions discriminatòries envers les dones. Es pot afirmar que les dones han estat infrarepresentades i infravalorades quant a productores i transmissores del coneixement i que, en determinats àmbits, ho continuen estant. Davant d'això, les eines que ens han permès impulsar mesures per paliar aquestes desigualtats han estat el primer document que la Universitat va aprovar per al bienni 2008-2009 com a I Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i el segon document que va aprovar el Consell de Govern el 12 d'abril de 2011 com a constitutiu del II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que en el seu recorregut de més de deu anys ha demostrat que aquesta universitat pot assumir el repte de reforçar els objectius i les accions que conté, i que està en condicions d'apostar per un pla més ambiciós, i alhora realista, per continuar lluitant contra els obstacles que impedeixen fer efectiva la igualtat entre dones i homes en el si de la Universitat i amb vocació social i ciutadana.

Aquest compromís va ser recollit per primer cop d'una manera institucional pel I Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Pla 2008-2009), fruit del qual es va crear la Unitat d'Igualtat (febrer de 2008) i es va nomenar una per-



sona delegada del rector per presidir la futura Comissió d'Igualtat i per dirigir la Unitat, com a transmissora i responsable principal de la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de la Universitat de Barcelona, així com la constitució, el 8 de març de 2007, de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. Aquest compromís es va reforçar, durant l'any 2017, amb la dotació de la Comissió d'Igualtat de la consideració de comissió delegada del Consell de Govern, i també del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, actualment Vicerectorat d'Igualtat i Gènere, i, al mateix temps, amb el reconeixement de les comissions d'igualtat de centre com a comissions delegades de la Junta de Facultat, dotades d'un reglament propi per a la regulació del seu caràcter i funcionament. Sota aquest nou context es presenta aquest III Pla d'Igualtat.

En la mateixa línia, el Programa Drets, Igualtat i Ciutadania, establert pel Reglament (UE) núm. 1381/2013, per al període 2014-2020, inclou la promoció de l'aplicació efectiva del dret a la no-discriminació, la igualtat entre homes i dones, i la prevenció i eliminació de la violència contra menors, joves i dones. La Recomanació de la Comissió Europea CM/Rec(2019)1, del Comitè de Ministres als estats membres per prevenir i combatre el sexisme, actualitza el concepte de *sexisme*, aplicable a tots els àmbits de la vida en societat, i, juntament amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, constitueixen el marc jurídic del qual es parteix en la confecció del III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

## 2. EL III PLA D'IGUALTAT: EIXOS I ACCIONS

Us volem presentar el III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, que neix com un procés natural de renovació i millora del II Pla d'Igualtat aprovat l'abril de 2011 i fruit del compromís i la voluntat de transversalitzar les polítiques de gènere i de la diversitat a la gran i complexa comunitat que forma la Universitat de Barcelona.

El III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha estat el resultat de l'esforç de moltes persones que han posat el millor del seu coneixement en gènere per construir un projecte comú que s'ha articulat a través de la Comissió d'Igualtat, les comissions de centre i la Unitat d'Igualtat gràcies a la feina de totes les persones que s'hi han implicat i dels responsables de totes les àrees compromeses en la seva aplicació.

El Pla d'Igualtat es configura a partir de la diagnosi prèvia al disseny del pla d'acció, que permet constatar el grau d'acompliment del II Pla d'Igualtat aprovat l'any 2011 i prorrogat en la seva vigència fins avui, i, per tant, les necessitats i mancances detectades al llarg de la seva aplicació, i a partir del Pla d'acció, on s'aborden, per eixos, les accions previstes per fer efectiva la igualtat entre dones i homes a la nostra universitat.

Atès que és necessari que s'hi impliqui tota la comunitat universitària, abans de sotmetre el Pla a l'aprovació de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona es va posar a l'abast de tothom perquè s'hi fessin propostes, les quals, un cop recollides i analitzades, hi van ser incloses. Entenem així que el Pla d'Igualtat és una eina valuosa que

cal que tota la comunitat es faci seva, la utilitzi i n'exigeixi el compliment.

El III Pla d'Igualtat es divideix en set eixos (vegeu l'índex), amb la qual cosa se 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'hi ha introduït un nou eix per incorporar-hi la igualtat en relació amb situacions interseccionals i altres diversitats relacionades amb el gènere.

### 3. 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 se 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'hi ha introduït un nou eix per incorporar-hi la igualtat en relació amb situacions interseccionals i altres diversitats relacionades amb el gènere.

El Pla es pot sintetitzar de la manera següent:

### 3.1. Eix 1. Promoció de la igualtat

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 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, traça el camí a la sensibilització de la comunitat universitària, i de la ciutadania vinculada o formada a la UB, en el respecte a la igualtat i 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 amb el masclisme i les violències també resulta coherent amb l'ús no sexista del llenguatge, que aconsella promoure la substitució dels nomenclàtors emprats de manera personalitzada per d'altres de caràcter conceptual que es refereixin a l'activitat, l'òrgan, la gestió o la responsabilitat al·ludides, especialment pel que fa a l'eix 2.

En aquest primer eix s'estableixen les característiques estructurals que han de definir, a la Universitat de Barcelona, el camí cap a la transformació social i cultural de la institució mateixa i de la comunitat que la compon. Per això, la pers-

pectiva de gènere es projecta en aspectes estructurals, com ara la conformació dels òrgans de govern, la dinàmica del seu funcionament, des del finançament (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 que calgui emprendre.

- 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

### 3.2. Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió

Com en el pla anterior, el segon eix vol donar resposta a les necessitats detectades de corregir certs sexismes que encara romanen en la denominació de càrrecs i categories professionals i en la presència en els diferents càrrecs representatius i de gestió de la Universitat de Barcelona, tant de l'alumnat com del 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 i organització, inclosa la docència i la recerca, i en càrrecs de caràcter col·legiat, així com l'alternança entre dones i homes en càrrecs unipersonals, en la línia 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 la presència equilibrada de 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 l'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 de la manera de referir-s'hi.

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

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

### 3.3. 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 pres-tades pel personal al servei de la UB, ja siguin administratives, ja siguin de serveis o docents, o de recerca i transferència. Aquest eix és 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, doncs, vol donar visibilitat pròpia i autònoma a condicions i aspectes que en altres casos podrien quedar esvaïdes en altres eixos d'acció i que, per tant, no s'abordarien amb garanties. El seu origen es vincula, també, a l'àmbit propi de les relacions laborals i, per això, el contingut és 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, de l'altra. Pel que fa al contingut, s'hauran d'abordar les qüestions que impacten de manera 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 també inclou, en una visió paritària, 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.

- Universitat *child friendly* i corresponsable
- Universitat de la diversitat
- LGTBIQ+
- Universitat contra les violències entre iguals i per la mediació

#### 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

#### Igualtat en la vida acadèmica

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

### 3.4. 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 manera significativa des de l'entrada en vigor del pla anterior.

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, amb la voluntat de reforçar-ne l'aplicació i ús i amb el compromís d'ampliar-los amb altres accions coordinades dins i fora de la UB.

- 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

### 3.5. Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria

La recerca i la transferència, i la innovació i l'emprenedoria constitueixen un senyal 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 la importància que es dedica a la recerca de les dones i sobre les dones i a la recerca amb mirada de gènere, incorporant-hi, 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 la 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.

- Potenciació del treball de les dones investigadores
- Igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora
- Representació equilibrada a tots els nivells de presa de decisions
- Avaluacions amb perspectiva de gènere
- Projectes de recerca i transferència amb perspectiva de gènere
- Incentius per a la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual i de gènere, i la seva interseccionalitat

### 3.6. 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, es va materialitzar abans de l'aprovació del III Pla, precisament per la seva urgència i necessitat prioritària, en el Protocol contra l'assetjament que, aprovat el 25 de maig de 2019, va entrar en vigor tot seguit. Així i tot, ja ha estat objecte d'una segona reforma prevista en el text en data 13 de maig de 2022.

Aquesta segona revisió del Protocol contra l'assetjament i les conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques s'ha portat a terme tenint en compte el canvi de realitat i l'augment dels supòsits que s'han produït durant aquests anys per tal d'adaptar-lo a les noves normatives. Això ha permès tenir un procediment més eficient que ha donat resposta a totes les qüestions sorgides mentre s'ha aplicat, i ha aportat més seguretat en aplicar-lo, així com una resposta millor als objectius que es persegueixen amb aquest protocol.

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 en les accions normalitzades de la Universitat de Barcelona.

