

# **EJES I ACCIONES**

## **III PLAN DE IGUALDAD**

### **UNIVERSIDAD DE**

### **BARCELONA**

## EL III PLAN DE IGUALDAD: EJES Y ACCIONES

### 1. ESTRUCTURA DEL PLAN Y PRINCIPIOS GENERALES

El III Plan de Igualdad se estructura en siete ejes:

1. Promoción de la igualdad y la diversidad
  - a. Transformación social e institucional
  - b. Visualización y sensibilización sobre la igualdad de género
  - c. Comunicación no sexista ni androcéntrica y relaciones externas
  - d. Implicación de los miembros de la comunidad universitaria
2. Participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria y en la organización y la gestión
3. Igualdad en el trabajo y en la vida académica
  - 3.1. Igualdad en el trabajo
    - a. Acceso, promoción y formación
    - b. Organización del trabajo y condiciones de trabajo
    - c. Organización de los tiempos, corresponsabilidad y conciliación
    - d. Infrarrepresentación de las mujeres
    - e. Salud Laboral
  - 3.2. Igualdad en la vida académica
4. Perspectiva de género en la docencia
5. Perspectiva de género en la investigación, la transferencia, la innovación y el emprendimiento
6. Política de prevención y erradicación de las violencias machistas y las actitudes machistas
7. Diversidades e interseccionalidad con el género

De esta forma, se simplifica la estructura del plan anterior, a la vez que se agrupan en un mismo eje objetivos y acciones alineados en grupos temáticos independientes y coherentes entre sí. Asimismo, se ha introducido un nuevo eje para incorporar la igualdad en relación con situaciones interseccionales y otras diversidades relacionadas con el género.

La representación gráfica de esta reordenación sería la siguiente, acompañada de las principales líneas u objetivos pretendidos:

Eje 1. Promoción de la igualdad y la diversidad

- Transformación social e institucional (nuevo eje)
- Visibilización y sensibilización sobre la igualdad de género (antiguo eje 1)
- Comunicación no sexista ni androcéntrica y relaciones externas (antiguos ejes 8 y 9)
- Implicación de los miembros de la comunidad universitaria (antiguo eje 4)

Eje 2. Participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria y en la organización y gestión (antiguo eje 3)

- Acciones transversales
- Docencia
- Investigación
- Unidad de Igualdad (UI)
- Alumnado
- Otros

Eje 3. Igualdad en el trabajo y en la vida académica

3.1. Igualdad en el trabajo (nuevo subeje)

- Acceso, promoción y formación
- Organización del trabajo y condiciones de trabajo
- Organización del tiempo, corresponsabilidad y conciliación
- Infrarrepresentación de las mujeres (antiguo eje 2)
- Salud Laboral

3.2. Igualdad en la vida académica (nuevo subeje)

- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Conflictividades
- Situaciones especiales
- LGTBIQ

Eje 4. Perspectiva de género en la docencia

- Acciones transversales (antiguo eje 5)
- Ordenación docente
  - Formación de equipos
  - Guías
- Docencia e investigación (presencia equilibrada)

- TFG
- TFM
- Doctorado y tesis
- PDA
- Actividades formativas extraordinarias y títulos propios / formación continua
- Premios
- Relaciones externas

Eje 5. Perspectiva de género en la investigación y la transferencia y en la innovación y el emprendimiento (antiguos ejes 6 y 7)

- Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, así como visibilizar sus aportaciones en los ámbitos científicos, técnicos y de transferencia
- Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera investigadora
- Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos colegiados y en todos los niveles de toma de decisiones
- Garantizar que las evaluaciones del personal investigador y de su investigación y transferencia, llevadas a cabo por los órganos pertinentes, tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo o género
- Promover que los proyectos de investigación y transferencia incorporen la perspectiva de género y de las mujeres
- Establecer incentivos que promuevan la investigación relacionada con temas de las mujeres, de género y de la diversidad sexual y de género, y su interseccionalidad

Eje 6. Política de prevención y erradicación de las violencias machistas y de las actitudes machistas (antiguo eje 10)

- Protocolo contra el acoso y acciones de mejora
- Formación en violencias machistas
- Atención a víctimas de violencia machista (todas las violencias: matrimonios forzados, violencias familiares, etc.)
- Plan de acción tutorial
- Sensibilización
- Protocolo contra otros acosos machistas
- Estadística

#### Eje 7. Diversidades e interseccionalidad con el género (nuevo eje)

- LGTBIQ
- Situaciones interseccionales
  - Diversidad funcional
  - Diversidad religiosa
  - Otras diversidades

El plan se puede sintetizar de la siguiente manera:

#### EJE 1. Promoción de la igualdad

- **Transformación social e institucional**
- **Visibilización y sensibilización sobre la igualdad de género**
- **Comunicación no sexista ni androcéntrica y relaciones externas**
- **Implicación de los miembros de la comunidad universitaria**

#### EJE 2. Participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria y en la organización y la gestión

- **Acciones transversales**
- **Docencia**
- **Investigación**
- **Unidad de Igualdad**
- **Alumnado**
- **Otros**

Órganos de gestión  
Órganos de representación  
Institutos de investigación  
Representación de personal  
Representación estudiantil

El criterio orientador de las líneas de acción ha sido garantizar el equilibrio o la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, si bien en algún caso las características de la acción también han permitido introducir el criterio de la paridad, o bien el de la alternancia, como criterio orientador de acciones de promoción del cambio cultural.

Tanto en la propia estructura de gestión de la universidad como en cualquier tipo de toma de decisiones, incluyendo las académicas y las de investigación, así como la vida estudiantil y la vida participativa en general (en términos de representación, candidaturas electorales, etc.).

### EJE 3. Igualdad en el trabajo y en la vida académica

#### 3.1. Igualdad en el trabajo

- **Acceso, promoción y formación**
- **Organización del trabajo y condiciones de trabajo**
- **Organización de los tiempos, corresponsabilidad y conciliación**
- **Infrarrepresentación de las mujeres**
- **Salud laboral**

#### 3.2. Igualdad en la vida académica

- **Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Conflictividades**
- **Situaciones especiales**
- **LGTBI**

Novedad en el marco de los planes de igualdad de las universidades, dado que quiere visibilizar las condiciones en las que se desarrollan todas las actividades prestadas por el personal al servicio de la UB (ya sean administrativas, de servicios o docentes, o de investigación y transferencia); este eje constituye un núcleo fundamental de cualquier plan de igualdad universitario y, por supuesto, el núcleo de un plan de igualdad concebido legalmente como el instrumento de consecución de las acciones dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del trabajo remunerado.

El eje pretende, pues, dar visibilidad propia y autónoma a condiciones y aspectos que en otros casos podrían quedar diluidos en otros ejes de acción y, por tanto, no ser suficientemente abordados, en especial si se toma en consideración el marco legal vigente a partir de marzo de 2019.

Universidad *child-friendly* y corresponsable

Universidad de la diversidad

LGTBIQ+

Universidad contra las violencias entre iguales y por la mediación



#### EJE 4. Perspectiva de género en la docencia

- **Acciones transversales**
- **Ordenación docente**
  - **Formación de equipos**
  - **Guías**
- **Docencia e investigación**
  - **TFG**
  - **TFM**
  - **Doctorado y tesis**
  - **PDA**
- **Actividades formativas extraordinarias y títulos propios / formación continua**
- **Premios**
- **Relaciones externas**

Presencia  
equilibrada

El cuarto eje, ya previsto en el II Plan, se ha convertido en clave en la política universitaria más reciente y ha condicionado la política docente de todas las universidades catalanas, a partir del marco regulador que supone la actuación de la agencia de calidad AQU.

Este marcador institucional sitúa el eje docente en el centro de las acciones de las universidades públicas, no solo en los contenidos y enfoques docentes, sino también como formadoras de futuros ciudadanos y ciudadanas. La diagnosis indica que todavía son muchas las acciones que deben llevarse a cabo, a pesar de que se haya avanzado de forma significativa desde la entrada en vigor del anterior plan.

La acción de la Red Vives, en la cual se integra la Universidad de Barcelona, también ha ayudado a tener instrumentos de guía, como los que se referencian en las medidas del III Plan, con la voluntad de reforzar su aplicación y su uso, así como con el compromiso de ampliarlos mediante otras acciones coordinadas dentro y fuera de la UB.

#### EJE 5. Perspectiva de género en la investigación y la transferencia y en la innovación y el emprendimiento

- **Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, así como visibilizar sus aportaciones en los ámbitos científicos, técnicos y de transferencia**
- **Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera investigadora**
- **Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos colegiados y en todos los niveles de toma de decisiones**



- Garantizar que las evaluaciones del personal investigador y de su investigación y transferencia, llevadas a cabo por los órganos pertinentes, tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo o género
- Promover que los proyectos de investigación y transferencia incorporen la perspectiva de género y de las mujeres
- Establecer incentivos que promuevan la investigación relacionada con temas de las mujeres, de género y de la diversidad sexual y de género, y su interseccionalidad

#### EJE 6. Política de prevención y erradicación de las violencias machistas y de las actitudes machistas

- Protocolo contra el acoso y acciones de mejora
- Formación en violencias machistas
- Atención a víctimas de violencia machista (todas las violencias: matrimonios forzados, violencias familiares, etc.)
- Plan de acción tutorial
- Sensibilización
- Protocolo contra otros acosos machistas
- Estadística

#### EJE 7. Diversidades e interseccionalidad con el género

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• LGTBI</li><li>• Situaciones interseccionales<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversidad funcional</li><li>• Diversidad religiosa y otros</li></ul></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Extensión del PAT NERE</li><li>• Formación y sensibilización</li><li>• Estudios sanitarios específicos sobre transgénero</li><li>• Opciones no binarias</li><li>• Grupos de ayuda</li></ul> |
|---|---|

Con este eje, la Universidad de Barcelona quiere centrar la atención en otras diversidades, en todo o en parte confluentes o relacionadas con el género, y dar voz y visibilidad a los problemas y la realidad de las personas LGTBI; y, al mismo tiempo, comprometerse con la diversidad entre su comunidad y en las acciones docentes y de transferencia, con una serie de acciones la mayoría de las cuales no conllevan ningún coste, sino un cambio cultural que pasa por introducir algunos ajustes estructurales, de edificación, nominales o de uso del lenguaje.



Porque la situación de desventaja que supone, además de ser mujer, el hecho de encontrarse en situaciones o de presentar unas características que exponen en mayor medida al trato discriminatorio crea una situación peyorativa para las mujeres, de una intensidad mayor (jurídicamente denominada *discriminación múltiple*), que hace necesaria una protección especial, más reforzada, en el marco de la igualdad de oportunidades.

En este eje se ha apostado, pues, por dar protección específica autónoma y diferenciada a situaciones singulares que podrían no considerarse explícitamente bajo el resto de los ejes y que la UB considera que merecen una visibilidad específica.

Dentro de esta línea, las causas que confluyen con el género y que se mencionan expresamente en el eje 7 se enmarcan, a su vez, dentro de las causas de protección jurídica reforzada en el art. 14 de la Constitución, que recoge el principio de igualdad y no discriminación, y también en el ámbito de las relaciones de trabajo como resultado de la aplicación del derecho de la Unión Europea. Entre otras, se incluyen las creencias o la actividad sindical, la discapacidad o el origen étnico.

El total de acciones se puede cuantificar gráficamente como se muestra a continuación:

EJES	Objetivos	Líneas	Acciones
1. Promoción de la igualdad	16	5	91
2. Participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria y en la organización y la gestión	11	6	50
3.1. Igualdad en el trabajo <i>en negociación</i>		—	—
3.2. Igualdad en la vida académica	5	2	24
4. Perspectiva de género en la docencia	8	5	51
5. Perspectiva de género en la investigación y la transferencia y en la innovación y el emprendimiento	6	—	37



6. Política de prevención y erradicación de las violencias machistas y de las actitudes machistas	20	8	57
7. Diversidades e interseccionalidad con el género	22	8	62

Dadas las conclusiones derivadas de la diagnosis, resulta evidente la necesidad de priorizar determinadas acciones, algunas de las cuales tienen carácter de acciones positivas, en la búsqueda de una presencia equilibrada de las mujeres en la Universidad de Barcelona en todos sus ámbitos —tanto en docencia, investigación, transferencia e innovación, y excelencia, como en gestión— y de la toma de decisiones con perspectiva de género, tanto en la afectación de personas (alumnado y personal) como en la transmisión del conocimiento que realiza la universidad.

En virtud de las conclusiones plasmadas en la diagnosis, se han priorizado las medidas y acciones que se presentan a continuación, con la correspondiente justificación y descripción en cada uno de los siete ejes diseñados para hacer efectiva la política de género de esta universidad.

Por último, debe remarcarse que la estructuración de objetivos, acciones y medidas se ha hecho siguiendo las pautas y estándares de creación de un plan de igualdad, e indicando los elementos de referencia para su implantación y seguimiento: objetivos, público, responsables, recursos asignados, calendario de implantación, indicadores de seguimiento y evaluación.

Los ejes y líneas o principios generales de cada eje pueden sintetizarse como sigue:

### **EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD**

El primer eje del Plan de Igualdad constituye el núcleo de la política y el compromiso de la Universidad de Barcelona con la igualdad. Por esta razón, contiene las líneas de compromiso y los principios de acción, al tiempo que recoge el plan de acción para la *visibilización* de las mujeres y de su aportación a la sociedad y al conocimiento; por tanto, para la sensibilización de la comunidad universitaria, y con ello de la propia ciudadanía vinculada o formada en la UB, en el respeto a la igualdad y a la diversidad, en la igualdad entre mujeres y hombres, y en el respeto a las diversidades *interseccionales* que pueden dar lugar a situaciones de discriminación múltiple, tanto en el binomio mujeres y hombres como en un marco no binario. Este marco de tolerancia cero al machismo y a las violencias también resulta coherente con el uso no sexista del lenguaje, que aconseja promover la sustitución de los nomenclátores empleados de forma personalizada por otros de carácter conceptual, que se refieran a la actividad, órgano, gestión o responsabilidad aludidos, especialmente en lo que se refiere al eje 2.

En este primer eje se definen las características estructurales que tienen que definir, en la Universidad de Barcelona, el camino hacia la transformación social y cultural de la propia institución y de la comunidad que la compone. De ahí que la perspectiva de género se proyecte en aspectos estructurales, como la conformación de sus órganos de

gobierno, la dinámica de su funcionamiento, desde la financiación<sup>1</sup> (presupuestos con perspectiva de género) hasta la ordenación estadística que permite conocer las dimensiones del problema de las diferencias estructurales entre mujeres y hombres, y actuar para eliminarlo, o la coordinación de órganos para mejorar las acciones a emprender.

## EJE 2. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y EN LA ORGANIZACIÓN Y LA GESTIÓN

El segundo eje pretende, como en el plan anterior, dar respuesta a las necesidades detectadas en cuanto a corregir ciertos sexismos que todavía permanecen en la denominación de cargos y categorías profesionales, así como en la representación en los diferentes cargos representativos y de gestión de la Universidad de Barcelona, ya afecten al alumnado o al personal a su servicio. Por otro lado, la diagnosis pone de manifiesto la necesidad de un cambio de cultura institucional, condicionado por el mismo cambio social al que se dirigen las leyes de igualdad, que se plantea tanto la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión, organización, incluida la gestión de la docencia y de la investigación, en cargos de cariz colegiado, como la alternancia entre mujeres y hombres en cargos unipersonales, en

---

<sup>1</sup> Véase, sobre esta necesidad y las herramientas para darle respuesta:

- De Villota, Paloma; Jubeto, Yolanda; Ferrari, Ignacio (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).
- Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe (2011). *Los presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Una primera aproximación*. <<https://www.ehu.eus/documents/2007376/6552728/PEG-UPV-EHU-Primera-aproximacion.pdf>>.
- Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe (2016). *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Análisis del Capítulo I (Año 2013)*. <<https://www.ehu.eus/documents/2007376/6552728/PEGCapitulo-I-2013.pdf>>.
- Morales Caparrós, M. José; Esteban Pagola, Ana Isabel; Luna Jiménez, María José (2010). «Diferencias entre metodologías para la evaluación del impacto de género en los presupuestos: su aplicación en la universidad». En *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional «Investigación y Género»*: Sevilla, 17-18 de junio de 2010 (pág. 733-754).
- Rodríguez Modroño, Paula; Domínguez Serrano, Mónica (2020). *Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género Universidad Pablo de Olavide*. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, Oficina para la Igualdad, Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).
- Rothe, A. et al. (2008). *Gender budgeting as a management strategy for Gender Equality at universities: concluding project report*. Múnich: Frauenakad.
- Steinþórssdóttir, F. S.; Heijstra, T. M.; Einarsdóttir, P.; Margrét Péutrsdóttir, G. (2016). *Gender Budgeting in Academia-Toolkit*. <<https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/genderbudgeting-in-academia-toolkit.pdf>>.
- Steinþórssdóttir, F. S.; Einarsdóttir, P.; Heijstra, T. M.; Margrét Péutrsdóttir, G. (2016). *Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland*. *Icelandic Review on Politics & Administration*, 12(1).
- Universidad del País Vasco. *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016)*. <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuak-genero-ikuspegiarekin> .

aras de fomentar que todos los ámbitos y niveles tengan presencia de mujeres y visibilicen la gestión de las mujeres.

El criterio orientador de las líneas de acción ha sido garantizar el equilibrio o la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, si bien en algún caso las características de la acción también han permitido introducir el criterio de la paridad o la alternancia como criterio orientador de acciones de promoción del cambio cultural; y ello tanto en la propia estructura de gestión de la universidad como en cualquier tipo de toma de decisiones, incluyendo tanto las académicas como las de investigación, así como la vida estudiantil y la vida participativa en general (en términos de representación, candidaturas electorales, etc.).

Por último, el uso no sexista del lenguaje provoca un cambio de denominación de los cargos o la forma de referirse a ellos.