L'aprovació del Protocol avançada al Pla d'Igualtat ha permès també 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; la necessitat d'atendre amb més recursos i mesures la persona afectada, i la de prioritzar la confidencialitat de tota la instrucció del procediment amb totes les garanties per a tothom.

- 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

### 3.7. 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 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 en altres diversitats, en tot o en part confluents o relacionades amb el gènere, donar veu i visibilitat als problemes i a la realitat de les persones LGTBIQ+ i, alhora, comprometre's amb la diversitat de la seva comunitat i en les accions docents i de transferència. Amb aquest objectiu, s'emprenen 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. Cal tenir present que el desavantatge que suposa, a més de ser dona, trobar-se en determinades circumstàncies o presentar unes característiques que t'expo-

sen 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 en l'eix 7 s'emmarquen, al seu torn, dins les causes de protecció jurídica reforçada de 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 en 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, 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».

<ul style="list-style-type: none"> <li>• LGTBIQ+</li> <li>• Situacions interseccionals <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diversitat funcional</li> <li>– Diversitat religiosa i altres</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensió del PAT NERE</li> <li>• Formació i sensibilització</li> <li>• Estudis sanitaris específics sobre transgèneres</li> <li>• Opcions no binàries</li> <li>• Grups d'ajuda</li> </ul>
--	--

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 àmbits —tant en docència, recerca, transferència i innovació, i excel·lència, com en gestió— i en 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 en la diagnosi, s'han prioritzat, doncs, les mesures i accions que es presenten a continuació.

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

Totes les accions amb els òrgans que en són responsables les trobareu a la versió electrònica d'aquest llibret: [www.ub.edu/portal/web/igualtat/iii-pla](http://www.ub.edu/portal/web/igualtat/iii-pla).

També hi trobareu informació sobre el seguiment i la revisió del Pla, així com tota la normativa aplicable.



## 4. 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 s'estructuren en eixos, i, dins d'aquests, en línies, amb indicació de les variables necessàries per poder identificar tant l'acció com els òrgans o les persones responsables del seu disseny, 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 assignada amb prioritat 1, atès que ja pot haver estat objecte d'implementació.

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 i la indicació dels 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 descripció corresponent.

*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 vicerectorats s'ha d'entendre que la responsabilitat en el disseny o l'aplicació d'una determinada acció recau en el vicerectorat o l'òrgan esmentat, 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 vicerectorat 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

Línia i accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Transformació social i institucional</b>					
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 el subsegüent canvi de llenguatge	Memòria UB Memòria UI	Rectorat	Cap	I
	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	I
	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	I

Línia i accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Transformació social i institucional</b>					
Declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i l'assetjament	Declaració institucional de compromís amb la igualtat i la diversitat	Memòria UB Declaració	Rectorat	Cap	I
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 amb les violències masclistes	Memòria UB Declaració	Rectorat	Cap	I
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	I

Línia i accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Introducció de la perspectiva de gènere en la política financera i pressupostària	Previsió de l'impacte de gènere en qualsevol acció de contingut econòmic o pressupostari		Gerència Rectorat	Cap	2
	Estudi de l'impacte de gènere de les mesures de caire econòmic i elaboració de pressupostos per evitar biaixos i compensar el possible impacte negatiu	Memòries anuals	Gabinet Tècnic del Rectorat Assistència tècnica Unitat d'Igualtat	Cap	2
	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	Gabinet Tècnic del Rectorat Assistència tècnica Unitat d'Igualtat	Cap	1

Línia i accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Transformació social i institucional</b>					
Introducció de la perspectiva de gènere en la política financera i pressupostària	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	Gabinet Tècnic del Rectorat Assistència tècnica Unitat d'Igualtat	Cap	2
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 Vicerectorat d'Igualtat	Estudiar si cal impulsar alguna acció	2

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Dotació permanent del registre estadístic (registre de dades desagregades per sexes i gèneres)</b>					
Desagregació per sexes/gèneres de totes les dades que es registren a la UB de manera estable i institucional amb caràcter anual	<p>Coneixement i registre desagregat de tots els ítems que puguin ser analitzats en futures diagnòstics i que permetin detectar impacte de gènere</p> <p>Conscienciació general de tota la comunitat</p>	<p>Eines: sistema de registre de dades desagregat; cal afegir ítem a cada sistema de registre de dades</p>	<p>Cada unitat administrativa de la UB, sota la coordinació i l'impuls del Gabinet Tècnic del Rectorat</p>	<p>Cap</p>	<p>I</p>
	<p>Elaboració d'estadístiques de forma periòdica i estructural. Aquesta mesura s'ha de comunicar a tots els centres i totes les unitats de la Universitat de Barcelona com a protocol d'actuació generalitzat a partir del curs següent al moment en què es publiqui. El desglossament per sexe s'ha d'evidenciar tant en la recopilació i 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)</p>	<p>Publicació de les dades i inclusió en les memòries corresponents</p>	<p>Gabinet Tècnic del Rectorat</p>	<p>Cap</p>	<p>I</p>
	<p>Elaboració de manera periòdica d'indicadors dels treballs de gestió, desglossats per sexe i categoria professional</p>				



Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Dotació permanent del registre estadístic (registre de dades desagregades per sexes i gèneres)</b>					
Desagregació per sexe / gènere de totes les dades que es registrin a la UB de manera estable i institucional amb caràcter anual	Creació d'una línia o servei estadístic de gènere al Gabinet del Rectorat per a la gestió de dades sobre impacte de gènere	Memòria i servei estadístic	Gabinet Tècnic del Rectorat	El necessari per finançar l'increment de treball	I
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 o taller anual	Equip de govern Unitat d'Igualtat	Cap	I

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

Línia	Accions	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Premis a la perspectiva de gènere i la diversitat en altres àmbits diferents de la docència		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)	Vicerectorats d'Igualtat i d'Estudiants	Dotació econòmica, si cal	2
	Premi a la diversitat	Premi literari per promoure la participació i incrementar la sensibilització entre la comunitat universitària, que pot ser extensiu a la societat en general	Nombre de participants	Vicerectorat d'Arts, Cultura i Patrimoni	Dotació econòmica, si cal	3
	Premi literari	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				
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	Vicerectorat 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

Línia	Accions	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 professores de la Universitat de Barcelona</i>	Publicació digital	Edicions UB / Unitat d'Igualtat	Cost de la publicació	2
		Promoure la publicació de noves edicions de l'obra anterior que la millorin i ampliin projecte				
Foment de jornades, activitats i publicacions de gènere	Publicació a Debats UB-Feminisme(s) dels continguts del cycle de conferències	Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions d'igualtat de gènere	Nombre de publicacions, difusió i impacte	Vicerectorat d'Igualtat / Edicions UB	Cost de les publicacions	2
		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 cycle de conferències				
	Organització i manteniment del cycle de conferències sobre feminismes: Debats UB-Feminisme(s)	Cicle de conferències sobre feminismes	Nombre de conferenciants i d'assistents	Vicerectorat d'Igualtat	Cost del cycle de conferències	1
		Cicle de conferències sobre dones en la història	Ressò als mitjans de comunicació i a la comunitat UB			
		Cicle de conferències sobre diversitats i LGTBIQ+				

Línia	Accions	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Foment de jornades, activitats i publicacions de gènere	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 i cicles	Vicerektorat d'Igualtat	Cal valorar-ne el 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 millorar la visibilitat dels estudis, la recerca i les publicacions de les dones	Nombre d'activitats i cicles	Vicerektorat d'Igualtat	Cal valorar-ne el cost	3

Línia	Accions	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Millora de la coordinació d'unitats i serveis dedicats a la igualtat</b>					
Millora de la coordinació dels serveis i les 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

Línia	Accions	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat	
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 en les memòries anuals	Rectorat	Partida pressupostària		
	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	Estudi de cost		
	Estudiar la possibilitat de crear una Unitat de Diversitat		Crida a les candidatures electorals			
	Mantenir i promocionar un espai per a la Unitat d'Igualtat en el lloc web de la UB de fàcil accés i que assessori 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		I
	Dotar d'espais adequats i dignes les unitats i els serveis d'igualtat, en particular la Unitat d'Igualtat i les comissions de centre	Memòria UI	Rectorat	Cap		I

Línia	Accions	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	I
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	I
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, els programes i les 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 en la normativa Memòria Nombre de comissions on se'n computa la presència i la participació	Rectorat Comissions de govern	Cap	I
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	I