### **EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y EN LA VIDA ACADÉMICA**

El tercer eje constituye una novedad en el marco de los planes de igualdad de las universidades, dado que busca visibilizar las condiciones en las que se desarrollan todas las actividades prestadas por el personal al servicio de la UB, ya sean administrativas, de servicios o docentes, o de investigación y transferencia; este eje constituye un núcleo fundamental de cualquier plan de igualdad universitario y, por supuesto, el núcleo de un plan de igualdad concebido legalmente como el instrumento de consecución de las acciones dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del trabajo remunerado. El eje pretende, pues, dar visibilidad propia y autónoma a condiciones y aspectos que en otros casos podrían diluirse en otros ejes de acción y, por tanto, no abordarse suficientemente. Su origen se vincula, también, al ámbito propio de las relaciones laborales y, por ello, el contenido está siendo elaborado por los agentes sociales presentes en la Universidad de Barcelona, es decir, la representación — sindicalizada — del personal a su servicio, por un lado, y la representación de la administración constituida por la universidad y personalizada en sus máximos órganos de gestión. En cuanto al contenido, tendrán que abordarse las cuestiones que repercuten de forma negativa en la proyección personal y profesional de las mujeres, incluyendo la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (también en tiempos de pandemia y confinamiento).

El eje también incluye, en una visión paritaria, al colectivo estudiantil, porque determinadas condiciones le son en cierto grado aplicables, como el derecho a conciliar la vida personal y familiar con la académica; y porque de este modo se establece un paralelismo en la atención a situaciones personales que conviven con las académicas y por las cuales una universidad orientada a los objetivos del desarrollo sostenible y socialmente responsable, como es la Universidad de Barcelona, también se ha de preocupar.

#### **EJE 4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA**

El cuarto eje, ya previsto en el II Plan, se ha convertido en clave en la política universitaria más reciente y ha condicionado la política docente de todas las universidades catalanas, a partir del marco regulador que supone la actuación de la agencia de calidad AQU.

Este marcador institucional sitúa el eje docente en el centro de las acciones de las universidades públicas, no solo en los contenidos y enfoques docentes, sino también como formadoras de futuros ciudadanos y ciudadanas. La diagnosis indica que todavía son muchas las acciones que deben llevarse a cabo, a pesar de que se haya avanzado de forma significativa desde la entrada en vigor del anterior plan.

La acción de la Red Vives, en la cual se integra la Universidad de Barcelona, también ha ayudado a tener instrumentos de guía como los que se referencian en las medidas del III Plan, con la voluntad de reforzar su aplicación y su uso, así como el compromiso de ampliarlos mediante otras acciones coordinadas dentro y fuera de la UB.

#### **EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA Y EN LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO**

La investigación y la transferencia, así como la innovación y el emprendimiento, constituyen una seña de identidad de la Universidad de Barcelona, de manera que la sitúan al frente de las clasificaciones internacionales. Este eje quiere situar también la investigación, transferencia e innovación en los mejores lugares de referencia en lo relativo a la importancia que se dedica a la investigación de las mujeres y sobre las mujeres, y a la investigación con mirada de género, incorporando, en la línea de las directrices europeas y estatales, la perspectiva de género como un elemento imprescindible en la labor investigadora, así como en la orientación de la investigación y la innovación, de acuerdo con el compromiso institucional de que no se puede realizar investigación con una perspectiva androcéntrica.

Por estos motivos, debe priorizarse:

- Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, así como visibilizar sus aportaciones en los ámbitos científicos, técnicos y de transferencia.
- Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera investigadora.
- Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos colegiados y en todos los niveles de toma de decisiones.
- Garantizar que las evaluaciones del personal investigador y de su investigación y transferencia, llevadas a cabo por los órganos pertinentes, tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo o género.

- Promover que los proyectos de investigación y transferencia incorporen la perspectiva de género y de las mujeres.
- Establecer incentivos que promuevan la investigación relacionada con temas sobre las mujeres, el género y la diversidad sexual y de género, así como su interseccionalidad.

## EJE 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y DE LAS ACTITUDES MACHISTAS

Este eje, fundamental en el cuidado de la comunidad universitaria, pero también en el papel transformador de la sociedad que ha de cumplir la universidad, se ha materializado antes de la aprobación del III Plan, precisamente por la urgencia y necesidad prioritaria, en el protocolo contra el acoso que, aprobado el 25 de mayo de 2019, está en vigor en la Universidad de Barcelona.

La revisión del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual, orientación sexual e identidad de género y otras conductas machistas ha sido anticipada, por lo cual, en la fecha de presentación de este nuevo Plan de Igualdad, el nuevo protocolo, que también se amplía a la identidad de género y a la lucha contra otras actitudes machistas diferentes del acoso y que construyen un ambiente hostil a las mujeres y a otras personas con diferentes identidades de género, cuenta ya con un año de vigencia, desde su aprobación por parte del Consejo de Gobierno y su entrada en vigor el 25 de mayo de 2019. Este año de experiencia en su aplicación proporciona, sin duda, herramientas de mejora del protocolo, dado que el recorrido durante este año ha permitido testar la validez y la eficacia del procedimiento (o procedimientos) regulado y descubrir posibles lagunas o mecanismos de mejora de su funcionamiento.

Durante estos meses, la implementación del protocolo se ha acompañado de campañas informativas y formativas, que también se incluyen en el plan con el fin de consolidar su integración en las acciones normalizadas de la Universidad de Barcelona.

Este periodo de vigencia y aplicación del protocolo también ha permitido captar otras necesidades y aspectos de mejora, que se incorporan en este eje 6 para completar la línea de acción de la Universidad de Barcelona en el campo de las violencias machistas y hacia la cultura de su total erradicación. En esta línea, se ha evidenciado la necesidad de cubrir otras situaciones en las que las mujeres no son las destinatarias directas de las violencias, pero que están motivadas por la cultura sexista o machista; atender con más recursos y medidas a la persona afectada; y priorizar la confidencialidad de toda la instrucción del procedimiento con todas las garantías para todas las partes.

## EJE 7. DIVERSIDADES E INTERSECCIONALIDAD CON EL GÉNERO

El nuevo eje 7 quiere dar respuesta a situaciones específicas en las que las mujeres reúnen también otras características que las hacen vulnerables en un grado más intenso a la desigualdad y a la discriminación, y que, por tanto, justifican la aplicación de acciones positivas para equilibrar la situación.



Con este eje, la Universidad de Barcelona pretende centrar la atención en otras diversidades, en todo o en parte confluientes o relacionadas con el género, así como dar voz y visibilidad a los problemas y a la realidad de las personas LGTBI; y, al mismo tiempo, comprometerse con la diversidad entre su comunidad y en las acciones docentes y de transferencia, con una serie de acciones la mayoría de las cuales no conllevan ningún coste, sino un cambio cultural que pasa por introducir algunos ajustes estructurales, de edificación, nominales o de uso del lenguaje. Porque la situación de desventaja que supone, además de ser mujer, el hecho de encontrarse en situaciones o de presentar unas características que exponen en mayor medida al trato discriminatorio crea una situación peyorativa para las mujeres, de una intensidad mayor (jurídicamente denominada *discriminación múltiple*), que hace necesaria una protección especial, más reforzada.

En este eje se ha apostado, pues, por dar protección específica autónoma y diferenciada a situaciones singulares que podrían no considerarse explícitamente bajo el resto de los ejes y que la UB considera que merecen una visibilidad específica. Dentro de esta línea, las causas que confluuyen con el género y que se mencionan expresamente en el eje 7 se enmarcan, a su vez, dentro de las causas de protección jurídica reforzada en el artículo 14 de la Constitución, que recoge el principio de igualdad y no discriminación, y también dentro del ámbito de las relaciones de trabajo como resultado de la aplicación del derecho de la Unión Europea. Entre otras, se incluyen las creencias o la actividad sindical, la discapacidad o el origen étnico.

Asimismo, se ha de tener presente que, de acuerdo con la obligación de las universidades de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, establecida en la disposición adicional vigésimo cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril,<sup>2</sup> la Universidad de Barcelona también debe establecer medidas de acción

---

<sup>2</sup> Concretamente, la citada norma establece: «1. Las universidades deben garantizar la igualdad de oportunidades de los estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribir cualquier forma de discriminación y establecer medidas de acción positiva conducentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. 2. Los estudiantes y los demás miembros con discapacidad de la comunidad universitaria no pueden ser discriminados por razón de su discapacidad ni directa ni indirectamente en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos. 3. Las universidades han de promover acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que tengan necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás integrantes de la comunidad universitaria. 4. Los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos los espacios virtuales, así como los servicios, los procedimientos y el suministro de información, deben ser accesibles a todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse, obtener información u otras deanáloga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad [...] 5. Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional tiene que realizarse desde el respeto y la promoción de los derechos humanos, y de acuerdo con los principios de accesibilidad universal y diseño para todos. 6. De acuerdo con lo que establecen el artículo 30 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y sus normas de desarrollo, los estudiantes con discapacidad, considerándose como tales los comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades,

positiva conducentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. En particular, la norma dispone que «todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los derechos humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos».

## 2. ACCIONES

Las acciones en las que se concreta la planificación de la política de igualdad de la Universidad de Barcelona que representa el actual plan se presentan por ejes, y, dentro de estos, por líneas, con indicación de las variables necesarias para poder identificar tanto la acción como los órganos o personas responsables del diseño o la aplicación o desarrollo, la dotación de recursos para llevarlas a cabo y el calendario previsto para su implantación, con la correspondiente priorización de un marco temporal condicionado por la vigencia cuatrienal acordada del plan.

El nivel de prioridad marca la urgencia en el despliegue; si la medida ya se ha llevado a cabo durante el periodo de diagnosis y diseño del plan, en este caso la acción queda señalada con prioridad 1, dado que ya puede haber sido objeto de implementación.

Determinadas acciones comprometen ejes diferentes, por lo que en los lugares respectivos se introducen remisiones al eje afectado, o bien remisiones cruzadas que permiten identificar los distintos ámbitos de afectación implicados en cada caso, a fin de no duplicar el tratamiento de las mismas cuestiones y evitar reiteraciones.

A continuación, se presentan todas y cada una de las acciones, ordenadas por ejes (siete), con la descripción de la línea y la acción, con la indicación de los órganos responsables de la ejecución, los indicadores del grado de cumplimiento (para realizar su seguimiento y revisión durante todo el periodo de vigencia), la previsión de recursos que exige la aplicación y el orden de prioridad en la implementación:

*Subeje*: en algún caso, como es el del eje 1, se ha estimado oportuno diferenciar en un mismo eje grandes objetivos, que requieren su propia línea de planificación y recursos.

*Línea*: indica las grandes líneas de planificación que requiere el eje y que pueden tener una autonomía o sustantividad propia.

*Acciones propuestas*: indica qué acciones o actuaciones concretas, por separado, pueden materializar la planificación de cada línea de actuación en cada eje. En cada caso se indica si la línea en cuestión precisa una única acción o varias, con su correspondiente descripción.

*Descripción*: indica la descripción de cada acción, es decir, el contenido concreto de la acción o actuación propuesta.

---

no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, tienen derecho a la exención total de tasas y precios públicos en estudios conducentes a la obtención de un título universitario».

*Indicadores*: indica cuáles son los elementos que, a efectos de seguimiento, control y revisión del plan, constituyen referentes que puedan determinar el grado de cumplimiento de cada línea prevista en la planificación de la política de igualdad contenida en ese plan.

*Responsables*: indica los órganos, cargos o personas responsables de la ejecución o implementación de cada una de las acciones del plan.

*Recursos*: indica si el despliegue de cada medida requiere una dotación económica concreta o específica para que se pueda ejecutar; en caso de no requerirla, se indica que no debe aplicarse ningún recurso extraordinario («ninguno»).

*Prioridad*: indica el orden de preferencia o prioridad en la ejecución de cada acción o medida prevista en el plan, dentro de un orden de 1 a 3, en el que el 1 indica la máxima prioridad (o ejecución ya llevada a cabo) y el 3 la mínima, dado que la planificación a cuatro años vista en que se desarrolla el plan determina la ordenación a lo largo de este periodo de todas y cada una de las acciones diseñadas.

**NOTA METODOLÓGICA**: en cada caso, cuando se haga referencia a vicerrectorados, debe entenderse que la responsabilidad en el diseño o en la aplicación de una determinada acción recae en el vicerrectorado u órgano citado, o bien en aquel que, en el futuro, lo pueda sustituir, dado que en cada caso se quiere aludir a las funciones desarrolladas y no a una nomenclatura en concreto. Se obvia, por razones de comodidad de lectura y espacio, la alusión a las competencias del actual o futuro vicerrectorado u órgano competente en cada caso. Se utiliza, alternativamente, el nomenclátor actual en el momento de aprobación del plan.



## EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD					
Línea y acciones propuestas	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
<b>Transformación social e institucional</b>					
Compromiso de transformación cultural de la institución	La UB asume el cambio transformador que implica la transversalización de la política de género en toda la institución, órganos, responsables, centros y espacios, y lenguaje	Memoria UB Memoria UI	Rectorado	Ninguno	1
	La UB asume que este cambio transformador requiere algunas medidas de acción positiva y, por tanto, avala el establecimiento de acciones positivas en las que el equilibrio entre géneros sea necesario	Memoria UB Memoria UI	Rectorado	Ninguno	1
	Compromiso de creación de una unidad de atención a las diversidades y de un plan propio de acción en materia de diversidades	Memoria UB Memoria UI	Rectorado	Ninguno	1
Declaración institucional a favor de las políticas de igualdad y en contra de la violencia y del acoso	Declaración institucional de compromiso con la igualdad y la diversidad	Memoria UB Declaración	Rectorado	Ninguno	1
Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas de la institución: carrera académica y profesional del PDI; carrera profesional del PAS; excelencia del alumnado	Declaración institucional de tolerancia cero frente a las violencias machistas	Memoria UB Declaración	Rectorado	Ninguno	1

Compromiso de rapidez para adaptar y cumplir los cambios en materia de igualdad a los que se compromete la institución	Compromiso rectoral de no presidir, participar ni promover ningún acto institucional en el que no se garantice la participación equilibrada de mujeres y hombres	Memoria UB Declaración	Rectorado	Ninguno	1
Introducción de la perspectiva de género en la política financiera y presupuestaria <sup>3</sup>	Previsión del impacto de género en cualquier acción de contenido económico o presupuestario  Estudio del impacto de género de las medidas de tipo económico y elaboración de presupuestos para evitar sesgos y para compensar el posible impacto negativo	Memorias anuales	Gerencia Rectorado	Ninguno	2
	Revisión de los requisitos para conseguir subvenciones o ayudas dependientes de la UB; en concreto, revisión de los criterios de ayudas para actos y actividades para que se respete el criterio de paridad	Memoria UB	Rectorado - Gabinete Técnico Asistencia técnica Unidad de Igualdad	Ninguno	1
	Financiación de las facultades, departamentos y otras unidades de la Universidad (como centros e institutos de investigación): establecer un coeficiente modulador del presupuesto según el grado de cumplimiento del objetivo «incorporación de la perspectiva de género»	Memoria UB	Rectorado - Gabinete Técnico Asistencia técnica Unidad de Igualdad	Ninguno	2

<sup>3</sup> En el informe final de 2005 del Grupo de especialistas del Consejo de Europa en presupuestación con perspectiva de género se define la *presupuestación con perspectiva de género* como una «evaluación de los presupuestos basada en el género, con la incorporación de una perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género».



Reforzar el posicionamiento de la UB en el ámbito universitario	Posicionamiento de la UB en referencia al compromiso de género y a la oferta formativa en género, que comporte el compromiso de liderar proyectos interuniversitarios: la UB debe esforzarse por ser una universidad de referencia en género en el contexto catalán	Posicionamiento global de la UB en materia de igualdad	Rectorado y Vicerrectorado de Igualdad	Estudiar si es necesario impulsar alguna acción	2
<b>Dotación permanente del registro estadístico (registro de datos desagregados por sexos y géneros)</b>					
Línea	Acciones propuestas y descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Desagregación por sexos/géneros de todos los datos que se registren en la UB de forma estable e institucional con carácter anual	<p>Conocimiento y registro desagregado de todos los ítems que puedan ser analizados en futuras diagnosis y que permitan detectar impacto de género</p> <p>Concienciación general de toda la comunidad</p>	Herramientas: sistema de registro de datos desagregado - añadir ítem en cada sistema de registro de datos	Cada unidad administrativa de la UB, bajo la coordinación e impulso del Gabinete Técnico del Rectorado	Ninguno	1
	<p>Elaboración de estadísticas de forma periódica y estructural. Esta medida debe comunicarse a todos los centros y a todas las unidades de la Universidad de Barcelona como protocolo de actuación generalizado a partir del curso siguiente al momento en que se publique. El desglose por sexo debe evidenciarse tanto en la recopilación y la ordenación de los datos como en la elaboración de estadísticas relevantes para analizar la situación en cuanto a actividades académicas desarrolladas dentro y fuera del contexto de la Universidad de Barcelona (como participación en cursos internacionales, comités evaluadores, comités científicos nacionales e internacionales, y organización de reuniones y conferencias nacionales e internacionales, y seminarios, entre otros)</p> <p>Elaboración de forma periódica de indicadores de los trabajos de gestión desglosados por sexo y categoría profesional</p>	Publicación de los datos e inclusión en las memorias correspondientes	Gabinete Técnico	Ninguno	1

			Rectorado - Gabinete Técnico	Creación de una línea o servicio estadístico de género en el Gabinete del Rectorado para la gestión de datos sobre impacto de género	Memoria - servicio estadístico
<b>Introducción de indicadores para el seguimiento del objetivo de la igualdad de género, como una forma normalizada de trabajar en las unidades</b>	Introducción de indicadores para el seguimiento del objetivo de la igualdad de género en relación con toda la comunidad universitaria, lo cual comporta el diseño de los indicadores y su establecimiento dentro de cada unidad, departamento o servicio de la Universidad de Barcelona, en particular los relacionados con los órganos de gobierno	Una jornada/taller anual	Equipo de gobierno Unidad de Igualdad	Ninguno	1