Línia	Accions	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Pressupost assignat a la Unitat d'Igualtat	<p>El disseny del pressupost assignat a la Unitat d'Igualtat ha de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir la suficiència del pressupost per cobrir totes les accions i activitats encomanades</li> <li>• Avaluar les necessitats pressupostàries de la Unitat per obtenir la partida econòmica necessària per desenvolupar les seves funcions</li> </ul> <p>Publicitar el pressupost de la Unitat d'Igualtat</p>	Pressupost-quantia	Rectorat	Pressupost ordinari	I

Línia	Accions	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Transversalització de la formació en gènere a tota la UB</b>					
Formació dels equips de govern en perspectiva de gènere	Garantir el coneixement necessari de tots els equips de govern dels àmbits respectius perquè el compromís sigui efectiu	Nombre de formacions i assistents totals	IDP-ICE	Cost de la formació	I
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	I



Línia	Accions	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Formació de tot el personal de la UB en perspectiva de gènere	<p>Garantir que la formació arribi a tot el personal de la 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 laboral</p> <p>La formació pot incloure cursos en línia i amb guies</p>	<p>Incorporació de l'obligació en el pla d'acollida o un altre d'alternatiu</p> <p>Nombre de formacions i assistents totals</p> <p>Memòria UI</p>	IDP-ICE Autoria dels materials formatius	Cost de la formació o edició dels materials	I
	<p>ICE: formació del professorat i del PAS</p> <p>Formació continuada del personal</p>	<p>Nombre d'accions formatives i d'assistents</p>	IDP-ICE	Cost de la formació	I
Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència	<p>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</p>	<p>Vegeu l'eix 4 (docència)</p>			

Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Comunicació no sexista ni androcèntrica</b>				
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	I
Vetllar per la continuïtat del treball dels Serveis Lingüístics (SL), que consisteix a proposar models, criteris i bones pràctiques per a un ús no sexista del llenguatge	Memòria dels SL Memòria UB	Rectorat / UI / SL	Cap	I
Revisar 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>vicerectorat</i> i no <i>vicerector</i> , <i>degnat</i> i no <i>vicdegà</i> ...), com es diu a la guia de criteris sobre ús no sexista del llenguatge dels Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona, però respectant els límits indicats en la mateixa guia, per evitar incidir en confusions sobre la persona responsable que ocupa el càrrec en relació amb els càrrecs unipersonals. Per tant, la referència s'ha de fer sempre no a la persona, sinó al càrrec o equip responsable	Denominació dels càrrecs	Gabinet Tècnic del Rectorat	Cap	I

Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Revisió de les categories professionals de PDI i PAS per eliminar el llenguatge sexista	Denominació dels llocs de treball Catàleg dels llocs de treball	Vicerektorats responsables de cada col·lectiu	Cap	I
Vetllar perquè les aplicacions informàtiques de la UB facin servir estratègies tant tecnològiques com lingüístiques per afavorir el llenguatge no sexista	Nombre d'aplicacions adaptades	Tecnologies i Informàtica	Cost de les adaptacions	I
Revisió de les normatives de la UB per adaptar-les al llenguatge no sexista i inclusiu	Nombre i percentatge d'adaptacions fetes	Gabinet del Rectorat i Serveis Jurídics	Cap	2
Garantir que la normativa relativa a la contractació i l'avaluació del personal de la UB no contingui elements de discriminació indirecta tant pel que fa al PDI com al PAS (vegeu l'eix 3, igualtat en el treball)	Nombre i percentatge d'adaptacions fetes	Comunicacions i Serveis Lingüístics	Cap	I
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, etc.)	Grau d'implantació	Vicerektorat d'Estudiants Comunicacions i Serveis Lingüístics	Cap	I

Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 en la institució	Revisió de la retolació, així com de les imatges que es fan servir en la institució, per corregir possibles retols sexistes	VR de Comunicació o responsable en imatge i comunicació	Cap	1

Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Millora de les relacions externes i participació en les xarxes amb perspectiva de gènere</b>				
Estudiar el plantejament d'una xarxa d'universitats per la igualtat (com, per exemple, la de les universitats irlandeses)	Nombre d'universitats integrants, grau de consecució i accions dutes a terme per la xarxa, un cop constituïda	Rectorat	S'ha d'estudiar si cal fer la despesa	2

Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<p>Mantenir contactes amb les diferents institucions amb competències de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institut Català de les Dones per fixar línies de col·laboració: activitats de formació, premis TFG...</li> <li>• AQU Catalunya</li> <li>• Xarxa Vives</li> <li>• LERU</li> <li>• CRUE</li> <li>• Comissió Dones i Ciència (com a òrgan d'interlocució idoni amb els responsables d'altres universitats, a través de la Unitat d'Igualtat)</li> <li>• 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</li> </ul>	<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</p> <p>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 del 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>

Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Fomentar les relacions amb grup feministes externs a la UB (Themis, Dones Juristes, etc.)	Nombre i caràcter de cada conveni i tipus de col·laboració (formal/informal – habitual/ esporàdica)	Vicerektorat d'Igualtat i grups feministes de la UB – Càtedres de gènere i altres grups	Cap	2

Accions	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Foment de la implicació de tots els membres de la comunitat universitària</b>					
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	Vicerektorat d'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	Vicerektorat d'Igualtat	Cap	1
Compromís de respecte del 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 Llei orgànica 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 de facultat, i consells de departament), que ha de ser garantida per la normativa electoral dels respectius estatuts.

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
--------	--------------------	------------	------------	--------------	----------	-----------

**Compromís institucional per avançar en la cultura de la igualtat i la paritat en l'organització, la representació, la gestió i la 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  Formació i capacitat en lideratge amb perspectiva de gènere	Creació de programes de formació, suport i assessorament, específics per a les acadèmiques, que estableixin mesures d'acció per motivar el seu accés i la seva permanència en llocs de responsabilitat en la recerca  Elaboració d'un programa de lideratge per a dones i homes que incorpori la perspectiva de gènere	Elaboració del programa de lideratge	Assessorament d'especialistes Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegansats d'ordenació acadèmica de cada centre	Partida econòmica específica	3



Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Gestió i govern</b>						
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: vicedegans de cada facultat + Gabinet Tècnic  Implementació: Comissió d'Igualtat	Cap	1

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Millora del govern amb perspectiva de gènere	Promoure la presència de dones en els òrgans altament masculinitzats i reversió dels àmbits amb infrarepresentació	Incentivar la presència de dones en els òrgans altament masculinitzats Incentivar la participació de dones i homes en àmbits on estiguin respectivament infrarepresentats	Diagnòstic dels òrgans més masculinitzats i modificacions efectives tres anys després de l'inici de l'aplicació del Pla	Rectorat Vicerectorats, facultats i centres en coordinació amb el Gabinet Tècnic i la Unitat d'Igualtat	Cap	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Millora del govern amb perspectiva de gènere	Promoure l'alternança home/dona en els càrrecs de govern unipersonals	Elaboració d'un sistema negociat d'alternança				
		Incorporació de la clàusula d'alternança en la normativa reguladora				
		Atendre i instar el 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	Llistes	Òrgan o unitat que convoca Suport de la Unitat d'Igualtat		
		Creació d'un sistema anual, per àmbits, de recollida de dades	Modificació de la normativa	Execució: Comissió d'Igualtat + Gabinet Tècnic	Cap	I
		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 procediments dedicats a l'examen i verificació del compliment de les polítiques d'alternança i obligar-ne el compliment)	Nombre d'accions de promoció	Implementació: vicedegansats  Assessorament: Serveis Jurídics		

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Millora del govern amb perspectiva de gènere	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 el reconeixement de les persones amb responsabilitats en matèria d'igualtat	Documentació generada pel Vicerectorat d'Igualtat	Rectorat Vicerectorat d'Igualtat	Cap	1

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Participació i representació</b>						
Processos electorals	Garantir llistes de candidatures dels diferents sectors de la comunitat universitària amb una composició equilibrada	Vetllar pel compliment del principi de representació equilibrada en totes les candidatures presentades en els òrgans de representació	Llistes de participació, propostes i presència Memòria dels centres Dades institucionals de les candidatures presentades	Junta Electoral Permanent Òrgan convocant	Cap	3

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Processos electorals	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	Llistes de participació, propostes, presència Memòria dels centres Dades institucionals de les candidatures presentades	Junta Electoral Permanent Òrgan convocant	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	Vicerectors, 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

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Formació i capacitatció 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 de formació, suport i assessorament, específics per a les acadèmiques, que estableixin mesures d'acció per motivar el seu accés i la seva permanència en llocs de responsabilitat en la 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
Representació	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	I
	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 cada centre i UB	Cap	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 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 i conscienciació</p>	Execució i implantació: Comitè d'Empresa / Junta de Personal	Cap	3