Mejora de la visibilización y sensibilización sobre la igualdad de género						
Línea	Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Mantenimiento <i>ad futurum</i> y creación de nuevos premios relacionados con la		Premio al mejor TFG, al mejor TFM y a la mejor tesis con perspectiva de género	Véase el eje 4 Docencia	Vicerrectorado de Igualdad - UI	Dotación económica	1
		Premio a la docencia con perspectiva de género	Véase el eje 4 Docencia	Vicerrectorados Igualdad - Docencia	Dotación económica	2

<b>Premios y reconocimiento a la aplicación de la perspectiva de género en la docencia</b>	perspectiva de género en la docencia (véase la relación en la columna Descripción)  En todos los casos se promoverá la publicación y difusión de los trabajos premiados	Premio Investigación con perspectiva de género	Véase el eje 5 Búsqueda	Vicerrectorados Igualdad - Investigación	Dotación económica	2
		Premios a iniciativas estudiantiles de género	Memoria UI Memoria UB	Vicerrectorados Igualdad - Estudiantes	Dotación económica	3
	Creación de distinciones de fin de curso para los centros, departamentos o personas que hayan destacado en la consecución de objetivos del III Plan	Indicadores de todas las unidades, niveles y áreas, trabajados con datos segregados por sexo  Implementación de este método para determinar los resultados premiados con distinciones	Los indicadores desagregados por sexo	Vicerrectorados Igualdad - Docencia	Dotación económica del premio, si tuviera	3
<b>Premios a la perspectiva de género y de la diversidad en otros ámbitos distintos de la docencia</b>	Premio a la diversidad Premio literario	Premio Diversiae a iniciativas de diversidad para promover la participación e incrementar la sensibilización entre la comunidad universitaria  Premio literario por promover la participación e incrementar la sensibilización entre la comunidad universitaria, que puede hacerse extensivo a la sociedad en general  Premio a las bibliotecas en el fomento de la difusión de la obra de las mujeres, para la mejora de la visibilidad de los estudios, la investigación y las publicaciones de las mujeres	Véase el eje 7 Diversidades  Número de participantes	Vicerrectorados Igualdad - Estudiantes  Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio	Dotación económica, si es necesario  Dotación económica, si es necesario	2  3
<b>Mejora de la visibilidad de las mujeres en la UB</b>	Promover la visibilidad de las mujeres como referentes dando nombre de mujer a espacios de cada centro de la Universidad de Barcelona	Campaña de bautizo de aulas y espacios	Número de bautizos Memoria UI Memoria UB	Vicerrectorado de Igualdad - UI	Ninguno	1

	Promover la visibilidad de las iniciativas feministas autogestionadas (asamblearias)	Asamblea Feminista y otras opciones asociativas  Dotación de espacios de visibilidad, como el sitio web de difusión de actividades o campañas  Asociaciones feministas: reconocimiento y visibilidad	Sitio web	Unidad de Igualdad	Ninguno	1
<b>Mejora de la visibilidad de las mujeres de la UB</b>	Hacer visible el trabajo de las mujeres de la UB como referentes del alumnado actual	Publicación <i>Las primeras mujeres UB</i>  Promover la publicación de nuevas ediciones de la obra anterior que la mejoren y amplíen  Proyecto <i>Diccionario biográfico de mujeres</i>	Publicación digital	Publicaciones UB - Unidad de Igualdad	Coste de la publicación	2
<b>Fomento de jornadas, actividades y</b>	Creación de una línea de publicaciones sobre cuestiones de igualdad de género o historia de la influencia de las mujeres en la ciencia y en la sociedad  Publicación en Debates UB-Feminismo(s) de los contenidos del ciclo de conferencias	Creación de una línea de publicaciones sobre cuestiones de igualdad de género  Creación de una línea de publicaciones sobre la historia de la influencia de las mujeres en la ciencia y en la sociedad, para que la Universidad de Barcelona pueda ofrecer recursos, estudios, materiales y propuestas prácticas tanto al colectivo universitario como al resto de las universidades y a la sociedad en general  Publicación en Debates UB-Feminismo(s) de los contenidos del ciclo de conferencias	Número de publicaciones, difusión e impacto	Vicerrectorado de Igualdad - Publicaciones UB	Coste de las publicaciones	2

<b>publicaciones de género</b>	Organización y mantenimiento del ciclo de conferencias sobre feminismos: Debates UB-Feminismo(s)	Ciclo de conferencias sobre feminismos  Ciclo de conferencias sobre mujeres en la historia  Ciclo de conferencias sobre diversidades y LGTBIQ+	Número de conferenciantes y asistentes  Eco en los medios de comunicación y en la comunidad UB	Vicerrectorado de Igualdad	Coste del ciclo de conferencias	1
	Organización de ciclos de cine sobre mujeres o realizado por mujeres	Ciclo de cine de mujeres (cinefórum)  Ciclo de cine sobre mujeres (cinefórum)	Número de actividades, ciclos	Vicerrectorado de Igualdad	Valorar coste	3
	Organización de actividades de difusión de la obra de las mujeres	Con el fin de fomentar la difusión de la obra de las mujeres, para la mejora de la visibilidad de los estudios, la investigación y las publicaciones de las mujeres	Número de actividades, ciclos	Vicerrectorado de Igualdad	Valorar coste	3
<b>Mejora de la coordinación de unidades y servicios dedicados a la igualdad</b>						
Línea	Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	
<b>Mejora de la coordinación de los servicios y unidades implicados en materia de igualdad</b>	Establecer un sistema de coordinación y trabajo coordinado entre las distintas unidades y servicios implicados en la ejecución de cada eje: OSSMA, Gabinete de Atención y Mediación, SAE... Si es necesario, esta coordinación puede ser protocolizada	Memorias UB y UI (y de los respectivos servicios y unidades)	Unidad de Igualdad OSSMA, Gabinete de Atención y Mediación, SAE...	Ninguno	1	
	Reforzar la estructura de gestión y servicio proporcionado por la Unidad de Igualdad  Equiparar las funciones de dirección de la Unidad de Igualdad a otras responsabilidades de gestión académica	Sistema de reconocimiento previsto y comparativa: visibilización en las memorias anuales	Rectorado	Partida presupuestaria		

<b>Mejora de la estructura de gestión: la Unidad de Igualdad y las comisiones de igualdad</b>	Mejorar y ampliar la actual e insuficiente dotación de personal al servicio de la Unidad de Igualdad, para poder absorber toda la demanda que genera la comunidad UB	Número de personas asignadas a la UI y dedicación	Unidad de Igualdad	Partida presupuestaria	1	
	Estudiar el replanteamiento de la organización de áreas del actual Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social para garantizar una relevancia suficiente y autónoma de la igualdad y las políticas de igualdad respecto a otras funciones o políticas	Vicerrectorados División de funciones y cargos	Rectorado y Vicerrectorado de Igualdad	Estudio de coste		
	Estudiar la posibilidad de crear una Unidad de Diversidad		Llamamiento a las candidaturas electorales			
	Mantener y promover un espacio para la Unidad de Igualdad en el sitio web de la Universidad de Barcelona de fácil acceso y que informe sobre cuestiones de género, recursos e informaciones (entre otros: reforzar la accesibilidad en la página web y la alimentación de contenidos actualizados)	Sitio web	Gabinete Técnico - Comunicaciones	Ninguno		
	Dotar de espacios adecuados y dignos a las unidades y servicios de igualdad, en particular la Unidad de Igualdad y las comisiones de centro	Memoria UI	Rectorado	Ninguno	1	
<b>Aumento de la visibilidad del trabajo llevado a cabo en la Unidad de Igualdad</b>	Mejorar la visibilidad, tanto interna como externa, de las tareas, actividades y procedimientos llevados a cabo en la Unidad de Igualdad	Memoria UB Memoria UI Memorias anuales segregadas de la memoria UB	Vicerrectorado de Igualdad	Ninguno	1	
<b>Refuerzo del Vicerrectorado de Igualdad</b>	Dotar de la importancia y transversalidad que implican las funciones del Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social	Número de actividades y campañas Memoria UI	Unidad de Igualdad	Ninguno	1	

<b>Refuerzo del vínculo de la política de género con las distintas comisiones de gobierno</b>	<p>Realizar una aplicación efectiva del principio de transversalidad como estrategia de trabajo en relación con las políticas públicas, programas y prácticas llevados a cabo por la universidad</p> <p>Presencia y participación de la titular del Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social (o quien pueda sustituirla) en las diferentes comisiones de gobierno</p> <p>Presencia de la UI en las comisiones que resuelvan aspectos de género</p>	<p>Inclusión del compromiso en la normativa</p> <p>Memoria</p> <p>Número de comisiones donde se computa su presencia y participación</p>	<p>Rectorado</p> <p>Comisiones de gobierno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
<b>Presentación anual en el Claustro de la memoria de actuaciones</b>	<p>Evaluar las necesidades presupuestarias de la Unidad de Igualdad</p> <p>Informar sobre el presupuesto de la Unidad de Igualdad de la UB en comparación con el de unidades similares de otras universidades</p>	<p>Informe</p>	<p>Unidad de Igualdad</p>	<p>Partida presupuestaria</p>	<p>1</p>
<b>Presupuesto asignado a la Unidad de Igualdad</b>	<p>El diseño del presupuesto asignado a la Unidad de Igualdad debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la suficiencia del presupuesto para la cobertura de todas las acciones y actividades encomendadas</li> <li>Evaluar las necesidades presupuestarias de la Unidad para obtener la partida económica necesaria para desarrollar sus funciones</li> </ul> <p>Difundir el presupuesto de la Unidad de Igualdad</p>	<p>Presupuesto-cuantía</p>	<p>Rectorado</p>	<p>Presupuesto ordinario</p>	<p>1</p>