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	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 en grup, per accedir als llocs de comandament i assumir-ne les funcions	Campanyes de sensibilització, formació i conscienciació	Execució: comissions d'igualtat dels centres Implementació: vicedegans de docència Suport: Unitat d'Igualtat	Cap	1
Organitzacions d'alumnes	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 en 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 en 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	Execució: grup d'alumnes constituït Implementació: vicedegans de centre	Cap	1



Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Gestió	Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions dels serveis a la comunitat universitària	Presència transversal de la perspectiva de gènere en totes les actuacions, documentació i tasques d'atenció realitzades pels serveis donats a la comunitat universitària Accions: formació i sensibilització de la plantilla dels serveis implicats	Formació i sensibilització de la plantilla dels serveis implicats	Execució: Formació de PAS UB Supervisió: Unitat d'Igualtat	Cap	I
	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	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Millora de la visibilització	Visibilitzar, dignificar i revalorar els treballs de gestió	Reconèixer de manera efectiva les tasques de gestió universitària en tots els nivells				
		Establir incentius i compensacions suficients i adequats per a les persones que assumeixin responsabilitats i tasques de gestió				
		Diagnòstic i identificació de totes les responsabilitats i tasques de gestió que efectivament es duen a terme en la institució	Dades del diagnòstic	Degans Gerència Vicerectorats competents	Cap	2
		Reconèixer i repartir equilibradament el treball de gestió docent	Informe dels departaments	Centres Departaments Instituts de recerca		
Registre de les hores emprades en totes les activitats de gestió acadèmica a fi de donar-los el reconeixement i la valoració corresponents						

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Gestió de les polítiques d'igualtat als centres</b>						
	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	Execució: comissions d'igualtat de cada centre Implementació: Comissió d'Igualtat Coordinació: Unitat d'Igualtat	Cap	I
Reforç de les comissions d'igualtat		Reconeixement efectiu de la participació en les comissions d'igualtat dels centres, especialment de les responsabilitats de presidència i secretaria	Informe o memòria de les comissions d'igualtat dels centres	Execució: comissió d'igualtat dels centres Implementació: Comissió d'Igualtat + Vicerectorat d'Igualtat	Partida econòmica específica (necessitats tècniques o de reforç del personal)	I
	Consolidar i reforçar les comissions d'igualtat dels centres tot atenent les funcions desenvolupades	Necessitat de reforçar les comissions d'igualtat dels centres per al desenvolupament de les seves tasques amb l'eficàcia i eficiència necessàries, especialment per a la implantació i execució del III Pla d'Igualtat				
		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  Incentivar i promoure la participació d'homes i dones en aquestes comissions	Informe i elaboració de la proposta	Compliment: Gerència Execució: comissions de centre Implementació: Gerència	Partida econòmica o hores de dedicació	

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Gestió de la recerca, la transferència i la innovació</b>						
Promoció de la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i tots els nivells de presa de decisions	Vetllar perquè les comissions regulades en la normativa de doctorat tinguin una composició equilibrada de dones i homes	Promoció de la participació de dones en les diferents comissions regulades en la normativa de doctorat	Nombre i percentatge de dones participants	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + coordinadors i coordinadores dels programes de doctorat + deganats	Cap	I
	Vetllar perquè la Comissió de Recerca de la UB i dels centres tinguin una composició equilibrada de dones i homes	Promoció de la participació de dones en la Comissió de Recerca de la UB  Promoció de la participació de dones en les comissions de recerca dels centres	Nombre i percentatge de dones participants en la Comissió de Recerca de la UB  Nombre i percentatge de dones participants en les comissions de recerca dels centres	Coordinació: UI  Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació + VR de Projecte i Internacionalització + deganats	Cap	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Promoció de la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i tots els nivells de presa de decisions	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 júniors</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/EHU)</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
	Vetllar perquè els òrgans de decisió dels instituts i centres de recerca de la UB tinguin una composició equilibrada entre dones i homes	<p>Anàlisi d'impacte de gènere de la normativa de la UB</p> <p>En particular, proposta de 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</p>	Normativa reformada	<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

### 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 en general les universitats 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 les condicions de treball, reservat 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 contingut del Pla d'Igualtat hauria de complir 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 mandat exprés de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOI), regles orientades 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, 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 dins els espais que li són propis per raons de legitimació negociadora, a partir de les carències observades en 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 fa 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 el precepte la que sigui suficient per poder delimitar les accions oportunes que s'han de 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 cal fer front. En tot cas, el mateix pla conté una línia d'acció específica de 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 LOI, «els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables 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 a l'efecte d'introduir la perspectiva de gènere, sens perjudici de l'aplicació del principi de la perspectiva de gènere (art. 3 de la Llei). Aquest precepte no és, però, d'aplicació a les administracions públiques, ja que regula 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, segons el Pla de desenvolupament sostenible en el qual també treballa.

La primera part del contingut d'aquest eix (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), 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
<b>Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>						
Flexibilitat	Mesures de flexibilitat del temps	Mesures de flexibilitat d'horaris, assistència obligatòria, activitats avaluables i exàmens	Nombre de casos	Vicerektorats de Docència i Ordenació Docent	Cap	I
	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 en ocasió de la incidència de la COVID-19	Oferta no presencial	Vicerektorats de Docència i Ordenació Docent	Cap	*La COVID-19 ha alterat aquesta prioritat
Acompanyament	Tutoria/acompanyament 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 vicedegansats d'estudiants VR d'Estudiants	Cap	I
		PAT NERE	Activació: nombre de centres i de persones ateses			

Línia	Proposta	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 del de 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 dels 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 de la permanència i causes	Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica	Partida pressupostària específica	2

Línia	Proposta	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Doctorands i doctorandes	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	I
	Contractacions vinculades	Vegeu Personal a l'eix 3.1	—	—	Cap	—

Línia	Proposta	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Alumnat en situacions especials i amb diversitats</b>						
	Alumnat amb diversitats	Vegeu l'eix 7, (diversitats)				
<b>Conflictivitat</b>						
Atenció de 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	I

Línia	Proposta	Descripció	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Tota la comunitat: corresponsabilitat de cures</b>					
Conscienciació general de la comunitat universitària	Conferències i 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 als lavabos mixtos de cada centre (vegeu l'eix 7 [diversitats] sobre lavabos mixtos)	Administracions de centre	Valorar	2
Famílies monoparentals i famílies nombroses	Promoure externament la gratuïtat de la matrícula (equiparació amb famílies nombroses) en els preus públics	Actuar externament perquè canviï la normativa relativa al preu de la matrícula per fomentar-ne la gratuïtat total o parcial per a persones responsables de famílies monoparentals o nombroses	Rectorat	Cap	2
	Promoure externament l'equiparació de les famílies monoparentals amb 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

Línia	Proposta	Descripció	Responsables	Recursos	Prioritat
Universitat <i>child-friendly</i>	Estudiar l'ús dels espais i edificis de la 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 espai	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicerektorats afectats Assessorament: especialistes	Valorar	3

## Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Conscienciació</b>					
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 en la docència	Nombre de campanyes de conscienciació a través de cartelleria i difusió digital de la informació	Coordinació: Vicerectorat del PDI; Vicerectorat d'Estudiants	Partida econòmica Hores GR@D per a formadors i formadores i reconeixement de l'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	Nombre de conferències, jornades o sessions	Execució: IDP-ICE		

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Implicació dels equips responsables de la coordinació i ordenació docent i del professorat</b>					
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  Responsable de la formació en coeducació: Facultat d'Educació	Cost de la formació	1
Formació dels equips en matèria de violència masclista	IDP-ICE: formació del 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 i 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

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere en la docència	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adaptació de les guies de la Xarxa Vives i redacció de les que falten</li> <li>Incrementar-ne la divulgació, insistir en la difusió entre el professorat Difusió de les guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere en 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) Reforçar la participació en la seva elaboració</li> <li>Clau: la qualitat docent, AQU. Les instruccions de l'AQU Catalunya impulsen els canvis descrits en aquest eix de manera obligatòria i general</li> </ol>	<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 de la UI</p>	<p>Valorar si cal</p>	I
Coordinació de docents en titulacions de ciències experimentals i enginyeries	<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 nova creació i vicerektorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat</p> <p>Seguiment: responsables de docència de les titulacions respectives</p> <p>Impuls específic dels vicerektorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat</p>	<p>Cap</p>	I

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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



Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>TFG i TFM</b>					
Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere als TFG	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	Impacte de l'opció (quan sigui una assignatura) en nombre de sollicituds	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	I
	L'oferta docent ha de ser obligatòria perquè l'alumnat pugui triar-la de manera general en qualsevol tipus d'ensenyament, tant si té tradició en aquesta temàtica com si és nova dins el marc de l'ensenyament	Impacte de la introducció de l'ítem en l'oferta atenent la resposta o incidència entre l'alumnat			
	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	Introducció efectiva de l'ítem a les rúbriques d'avaluació	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	I
	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				

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere als TFM	Ídem TFG	Introducció efectiva de l'ítem a les rúbriques d'avaluació	Vicerektorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	1
Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere en 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	Vicerektorat de Doctorat	Cap	2

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	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	Vicerektorats de Docència i Ordenació Acadèmica i Vicerektorat d'Igualtat	Cap	2
Reconeixement del currículum acadèmic i a la dedicació docent	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	Vicerektorat 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	Vicerektorat de PDI Recursos Humans	Cap	2
	Premiar l'organització de congressos paritaris	Nombre de dones participants en l'organització i de ponències	Coordinació del congrés/jornada, i departament organitzador Vicerektorat d'Igualtat	Cap	2

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Augmentar la visibilització de la perspectiva de gènere en 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 en la docència)	Resultats de les enquestes	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Planificació Acadèmicodocent Organ 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
Informe anual	Demandar als caps d'estudis un informe anual des del Vicerectorat d'Igualtat sobre l'estat de la incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents titulacions	Resultats extrets dels informes anuals	Centres Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Promoure un procés de seguiment dels centres 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 de la docència Coordinació: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica	Cap	3

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Reconeixement</b>					
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 del premi al professorat destacat en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència	Vegeu l'eix 1			

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Inclusió de la perspectiva de gènere en activitats formatives extraordinàries i títols propis</b>					
Els Juliors	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 Juliors	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: Vicerectorat d'Igualtat	Cap	2

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Formació continuada	Promoure activitats organitzades en el marc de les facultats i centralitzades per l'Agència de Postgraus o pels 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 d'activitats sense equilibri	Responsables de cada acció Supervisió: Vicerectorat d'Igualtat i Gerència	Cap	1

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Promoció del desenvolupament curricular de la perspectiva de gènere en les relacions externes</b>					
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 en les diverses titulacions	Nombre de campanyes i impacte	Vicerectorats d'Ordenació Acadèmica i Qualitat, i de Docència	Cap	2

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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, xerrades divulgatives TOC-TOC UB, xarxes i altres vies i vincles	Nombre de vincles i d'accions  Abast de les accions en nombre d'alumnat	Vicerektorat d'Estudiants i Vicerektorat d'Igualtat Execució: Unitat de Cultura Científica i Innovació / SAE i comissions d'igualtat	Cap	2
Vincles amb els exàmens de les proves d'accés a la universitat (PAU) (plantejat interuniversitàriament a la Comissió Dones i Ciència i CIC)	Instar les autoritats competents a introduir la perspectiva de gènere en la redacció i el contingut de les PAU	Presència de preguntes específiques o de reformulació efectiva d'enunciació	Responsables de la UB de la coordinació de les PAU	Cap	2

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
<b>Alumnat amb responsabilitats familiars o víctimes de violències masclistes</b>					
Mesures de flexibilitat del temps	Introducció de mesures de flexibilitat en horaris, assistència obligatòria, activitats avaluable i exàmens	Vegeu els eixos 3.2 (igualtat en la vida acadèmica) i 7	Vicerektorat d'Estudiants / SAE / Associacions d'estudiants / Vicerektorats de Docència i d'Ordenació Acadèmica	Cap	1

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat, i Vicerektorat 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	Vicerektorat 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 i vicerektorats de Docència i d'Ordenació Acadèmica	Cap	2
Extensió del PAT NERE a situacions especials derivades de la maternitat i la paternitat, la cura de familiars dependents i/o el 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 de 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 (Vicerektorat d'Estudiants)  Implementació: vicedegans de relacions institucionals SAE en coordinació amb les comissions d'igualtat dels centres	Cost de l'ampliació de la dotació del pla Hores GR@D de tutories	1



Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	I
	Organització de les pràctiques tenint en compte les necessitats especials de l'alumnat amb responsabilitats familiars o cura de familiars dependents		Oficina de pràctiques	Cap	I

## 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
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>Elaborar de manera periòdica indicadors de recerca i transferència desglossats per gènere (i edat, categoria professional, nacionalitat, etc.)</p> <p>Compromís d'adopció d'un 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>	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 indicadors	<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 en la memòria de la UB</p> <p>Introducció d'indicadors en els informes del rector o la 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>	Cap	Moment necessari per posar en marxa les accions

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	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>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), i també d'assessorament a la transferència i l'emprenedoria</p> <p>Estudi d'accions de «gestió de talent femení», com una bossa d'hores d'assessorament per a dones investigadores sobre ajuts internacionals</p> <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitució d'un grup de treball per a l'elaboració d'un programa de lideratge</li> <li>• Elaboració d'una proposta</li> <li>• Prova pilot del programa</li> <li>• Formació en lideratge</li> </ul>	<p>Percentatge de dones i homes en cursos de lideratge de la UB</p> <p>Percentatge de dones i homes en projectes segons el seu rol i la seva 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>	Cost de la formació	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 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	I
	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, els vídeos, les entrevistes, i les fotografies 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	Nombre de plans docents que han implementat la guia  Nombre i percentatge de dones expertes que apareixen en la guia	Coordinació: UI Implementació: VR de Comunicació + VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + CRAI-Unitat de Recerca	Cap	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	Identificar i visualitzar les persones expertes en gènere	<p>Introducció de l'expertesa en gènere en els àmbits de recerca i transferència de la UB</p> <p>Introducció del gènere en el cercador de grups de recerca en el web de la UB</p> <p>Definir quins indicadors es volen quantificar en l'àmbit de la transferència</p> <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>Nombre de grups de recerca SGR (reconeguts per la Generalitat) experts en gènere</p> <p>Nombre de grups de recerca SGR amb la paraula clau <i>gènere</i> (que no sigui només gènere) en el GREC (informació de patents, llicències i <i>spin-offs</i>)</p> <p>Dades obtingudes del repositori d'expertesa en gènere (nombre de visites, d'entrades, d'adhesions, etc.)</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 Comunicació / Oficina de Gestió de la Recerca</p>	Cap	2

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	Identificar i visualitzar les persones expertes en gènere	<p>Creació de la figura de les persones «referents» o «expertes» per facultat o unitat, de manera que algú que necessiti assessorament en la matèria tingui un referent a qui preguntar (per exemple, a l'hora de presentar una proposta)</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>Nombre de grups de recerca SGR (reconeguts per la Generalitat) experts en gènere</p> <p>Nombre de grups de recerca SGR amb la paraula clau <i>gènere</i> (que no sigui només gènere)</p> <p>GREC (informació de patents, llicències i <i>spin-offs</i>)</p> <p>Dades obtingudes del repositori d'expertesa en gènere (nombre de visites, d'entrades, d'adhesions, etc.)</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 Comunicació / Oficina de Gestió de la Recerca</p>	Cap	2
	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 informar de la possibilitat de participar com a experts o expertes (difusió entre dones expertes a la UB)	<p>Enviaments periòdics informar de la possibilitat de participar com a experts o expertes (difusió entre dones expertes a la UB)</p>	<p>Nombre de dones registrades com a expertes en el Portal Europeu, col·laboradores científiques de l'AEI (Agencia Estatal de Investigación)</p>	<p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p>	Cap

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	Crear una comissió de gènere en l'àmbit de l'emprenedoria	<p>Missió: promoció de l'avenç del programa Woman Entrepreneurship amb l'objectiu de promoure l'emprenedoria entre l'alumnat, especialment entre les dones</p> <p>Coordinació i col·laboració de la Unitat d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat amb la Comissió d'Emprenedoria de Gènere</p>	Memòria anual de la Comissió de Gènere en l'àmbit de l'emprenedoria	Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	I
	Fomentar la innovació, la transferència i l'emprenedoria de dones i de gènere	<p>Potenciació de la participació de dones en les activitats d'emprenedoria coordinades per StartUB! mitjançant, per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accions específiques adreçades a dones</li> <li>• Accions singulars en centres i facultats</li> </ul>	<p>Nombre i percentatge de dones que han presentat els seus projectes a StartUB!</p> <p>Nombre i percentatge de dones que han participat en activitats de foment de la innovació, la transferència i l'emprenedoria</p>	Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	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 com a 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 noms de dones	Nombre de premis atorgats Nombre de batejos d'aules i espais amb noms de dones	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / comissions d'igualtat dels centres	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 dels centres / departaments / facultats	Cap	2



Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, la innovació i la transferència	Estudiar possibles mecanismes afavoridors de la presència de dones/homes en els contractes predoctorals i postdoctorals, especialment en les disciplines més masculinitzades/feminitzades	Accions positives respecte al sexe menys representat, valoracions sense coneixement previ del gènere de la persona candidata, prioritització en llistes d'espera, etc.	Avaluació de l'impacte	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / departaments / facultats	Cap	2
		Elaboració d'una guia (en format paper i/o en format vídeo) per incloure en els concursos de beques				
		Establiment d'un servei d'assessorament				
	Flexibilitzar la introducció de canvis en el règim de dedicació (parcial/completa) durant el període d'estudis de doctorat	Reduir els abandonaments, especialment, de les dones  Vegeu l'eix 6	Canvis en la normativa de doctorat	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat	Avaluar-ne el possible cost	3

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, la innovació i la transferència	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	Revisió dels codis i elaboració d'una proposta pilot a la UB  Introducció de la perspectiva de gènere en l'avaluació dels projectes de recerca, transferència i emprenedoria finançats des de diferents unitats de la Universitat		Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
	Vetllar perquè les propostes de persones de la UB candidates 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 una 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 per corregir-lo	Facilitar els períodes de pròrroga de defensa de la 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

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, la innovació i la transferència	Estudiar l'impacte de la maternitat i les cures sobre la tesi doctoral i avaluar mesures per corregir-lo	Promoure externament actuacions institucionals o en grups de pressió perquè les beques predoctorals siguin equiparades pel que fa a l'extensió temporal	Actuacions efectives	Rectorat i vicerectorats de Recerca i de Doctorat	Cap	I

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, la innovació i la transferència	Convocar ajuts <i>post-career break</i>	<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 determinat</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», del 6 de novembre de 2018, i revisió de la seva implantació per part d'altres universitats</p> <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitució d'un grup de treball per elaborar un programa d'ajuts</li> <li>• Elaboració de la proposta</li> <li>• Prova pilot del programa</li> </ul>	Nombre d'ajuts concedits	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca	Cap	2

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 de doctorat tinguin una composició equilibrada de 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 financeres de la recerca i la 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, la implementació i l'aplicació dels resultats	En alguns ajuts de valorització ja s'està considerant	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

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 autoritats competents a revisar els criteris de qualitat i d'excel·lència de la recerca i la 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

Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones	Organitzar activitats formatives adreçades al personal investigador i tècnic de recerca i transferència, sobre com i per què introduir la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	<p>Aplicació en tots els nivells i a tota la comunitat universitària</p> <p>Formació prioritària dels tècnics i tècniques que han de donar suport i assessorament al personal investigador</p> <p>Formació sobre introducció de la perspectiva de gènere en la recerca</p>	<p>Nombre d'accions</p> <p>Nombre i percentatge dels diferents col·lectius de la comunitat que han participat en les activitats formatives + assistents i grau de satisfacció i interès</p>	<p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i</p>	Cap	I

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones	Organitzar activitats formatives adreçades al personal investigador i tècnic de recerca i transferència, sobre com i per què introduir la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	<p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 comunicació de tesis amb perspectiva de gènere, etc. També es podria portar cada any una persona experta per fer l'obertura de la jornada, etc.</li> <li>• 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.)</li> <li>• Organització d'activitats formatives adreçades a doctorands i doctorandes</li> <li>• Organització d'activitats formatives adreçades a l'alumnat de màsters</li> <li>• Organització d'activitats formatives adreçades a l'alumnat de graus</li> </ul>	Nombre i percentatge de personal tècnic de suport a projectes de recerca i transferència que ha participat en les activitats formatives	Innovació / VR de PAS		



Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les activitats de divulgació científica de la UB	<p>P. e., taller o difusió d'una guia de bones pràctiques específica en 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"> <li>• Realització d'un taller en el marc de la trobada anual de divulgació de la UB per millorar les competències divulgatives de la Universitat</li> <li>• 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.</li> <li>• Difusió d'aquesta guia entre tot el personal de la UB</li> </ul>	Nombre de documents divulgatius produïts i impacte	Coordinació: UI Implementació: comissions d'igualtat dels centres	Cap	I

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les activitats d'emprenedoria de la UB	Realització de tallers, seminaris, etc., en el si de StartUB!  Elaboració d'una guia de bones pràctiques específica per a les activitats d'emprenedoria a la UB	Nombre de persones assistents a les activitats formatives i nivell de satisfacció  Nombre i impacte de documents divulgatius produïts	Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	I
	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	Possibilitat de revisar també si les grans convocatòries incorporen la «dimensió de gènere» en els criteris d'avaluació, com és el cas de moltes convocatòries del programa H2020, per elaborar la guia i també per motivar el personal investigador, que es percebi com a positiu i necessari  Elaboració i difusió d'una guia (en suport paper i vídeo) de bones pràctiques	Elaboració de la guia i el seu impacte	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	I

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Oferir tallers sobre l'existència, la utilització i la difusió de repositoris, metarepositoris, bases de dades i memòries de producció científica en clau d'igualtat per raó de gènere	Disseny i creació de tallers	Nombre de tallers oferts  Nombre de persones assistents i grau de satisfacció i interès	Coordinació: UI Implementació: CRAI UB	Cap	2
	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>Campanya per difondre i promoure la perspectiva de gènere a la UB</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>	Resultats de la campanya	Coordinació: UI  Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Incloure un ítem específic en els plans de recerca dels doctorats 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

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 d'una convocatòria a la millor tesi doctoral de la UB	Nombre de tesis presentades a la convocatòria	Coordinació: UI Implementació: comissions d'igualtat dels centres / facultats / programes de doctorat	Cap	I

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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 de divulgació i transferència social de gènere de la UB	Establiment d'una 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, d'una 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

Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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	Instaurar des del Vicerectorat d'Igualtat un contracte programa anual 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 ondicionar el finançament (en proporció al grau de qualitat acreditat)	Quantitat del pressupost anual de la 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	I
	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 de la UB	Coordinació: IU Implementació: CRAI de la UB	Cap	I
		Publicació de notes de premsa de la recerca amb perspectiva de gènere duta a terme a la UB (projectes, articles publicats, etc.)	Percentatge de referències amb les paraules clau <i>dona</i> o <i>gènere</i>	Coordinació: UI Implementació: Comunicació UB	Cap	I

## Eix 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
		Protocol d'actuació per a la prevenció, la protecció i la solució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat sexual	Elaboració del protocol i aplicació en coordinació amb l'OSSMA i el Gabinet de Mediació	Nombre de casos resolts Comissió de seguiment de l'aplicació i millora del protocol	Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtat de centre	Cap	I
Protocol contra l'assetjament	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 i associacions d'estudiants	Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtat dels centres	Cap	I
	Formació en perspectiva de gènere i en violència masclista	Formació a tota la comunitat universitària en la identificació de situacions de violència masclista i en l'aplicació del protocol	Formació de l'alumnat Formació de comissions i càrrecs	Nombre d'accions formatives i de participants	Unitat d'Igualtat i ICE en algun cas	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	I
			Formació del personal de la UB	Nombre d'accions formatives i de participants	Unitat d'Igualtat	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	I



Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat	
Sensibilització sobre el protocol	Campanya informativa		Campanya informativa pels canals generals		Unitat d'Igualtat			
			Matrícula: en l'aplicació en línia per a la matrícula, incloure-hi un enllaç específic al protocol	Canals de difusió habituals	Nombre de guies i de canals emprats i impacte	Unitat d'Igualtat, MON UB, i altres responsables	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	I
			SAE: difusió de la informació					

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
			Mitjans específics: MÓN UB i cartells als lavabos i, en general, a totes les instal·lacions				I
		Guies sobre l'aplicació del protocol	Guia per a l'alumnat Guia per al personal i càrrecs		Unitat d'Igualtat	Cap	I
		Traducció del protocol a l'anglès i al castellà	Traducció (executat) Publicació de les tres versions (executat)		Unitat d'Igualtat- Serveis Lingüístics	Serveis Lingüístics	I
		Protecció de la confidencialitat	Adquisició d'un programa de gestió de casos amb protecció de dades	Compra del programa	Unitat d'Igualtat	Pressupost de la Unitat d'Igualtat	I
		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 en cada conveni	Inclusió efectiva de la clàusula: nombre de convenis on s'inclou	Servei o unitat de gestió de convenis de cada centre	Cap	I