**Transversalización de la formación en género en toda la UB**

<b>Formación de los equipos de gobierno en perspectiva de género</b>	Garantizar el conocimiento necesario por parte de todos los equipos de gobierno de los respectivos ámbitos para que el compromiso sea efectivo	Número de formaciones y asistentes totales	IDP-ICE	Coste de la formación	1
<b>Formación de los equipos de gobierno en materia de violencia machista</b>	Garantizar que la formación sea obligatoria para cualquier persona con responsabilidades académicas o de gestión	Número de formaciones y asistentes totales	IDP-ICE	Coste de la formación	1
<b>Formación de todo el personal de la UB en perspectiva de género</b>	Garantizar que la formación llegue a todo el personal UB: requerimiento para su aplicación a todo el personal en el proceso de contratación, en línea con las medidas diseñadas por la LERU (formación dotada de la misma fuerza que la impartida en materia de prevención de riesgos laborales) <sup>4</sup>  La formación puede incluir cursos en línea y con guías	Incorporación de la obligación en el plan de acogida u otro alternativo Número de formaciones y asistentes totales Memoria UI	IDP-ICE Autoría de los materiales formativos	Coste de la formación o edición de los materiales	1
	ICE: Formación profesorado y PAS Formación continua del personal	Número de acciones formativas y de asistentes	IDP-ICE	Coste de la formación	1
<b>Incorporación de la perspectiva de género en la docencia</b>	Elaborar y difundir las guías para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y otras acciones previstas en el eje 4	Véase el eje 4 (docencia)			
<b>Comunicación no sexista ni androcéntrica</b>					
Acciones y descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad	

<sup>4</sup> El ejemplo lo constituye el Trinity College de Dublín, el cual, desde su proyecto piloto para el curso 2017-2018, facilita esta formación mediante el Trinity College Dublin's Living Equality and Diversity (LEAD) online training programme (consultable en <https://www.tcd.ie/equality/training>). Su formación en línea está disponible en <https://www.tcd.ie/equality/training/lead-online-training/#LEAD>. Se pueden consultar diversas herramientas en línea que facilitarían esta formación; por ejemplo: [https://www.cobblestonelearning.com/diversityandinclusion/?gclid=Cj0KCQiAqNPyBRcjARIsAKA-WFzNdWluXroO9yuAZaTelrzVaG78NIP954BLqlRN0wJfMXOSu9p1LOEaAhPAEALw\\_wcB](https://www.cobblestonelearning.com/diversityandinclusion/?gclid=Cj0KCQiAqNPyBRcjARIsAKA-WFzNdWluXroO9yuAZaTelrzVaG78NIP954BLqlRN0wJfMXOSu9p1LOEaAhPAEALw_wcB).

Difusión de los protocolos existentes mediante la elaboración de estudios, la organización de encuentros, la oferta formativa u otras iniciativas vinculadas a la concienciación de todas las personas que componen la Universidad	Número de actividades y acciones Memoria UI Memoria UB	UI - Servicios Lingüísticos - Rectorado - Vicerrectorados	Ninguno	1
Velar por la continuidad del trabajo de los Servicios Lingüísticos (SL), que consiste en proponer modelos, criterios y buenas prácticas en lo que se refiere a un uso no sexista del lenguaje <sup>5</sup>	Memoria de los SL Memoria UB	Rectorado - UI - SL	Ninguno	1
Revisión de la denominación de los órganos, servicios y entes vinculados a la Universidad de Barcelona que todavía muestran un lenguaje androcéntrico y propiciar que, en las denominaciones nuevas que hayan de crearse, se tengan en cuenta los preceptos de un lenguaje no sexista e inclusivo, así como promover un uso no sexista de la denominación de los cargos	Denominación de los cargos	Rectorado - Gabinete Técnico	Ninguno	1
Promover la denominación de los cargos, como criterio de uso normalizado, sustituyendo a la persona que lo ocupa por el criterio funcional que lo determina (p. ej.: <i>vicerrectorado</i> y no <i>vicerrector</i> , <i>decanato</i> y no <i>vicedecano...</i> ), como se explica en la guía de criterios sobre uso no sexista de los Servicios Lingüísticos de la Universidad de Barcelona, pero respetando los límites indicados en la citada guía, para evitar incidir en confusiones sobre la persona responsable en el cargo en relación con los cargos unipersonales. Por tanto, siempre que la referencia se haga no a la persona, sino al cargo o equipo responsable	Denominación de los puestos de trabajo Catálogo de los puestos de trabajo	Vicerrectorados responsables de cada colectivo	Ninguno	1
Velar por que las aplicaciones informáticas de la UB utilicen estrategias tanto tecnológicas como lingüísticas para favorecer un lenguaje no sexista	Número de aplicaciones adaptadas	Tecnologías e Informática	Coste de las adaptaciones	1

<sup>5</sup> Véanse los criterios sobre el uso no sexista del lenguaje en <https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510>.

Revisión de las normativas de la Universidad de Barcelona para adaptarlas a un lenguaje no sexista e inclusivo  Sobre todo debe garantizarse que la normativa relativa a la contratación y a la evaluación del personal de la Universidad de Barcelona no contenga elementos de discriminación indirecta ni en lo referente al PDI ni al PAS (véase el eje 3, igualdad en el trabajo)	Número y porcentaje de adaptaciones hechas	Gabinete Rectorado y Servicios Jurídicos	Ninguno	2
Revisión sistemática de la documentación institucional (cartas, formularios e impresos, entre otros) para garantizar su neutralidad en el lenguaje, sobre todo en relación con el material que se facilita al alumnado (carpetas de matrícula, informes y folletos dirigidos al futuro alumnado, entre otros)	Número y porcentaje de adaptaciones hechas	Comunicaciones y Servicios Lingüísticos	Ninguno	1
Garantizar el cambio de nombre según el género sentido y que la documentación y las relaciones académicas sean coherentes con ese nombre	Grado de implantación	Vicerrectorado de Estudiantes Comunicaciones y Servicios Lingüísticos	Ninguno	1
Revisión de los códigos éticos y de buenas prácticas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la estructura institucional	Revisión de los códigos y normativas y elaboración de una propuesta de mejora	Responsable: cada unidad de cualquier nivel	Ninguno	1
Rotulación e imágenes no sexistas en la institución	Revisión de la rotulación, así como de las imágenes que se utilizan en la institución, para corregir posibles rótulos sexistas	VR de Comunicación o responsable en imagen y comunicación	Ninguno	1
<b>Mejora de las relaciones externas y participación en redes en perspectiva de género</b>				
Acciones y descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
	Número de universidades integrantes, grado de consecución y acciones llevadas a cabo por la red, una vez constituida	Rectorado	Estudiar si es necesario algún gasto	2

Estudiar el planteamiento de una red de universidades por la igualdad (como, por ejemplo, la de las universidades irlandesas) <sup>6</sup>				
Mantener contactos con las distintas instituciones con competencias en género: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Catalán de las Mujeres para fijar líneas de colaboración: actividades de formación, premios TFG...</li> <li>• AQU Cataluña</li> <li>• Red Vives</li> <li>• LERU</li> <li>• CRUE</li> <li>• Comisión Mujeres y Ciencia (en cuanto que órgano de interlocución idóneo con los responsables de otras universidades, a través de la Unidad de Igualdad)</li> <li>• Otras redes: EUFEM (Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género), iiEDG, TRAGEVIC (Red Iberoamericana de investigación en trabajo, género y vida cotidiana), Consejo de Mujeres del Ayuntamiento de Barcelona</li> </ul>	Número de universidades y miembros participantes, acciones llevadas a cabo por cada red y papel de la UB en cada caso  Acciones derivadas de las instrucciones y normativa del AQU  Número de acciones llevadas a cabo y papel de la UB en su ejecución	Unidad de Igualdad Equipo rectoral	Ninguno  1	
Colaborar de forma periódica en la organización de encuentros con profesionales de prestigio nacional e internacional reconocidos en igualdad de género, tanto del ámbito académico como del ámbito práctico, que lleven a cabo las comisiones de igualdad de los diferentes centros	Número de universidades y miembros participantes, acciones llevadas a cabo por cada red y papel de la UB en cada caso	Unidad de Igualdad	Variable: coste de la colaboración en la organización  1	
Fomentar las relaciones con otras universidades			Ninguno  2	
Fomentar las relaciones con grupo feministas externos a la UB (Themis, Mujeres Juristas, etc.)	Número y carácter de cada convenio y tipo de colaboración (formal/informal - habitual/esporádica)	Vicerrectorado de Igualdad y grupos feministas de la UB - Cátedras de género y otros grupos	Ninguno  2	

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

Fomento de la implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria					
Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Compromiso de aplicación del Protocolo de la UB para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas	Difusión del Protocolo para su conocimiento general	Número de acciones de difusión	Vicerrectorado Igualdad	Ninguno	1
Compromiso de aplicación del Plan de Igualdad de forma transversal	Difusión del Plan para su conocimiento y aplicación general	Número de acciones de difusión	Vicerrectorado Igualdad	Ninguno	1
Compromiso de respeto al Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB, en relación con la igualdad y las diversidades	Inclusión de referencias mutuas entre el Código ético y el Plan de Igualdad	Existencia de referencias en cada texto	Responsables del Código ético Unidad de Igualdad	Ninguno	1

## EJE 2. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y EN LA ORGANIZACIÓN Y LA GESTIÓN

Las universidades tienen el deber de promover la representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el empleo de cargos de responsabilidad (artículo 16 de la LOI) como en los órganos de gobierno y representación (artículo 24 de la LOI). También es obligación de las universidades, según la LOU 4/2007, de 12 de abril (artículo 13), promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados (consejo social, consejo de gobierno, claustro, juntas de escuelas y facultad, y consejos de departamento), que debe ser garantizada por la normativa electoral de sus respectivos estatutos.