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Accions de millora del protocol	Regulació de la possibilitat d'assistència jurídica en la tramitació del protocol	Preveure expressament en el 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	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	Nombre de casos signats Evidències de «no fuga» d'informació confidencial	Unitat d'Igualtat Coordinació amb el delegat o la delegada de protecció de dades	Cap	2
		Signatura del compromís de confidencialitat sobre el contingut i la tramitació del protocol	Prohibició de difondre el contingut de les actuacions derivades del protocol mentre se'n tramiti l'aplicació				

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
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		
	Sobre violències masclistes	Alumnat, especialment de primer curs (Pla d'acollida)	Curs anual (principi de curs)	Nombre d'accions anuals	Unitat d'Igualtat	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	I
	Sobre seguretat a les 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 / ICÉ		

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Atenció especialitzada i seguiment i acompanyament de 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	Nombre de casos atesos  Seguiment posterior de cada cas i seguiment estadístic	Unitat de Teràpia de la 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
			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)				
			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 pugui adquirir-se en el web de la UB (en línia) i en format paper als punts d'informació dels centres	Confecció de materials informatius i creació de campanyes divulgatives per difondre-les a tota la comunitat de la UB	Confecció de materials informatius i el seu canal de distribució  Disseny de les campanyes divulgatives i selecció del seu àmbit i la seva aplicació	Materials i la seva distribució i impacte	Unitat d'Igualtat	Cap	1

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
	Atenció personal via PAT	Vegeu l'apartat Pla d'acció tutorial (PAT)					
Atenció especialitzada i seguiment i acompanyament de víctimes de violència masclista (totes les violències: matrimonis forçats, violències familiars, etc.)	Potenciar la prevenció primària	Informar l'alumnat dels 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 de Docència de cada centre en coordinació amb les comissions d'igualtat dels centres	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	I

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat	
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	Vicedeganat d'Estudiants / SAE / Comissions d'igualtat / Vicerectorat d'Estudiants	Valorar el cost d'ampliació de l'atenció del SAE i reconeixement d'hores GR@D al professorat tutor (doble impacte, ja que són principalment dones)	1	
		Suport per a grups d'estudiants (entre iguals)	Promoure el protocol d'autodefensa i actuació	Grau d'ajuda a les associacions de suport dins la UB i impacte	Vicedegans d'Estudiants o de 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				2
		Atenció personal de les persones denunciants de situacions d'assetjament						1
		Valoració forense	Avaluació d'especialistes en psicologia forense	Nombre d'intervencions		Grup de psicologia forense (Dr. Soria), sota la coordinació de les comissions d'igualtat / UI		3

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
		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 (listes de matrícula, etc.); elaboració d'un protocol intern	Nombre de casos	Responsable del PAT i secretaries dels centres		I
Sensibilització	Commemorar el Dia Internacional contra la Violència envers les Dones	Actes centrals	Acte 25N				I
		Promoure actes a cada centre	Actes 25N a facultats: promoció i difusió	Registre d'actuacions i difusió constant	Comissions d'igualtat dels centres	Cost de la jornada o acte	I



Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Promoure recerca sobre el tema		Promoure actes entre associacions d'estudiants	Relació directa amb les associacions			Cap	1
		Promoure punts liles	Actes de promoció	Nombre de punts	Coordinació: Unitat d'Igualtat	Cap	2
		Difusió dels actes	Publicació dels actes	Registre d'actuacions i difusió		Cap	1
	Promoure TFG i TFM sobre el tema	Inclusió d'un ítem específic en l'oferta de TFG i TFM		Vicerektorat d'Igualtat i de Docència	Cap	1	
	Recerca d'investigadores	Acció de promoció de la recerca (possible aplicació d'un coeficient addicional en el finançament de la recerca)	Nombre anual d'ofertes de treballs i de treballs defensats	Vicerektorat d'Igualtat i Vicerektorat 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	Unitat d'Igualtat + Institut Català de les Dones	3	

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Protocol contra altres assetjaments basats en actituds masclistes	Promoure l'elaboració d'un protocol d'actuació i prevenció contra assetjaments masclistes on no hi hagi l'eix home-dona i que no estiguin coberts pel protocol vigent	Elaboració d'un nou protocol inclusiu per a situacions d'assetjament basades en actituds masclistes comeses per raons diferents de 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 la solució de conflictes i d'altres tipus d'assetjament	Elaboració del protocol contra l'assetjament no basat en el sexe o gènere de la persona assetjada  Coordinació amb l'OSSMA i amb el Gabinet de Mediació	Aprovació del protocol (posteriorment: nombre de casos tramesos)	Unitat d'Igualtat	Cap	2

Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Estadística	Registrar les dades d'incidència	Recollir la informació sobre les incidències entre estudiants i difondre les estadístiques d'incidències	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 hi ha assetjament	Derivació i promoció de la solució pacífica de conflictes mitjançant la intervenció del Gabinet de Mediació quan l'anàlisi del cas evidenciï un conflicte exclos 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 dels centres 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 un protagonisme especial dels agents que la presenten, jornada institucional de la 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 les formadores, i reconeixement de l'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 les formadores, i reconeixement l'IDP-ICE per l'assistència</p>	3

## 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 <sup>9</sup> Avaluació per part del grup de treball sobre diversitat i elaboració d'un informe	Realització de l'enquesta, anàlisi dels resultats i 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: CÓPOLIS	Cap	2

9. 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.

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Establiment del concepte de <i>discriminació múltiple</i> en les polítiques de gènere de la UB	Formació i docència / Sensibilització i conscienciació	Organització de cursos de formació per al personal	<p>Programació de cursos de formació per al PDI i el PAS sobre les eines per gestionar la diversitat i lluitar contra la discriminació</p> <p>Amb reconeixement IDP-ICE, vàlids com a indicadors de millora als quinquennis de docència</p>	Nombre de cursos impartits de conscienciació, eines per gestionar la diversitat i nombre d'alumnes formats	<p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Execució: IDP-ICE</p>	Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP-ICE per l'assistència	2
		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 pels centres	<p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre</p>	Pagament en hores GR@D als formadors i les formadores i reconeixement de l'IDP-ICE per l'assistència, si escau	2

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen ètnicoracial, creences o activisme sindical	Acció tutorial	Extensió del PAT NERE a totes les diversitats, no només les funcionals	<p>Extensió del PAT NERE a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència</p> <p>Aprofitament de l'existència prèvia del model previst per a les diversitats funcionals, estenent-lo a altres situacions de diversitat</p> <p>Protocolitzar-ho per a tota la UB</p>	Control de l'establiment a tots els centres	<p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió de centre</p>	Pagament en hores GR@D	I

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen ètnicoracial, creences o activisme sindical <sup>10</sup>	Personal al servei de la UB i contractació	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 o de diversitat afectivosexual (vegeu l'eix 3.1)	Control i seguiment dels barems de mobilitat en les diferents convocatòries	Rectorat/ Gerència	Cap	1

10. Es tracta de les causes protegides especialment en l'article 14 de la Constitució.



Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen etnicoracial, creences o activisme sindical	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 o de diversitat afectivosexual	Control i seguiment dels contractes amb tercers	Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica / Serveis Jurídics	Cap	2
	Personal al servei de la UB i contractació	Atenció 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 o de diversitat sexoafectiva, especialment quant als requisits d'experiència professional prèvia  Promoure la negociació d'una clàusula de discriminació positiva en el conveni col·lectiu	Control i seguiment dels barems de contractació en les diferents convocatòries	Vicerectorats de Professorat i d'Igualtat	Cap	1

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen ètnicoracial, creences o activisme sindical	Personal al servei de la UB i contractació	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 sexoafectiva	Seguiment dels convenis de pràctiques (entitats)	Disseny: Unitat d'Igualtat / Serveis Jurídics Implementació: vicedegans de Relacions Institucionals	Cap	I
	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 de les diversitats sexoafectives en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere o de diversitat Control global per part de la UB	Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada facultat	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegans d'ordenació acadèmica de cada centre	Cap	I

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen ètnicoracial, creences o activisme sindical	Atenció i ajuda	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 d'un servei psicològic i d'atenció a la UB	Oferiment del servei 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	I