EJE 2. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y EN LA ORGANIZACIÓN Y LA GESTIÓN						
Líneas	Acciones propuestas	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
<b>Compromiso institucional para avanzar en la cultura de la igualdad y la paridad en la organización, representación, gestión y participación</b>						
<b>Medidas comunes y transversales</b>	Aplicación de la perspectiva de género en todas las políticas de la institución y adopción de medidas de fomento	Véase el eje 1				1
	Formación en perspectiva de género a todas las personas con funciones de participación, representación, gobierno, organización y gestión	Creación de programas específicos de formación, apoyo y asesoramiento, específico para las académicas, que establezcan medidas de acción para motivar su acceso y permanencia en puestos de responsabilidad en investigación	Elaboración del programa de liderazgo	Asesoramiento de especialistas  Coordinación: Unidad de Igualdad	Partida económica específica	3
	Formación y capacitación en liderazgo con perspectiva de género	Elaboración de un programa de liderazgo para mujeres y hombres que incorpore la perspectiva de género		Ejecución: vicedecanatos de ordenación académica de cada centro		

Gestión y gobierno						
<b>Mejora de la gestión con perspectiva de género</b>	Promover la consecución de una organización gobernada y gestionada desde y para la igualdad de hombres y mujeres	Medidas de gestión y gobierno, participación y representación descritas en los siguientes apartados	Número de mujeres en cargos de gestión, y posición en el cargo u órgano de referencia	Rectorado	Ninguno	2
<b>Mejora del gobierno con perspectiva de género</b>	Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos, ámbitos, categorías y niveles de la UB	<p>Velar por el cumplimiento de la normativa en relación con la paridad de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno y gestión de la UB, incluyendo los cargos de confianza y libre designación, así como en los órganos de representación, facultades, departamentos, institutos de investigación y asociaciones</p> <p>Seguimiento de la acción con la publicación de los resultados para urgir, en caso necesario, su cumplimiento</p>	<p>Datos de la documentación institucional: listas de designación y composición, actas y memorias</p>	<p>Órgano o autoridad que designa</p> <p>Asesoramiento: Servicios Jurídicos</p> <p>Ejecución: vicedecanatos de cada facultad + Gabinete Técnico</p> <p>Implementación: Comisión de Igualdad</p>	Ninguno	1
	Promover la presencia de mujeres en los órganos altamente masculinizados y reversión de los ámbitos de infrarrepresentación	<p>Incentivar la presencia de mujeres en los órganos altamente masculinizados</p> <p>Incentivar la participación de mujeres y hombres en ámbitos donde estén respectivamente infrarrepresentados</p>	Diagnóstico de los órganos más masculinizados y modificaciones efectivas pasados tres años del inicio de la aplicación del Plan	Rectorado Vicerrectorados, facultades y centros en coordinación con el Gabinete Técnico y la Unidad de Igualdad	Ninguno	1

	<p>Promover la alternancia hombre/mujer en los cargos de gobierno unipersonales</p>	<p>Elaborar un sistema negociado de alternancia</p> <p>Incorporar la cláusula de alternancia en la normativa reguladora</p> <p>Atender e instar al cumplimiento de las políticas de alternancia, mediante el compromiso institucional, el cambio de normativa y la transparencia de la información pública, para detectar incumplimientos y desviaciones</p> <p>Crear un sistema anual, por ámbitos, de recogida de datos</p> <p>Estudiar la posibilidad de promover la alternancia mediante la elaboración de un procedimiento sistemático y formal de alternancia en los cargos de gestión y gobierno de carácter unipersonal (a tal fin, formación de un equipo de trabajo para la elaboración de una cláusula normativa, el establecimiento de responsables, competencias y procedimiento dedicados al examen y verificación del cumplimiento de las políticas de alternancia y obligar a su cumplimiento)</p>	<p>Listas</p> <p>Modificación de la normativa</p> <p>Número de acciones de promoción</p>	<p>Órgano o unidad que convoca</p> <p>Apoyo de la Unidad de Igualdad</p> <p>Ejecución: Comisión de Igualdad + Gabinete Técnico</p> <p>Implementación: vicedecanatos</p> <p>Asesoramiento: Servicios Jurídicos</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
	<p>Reforzar el avance que ha supuesto la creación del Vicerrectorado de Igualdad y de los órganos responsables en materia de igualdad</p>	<p>Refuerzo de la visibilidad y reconocimiento de las personas con responsabilidades en materia de igualdad</p>	<p>Documentación generada por el Vicerrectorado de Igualdad</p>	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado de Igualdad</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

Participación y representación						
Procesos electorales	Garantizar listas de candidaturas de los distintos sectores de la comunidad universitaria con una composición equilibrada	Velar por el cumplimiento del principio de representación equilibrada en todas las candidaturas presentadas en los órganos de representación	Listas de participación, propuestas, presencia Memoria de los centros Datos institucionales de las candidaturas presentadas	Junta Electoral Permanente Órgano convocante	Ninguno	3
	Velar por el cumplimiento de la normativa sobre paridad en las listas de candidaturas	Velar por el cumplimiento de la normativa de la UB sobre paridad en las listas de candidaturas de los diferentes sectores de la comunidad universitaria en todos los procesos electorales, tal y como establece el Reglamento electoral			Ninguno	1
	Establecer medidas que impulsen la presentación de candidaturas unipersonales de mujeres en ámbitos altamente masculinizados	Impulsar medidas específicas para la corrección de la desigualdad y el logro de la presencia equilibrada de hombres y mujeres	Datos institucionales sobre la composición de los distintos órganos	Vicerrectorados, centros y Unidad de Igualdad	Ninguno	1
	Promover y facilitar la alternancia hombre/mujer en las funciones de representación en todos los grupos de la comunidad universitaria	Establecer incentivos para conseguir la alternancia hombre/mujer			Ninguno	3
	Formación y capacitación en liderazgo con perspectiva de género	Elaboración de un programa de liderazgo para mujeres y hombres que incorpore la perspectiva de género  Creación de programas específicos de formación, apoyo y asesoramiento, específico para las académicas, que establezcan medidas de acción para motivar su acceso y permanencia en	Elaboración del programa de liderazgo	Asesoramiento de especialistas  Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: vicedecanatos de	Partida económica específica	3

<b>Representación</b>		puestos de responsabilidad en investigación		ordenación académica de cada centro		
	Promover la paridad en las funciones de representación, tanto en relación con los distintos grupos de la comunidad universitaria como con la alternancia en los lugares de representación	Velar por el cumplimiento de la representación equilibrada en todos los grupos de la comunidad universitaria	Lista (validada o no) en relación con el cumplimiento de la presencia equilibrada	Ejecución: el órgano convocante  Control: Unidad de Igualdad	Ninguno	1
	Incentivar la participación del alumnado en el trabajo de las comisiones de igualdad	Potenciar y aumentar la participación del alumnado, para conseguir la representatividad de toda la comunidad universitaria en las comisiones de igualdad.  Reconocimiento para actividades institucionales	Informe de las actividades de las comisiones de igualdad  Campañas de información y llamada a la participación	Comisiones de igualdad de centro y UB	Ninguno	1



<b>Órganos representativos del personal</b>	Fomentar la presencia de mujeres en órganos de decisión como el Comité de Empresa y la Junta de Personal	Corregir la brecha de participación entre mujeres y hombres en el Comité de Empresa, como órgano participativo, de representación y decisión: incentivando las candidaturas de mujeres en todas las secciones sindicales y cumpliendo con el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres  Mejorar el equilibrio en la Junta de Personal  Acciones: campañas de sensibilización y concienciación	Datos de la revisión futura del diagnóstico  Campañas electivas y de sensibilización, concienciación	Ejecución e implantación: Comité de Empresa  Junta de Personal	Ninguno	3
<b>Organizaciones de alumnos</b>	Empoderar, visibilizar a las jóvenes para que asuman roles de mando de los grupos	Llevar a cabo campañas, jornadas y actividades para concienciar, incentivar y motivar, con el fin de aumentar la participación e influencia de las jóvenes, individualmente o como grupo, para acceder a los puestos de mando y asumir estas funciones	Campañas de sensibilización, formación y concienciación	Ejecución: comisiones de igualdad de los centros  Implementación: vicedecanatos de docencia  Soporte: Unidad de Igualdad	Ninguno	1
	Incentivar la participación del alumnado en los actos desarrollados en las facultades sobre temáticas de género e igualdad	Aumentar la participación del alumnado en las actividades y jornadas de género e igualdad desarrolladas en las facultades, mediante el reconocimiento de sus tareas de apoyo y asistencia	Campañas de llamada a la colaboración	Ejecución: comisión de igualdad de las facultades	Ninguno	3