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen ètnicoracial, creences o activisme sindical		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 als quals es pot adreçar la persona de la comunitat que tingui alguna de les problemàtiques	Seguiment de la creació	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Cap serveis web Continguts: SAE	Cap	3
	Sensibilització i conscienciació	Promoció del concurs <i>Diversiae</i>	Promoció de concursos de fotografia, literaris o artístics absolutament oberts per reflectir els problemes i les solucions dels col·lectius diversos Extensió d'un diploma de reconeixement i acte acadèmic	Nombre de concursos dutos a terme	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre	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 %	Seguiment de la permanència i causes	Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica	Partida pressupostària específica	3

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures específiques respecte de l'accessibilitat i la diversitat funcional en 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	Resultats de l'estudi	Coordinació: Unitat d'Igualtat i VR de Patrimoni Històric	Pagament en hores GR@D	1
			Assessorament per part de professorat especialista en arquitectura		Execució: comissió amb la tutoria NERE de cada centre i alumnat afectat	Partida pressupostària específica anual	
		Estudi d'accessibilitat digital i material	Elaboració d'un estudi per centre del grau d'accessibilitat arquitectònica	Resultats de l'estudi	Assessorament: professorat especialista en arquitectura		1
			A partir de les noves eines del campus, anàlisi de l'accessibilitat digital dels materials d'estudi i de pràctiques		Coordinació: Unitat d'Igualtat	Cap	
			Elaboració d'un estudi per cada centre del grau de materials accessibles		Execució: CRAI de cada centre		

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures específiques respecte de l'accessibilitat i la diversitat funcional en la comunitat universitària	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 dels centres, sota la coordinació dels VR d'Igualtat i d'Estudiants	Cap	I
	Formació i docència	Organització de sessions de formació sobre accessibilitat digital	Sessions de formació obligatòria al professorat i el 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	Coordinació: Unitat d'Igualtat  Execució: IDP-ICE  Formació: Grup Adaptabit	Pagament en hores GR@D als formadors i les formadores, i reconeixement de l'IDP-ICE per l'assistència	I

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures específiques per a persones LGBTIQ+ de 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	Resultats de l'estudi	Coordinació: Unitat d'Igualtat i VR de Patrimoni Històric Execució: comissió amb la tutoria NERE de cada centre i alumnat afectat Assessorament: professorat especialista en arquitectura	Pagament en hores GR@D Partida pressupostària específica anual	1
			Assessorament per part de professorat especialista en arquitectura				
			Elaboració d'un estudi per centre del grau d'accessibilitat arquitectònica				
Transformació institucional		Dotació pressupostària	Assegurament d'una partida específica suficient del pressupost de la 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	Publicitat i ampliació de l'oferta d'esports adaptats a diversitats funcionals físiques	Oferta d'esports adaptats Nombre de nous cursos	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: Esports UB	Partida econòmica específica

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures específiques per a persones LGBTIQ+ de la comunitat universitària	Creació d'un càrrec o responsable específic per a qüestions de diversitat LGTBIQ+	Estudiar la creació d'un òrgan específic amb funcions i responsabilitats en la matèria	Dependència directa del Vicerectorat d'Igualtat	Creació efectiva de l'òrgan específic i nombre d'accions que emprengui	Vicerectorat d'Igualtat	Cal 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



Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures específiques per a identitats de gènere i transicionalitats en la comunitat universitària	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 la 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 del centre	Pagament en hores GR@D	1
	Atenció i ajuda	Establiment del protocol de funcionament	Creació d'un protocol d'actuació específic per a les situacions transgènerees o que pateixin conflictes per problemes d'identitat de gènere	Document del protocol	Coordinació: Unitat d'Igualtat  Redacció: comissió nomenada <i>ad hoc</i>	Cap	2

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Mesures específiques per a dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere i transicionalitat en 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 (com més convingui a la persona que l'està vivint)	Nombre de formacions	<p>Coordinació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió d'igualtat del centre</p> <p>Xerrades: a càrrec d'entitats com ara Trànsit o similars</p>	A través dels convenis amb Trànsit	3
	Transformació institucional	Inclusió de l'opció «no binari» en la matrícula i documents administratius	<p>Incorporació de l'opció «no binari» a tots els documents on es demana opció</p> <p>Opció realment important per a les persones amb diversitat respecte de la seva identitat de gènere</p>	Documents administratius	Coordinació: Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social	Cap	2

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
		Gestió dels espais dels lavabos	<p>Estudi d'un model de lavabos més inclusiu per a les persones amb diversitat per raó d'identitat de gènere</p> <p>Senyalització, almenys, d'un lavabo inclusiu per edifici</p>	Senyalització	<p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: administració i logística de cada centre</p>	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 orienten 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

Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Inclusió en els objectius ODS	Formació i docència	Introducció transversal del tractament dels ODS als estudis de grau i màster	Especificació, per part de cada grau, del desenvolupament dels ODS en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere / diversitat  Control global per part de la UB	Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada centre	Coordinació: Unitat d'Igualtat  Execució: consells d'estudis i comissions de coordinació de màsters	Cap	2
		Introducció transversal del tractament dels ODS en les assignatures (plans docents)	Incorporació, a l'eina de gestió dels plans docents, de les icones dels ODS per marcar-ne el desenvolupament en l'assignatura, amb el descriptor de cada objectiu	Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada centre	Coordinació: Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social  Execució: Informàtica i aplicacions	Cap	2

## 5. PERÍODE I ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

### 5.1. 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 ho exigeixen.
- b) Durant el període de vigència, poden ser objecte de millora, via negociació col·lectiva, en els termes previstos en la legislació aplicable, els aspectes que tinguin contingut laboral i, especialment, les qüestions que hagin quedat remeses a un desenvolupament específic posterior. Sens perjudici d'això, les condicions que la legislació vigent en cada moment pugui millorar seran substituïdes automàticament pel que es disposi en 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, sens perjudici de la intervenció que, en exercici de les seves competències, pugui dur a terme la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

## 5.2. 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 i 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 tenir el seu propi pla, negociat amb la representació que escaigui en cada cas segons la seva tipologia, naturalesa i dimensions.

## 6. SEGUIMENT DEL PLA I DE LA SEVA EXECUCIÓ

### 6.1. Mesures de seguiment

El Pla d'Igualtat ha d'incloure 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

## 6.2. 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 que estableixi el grau d'acompliment, segons la temporització prevista, de cadascuna de les mesures previstes en cada eix.

## 6.3. Comissió de Seguiment

### 6.3.1. *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 l'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 les 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 pot ser superior a onze ni inferior a set.

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

### *6.3.2. 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 l'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.

### *6.3.3. 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 per al seguiment i control de l'aplicació del Pla.



Són deures dels membres de la Comissió:

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

## 6.4. 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 les 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-la.

## 7. DEROGACIONS

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

## 8. LEGISLACIÓ APLICABLE

### Normativa i declaracions internacionals i europees

*Declaració Universal dels Drets Humans*, Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 217A (III), del 10 de desembre de 1948.

C111 *Conveni sobre la discriminació* (treball i ocupació), 1958.

*Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona*, Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 2263 (xxii), del 7 de novembre de 1967.

Resolució del Consell Europeu, del 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, *Diari Oficial de la Unió Europea* C 157, del 27 de juny de 1990.

*Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona*, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104, del 20 de desembre de 1993.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

*Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Consell d'Europa, Istanbul, 11 de maig de 2011.

Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, del 26 d'abril de 2007, Comissió Europea.

Europea Com (2007) 686 final.

*Council Conclusions on LGBTI Equality*, del 2016, del Consell de la Unió Europea.

## **Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona**

Constitució espanyola (articles 14, 15, 18 i 35).

Reial decret 898/1985, del 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (articles 15-19).

Reial decret 33/1986, del 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat.

Llei 14/1986, del 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9).

Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 4, 14, 15, 22 i 24).

Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal (article 184).

Reial decret 39/1997, del 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1).

Reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Decret 246/2003, del 8 d'octubre, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Barcelona (articles 3, 4 i 7).

Reial decret 171/2004, del 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41).

Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62).

Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 3-4, 95-96,151-152 i 177-184).

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60 i 93-96).

Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (articles 14 i 93-98).

Llei 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Llei 40/2015, de l'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Llei orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària.

Normativa de la Universitat de Barcelona: [https://intranet.ub.edu/dyn/cms/03\\_gestio/05\\_normativa/](https://intranet.ub.edu/dyn/cms/03_gestio/05_normativa/).

VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes, 2005.

Normativa del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya: [www.ub.edu/dyn/cms/continguts\\_ca/sites/transparencia/normativa/normativa/2\\_normativa\\_legal.html#personal](http://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/sites/transparencia/normativa/normativa/2_normativa_legal.html#personal).

[ COL·LECCIÓ DE NORMATIVES I DOCUMENTS DE LA UB ]



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Edicions