	Igualdad, paridad y equidad de género en las organizaciones de alumnos	Abrogar los estereotipos de género en relación con las capacidades y aptitudes de hombres y mujeres, para romper roles de género, promoviendo el liderazgo de las mujeres	Composición	Ejecución: grupo de alumnos constituido  Implementación: vicedecanatos de centro	Ninguno	1
<b>Gestión</b>						
<b>Perspectiva de género en los servicios</b>	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones de los servicios en la comunidad universitaria	Presencia transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones, documentación y tareas de atención realizadas por los servicios prestados a la comunidad universitaria  Acciones: formación y sensibilización a la plantilla de los servicios implicados	Formación y sensibilización a la plantilla de los servicios implicados	Ejecución: Formación PAS UB  Supervisión: Unidad de Igualdad	Ninguno	1
	Revisar la organización de los tiempos de trabajo del PDI: distribución de horarios, carga docente + número de horas de trabajo de trabajos invisibles (normalmente de gestión y tutorías) a la hora de computar tiempo de trabajo y dedicación	Véase el eje 3	Inclusión en el PDA	Dirección de departamento	Ninguno	1

<b>Mejora de la visibilización</b>	Visibilizar, dignificar y revalorizar los trabajos de gestión	<p>Reconocer de forma efectiva las tareas de gestión universitaria en todos los niveles</p> <p>Establecer incentivos y compensaciones suficientes y adecuados para las personas que asuman responsabilidades y tareas de gestión</p> <p>Diagnóstico e identificación de todas las responsabilidades y tareas de gestión que efectivamente se llevan a cabo en la institución<sup>7</sup></p> <p>Reconocer y repartir equilibradamente el trabajo de gestión docente</p> <p>Registro de las horas dedicadas a todas las actividades de gestión académica a fin de darles el reconocimiento y la valoración correspondientes</p>	<p>Datos del diagnóstico</p> <p>Informe de los departamentos</p>	<p>Decanatos</p> <p>Gerencia</p> <p>Vicerrectorados competentes</p> <p>Centros</p> <p>Departamentos</p> <p>Institutos de investigación</p>	Ninguno	2
<b>Gestión de las políticas de igualdad en los centros</b>						
<b>Refuerzo de las comisiones de igualdad</b>	Promover una composición paritaria y diversa en la constitución de las comisiones de igualdad de los centros	Concienciar e incentivar la implicación de la comunidad universitaria, especialmente de los hombres, para corregir la carencia de equilibrio	Llamamientos y campañas informativas	<p>Ejecución: comisiones de igualdad de cada centro</p> <p>Implementación: Comisión de Igualdad</p>	Ninguno	1

<sup>7</sup> Erradicar las ideas estereotipadas y la falta de consideración de los trabajos de gestión, llevados a cabo mayoritariamente por mujeres, según muestra el diagnóstico, y visibilizar la infravaloración de estas tareas, que a menudo carecen de reconocimiento retributivo, horario ni de ningún otro tipo.

				Coordinación: Unidad de Igualdad		
	Consolidar y reforzar las comisiones de igualdad de los centros atendiendo a las funciones desarrolladas	<p>Reconocimiento efectivo de la participación en las comisiones de igualdad de centro, especialmente de las responsabilidades de presidencia y secretaría</p> <p>Necesidad de refuerzo de las comisiones de igualdad de los centros para el desarrollo de sus tareas con la eficacia y la eficiencia necesarias, especialmente para la implantación y ejecución del III Plan de Igualdad</p>	Informe o memoria de las comisiones de igualdad de los centros	<p>Ejecución: comisión de igualdad de los centros</p> <p>Implementación: Comisión de Igualdad + Vicerrectorado de Igualdad</p>	<p>Partida económica específica (necesidades técnicas o de refuerzo de personal)</p>	1
		<p>Elaboración de la propuesta para reconocer, valorar y retribuir las tareas llevadas a cabo en las comisiones de igualdad de las facultades, con el objetivo de reducir el sesgo de desigualdad en este tipo de tareas</p> <p>Incentivar y promover la participación de hombres y mujeres en estas comisiones</p>	Informe y elaboración de la propuesta	<p>Cumplimiento: Gerencia</p> <p>Ejecución: comisiones de centro</p> <p>Implementación: Gerencia</p>	<p>Partida económica u horas de dedicación</p>	
<b>Gestión de la investigación, la transferencia y la innovación</b>						



<b>Promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados y en todos los niveles de toma de decisiones</b>	Velar por que las comisiones reguladas en la normativa de doctorado tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres	Promoción de la participación de mujeres en las diferentes comisiones reguladas en la normativa de doctorado	Número y porcentaje de mujeres participantes	Coordinación: UI Implementación: VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + coordinadores y coordinadoras de los programas de doctorado + decanatos	Ninguno	1
	Velar por que la Comisión de Investigación de la UB y las de los centros tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres	Promoción de la participación de mujeres en la Comisión de Investigación de la UB  Promoción de la participación de mujeres en las comisiones de investigación de los centros	Número y porcentaje de mujeres participantes en la Comisión de Investigación de la UB  Número y porcentaje de mujeres participantes en las comisiones de investigación de los centros	Coordinación: UI  Implementación: VR de Investigación + VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación + VR de Proyección e Internacionalización + decanatos	Ninguno	1
	Poner en marcha programas de patrocinio o mentoría de género	Apoyo (reducción docente o incentivos económicos o de visibilidad) a perfiles séniores y/o departamentos para que apoyen a mujeres júniores  Estudio de la puesta en marcha de un programa de patrocinio en la	Número de acciones	Coordinación: UI  Implementación: VR de Investigación + VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación	Ninguno	2

		UB (como ejemplo, el programa AKADEME en la UPV/EHU <sup>8</sup> )				
	<p>Velar por que los órganos de decisión de los institutos y centros de investigación de la UB tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres</p>	<p>Revisión de impactos de género de la normativa UB</p> <p>En particular, propuesta de una reforma de las plantillas del reglamento de funcionamiento de las estructuras de investigación (institutos, centros de investigación, observatorios, etc.) para incidir más claramente en la necesidad de garantizar la paridad de género en los equipos directivos de estas estructuras</p>	Normativa reformada	<p>Coordinación: UI</p> <p>Implementación: VR de Investigación + VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	Ninguno	1

### EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y EN LA VIDA ACADÉMICA

El eje 3 del Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona constituye una novedad en el marco catalán, porque las universidades en general prevén en sus planes ciertos contenidos que, en su transversalidad, afectan a toda la comunidad universitaria y, por tanto, también al personal a su servicio. Como novedad, y recogiendo el mandato legal en cuanto a la negociación de contenidos de igualdad en el marco de los convenios colectivos, y, en su caso, en los planes de igualdad de empresa, la Universidad de Barcelona apuesta por dar contenido explícito al eje de condiciones de trabajo, reservado, por tanto, solo al personal a su servicio, con la peculiaridad de que este reúne a diferentes colectivos regidos por normativas diferentes e, incluso, por ámbitos y espacios de negociación diferentes, a partir de distintos órganos de representación. Por esta razón, lo que se incluya en el Plan de Igualdad debería cumplir dos requisitos:

1. Definir líneas estratégicas y principios básicos comunes a todos los colectivos, con independencia de cuál sea el marco de negociación.

---

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

2. Tomar en consideración el marco de negociación colectiva en el que se inscribe la Universidad de Barcelona, que es la mesa de universidades públicas de Cataluña, en el cual deben preverse también, por expreso mandato del art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), reglas encaminadas a la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones y en el trabajo, aplicables a las empresas y, por extensión, al personal laboral en general. Por esta razón, el plan y el convenio colectivo deben convivir y ser compatibles; asimismo, el plan ha de respetar los mínimos que el convenio colectivo haya establecido en la materia en cuestión.

Esto implica que el III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona debe contener las estrategias, compromisos, y líneas de actuación y acciones dirigidos al ámbito del trabajo en relación con su propio personal, en el seno de la comisión negociadora que dentro de los espacios que le son propios por razones de legitimación negocial, a partir de las carencias observadas en la diagnosis de situación previa. En relación con esta, cabe decir que, según lo previsto en el art. 46.2 de la LOI en lo que respecta al ámbito laboral, se trata de un diagnóstico negociado con la representación legal relativo a las siguientes materias mínimas: «*a) proceso de selección y contratación; b) clasificación profesional; c) formación; d) promoción profesional; e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) infrarrepresentación femenina; h) retribuciones; i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo*». La norma no concreta el nivel de detalle de esta diagnosis, por lo que cumple el precepto aquella que baste para poder acotar las acciones oportunas que se han de desplegar, sin omitir cuestiones fundamentales ni tampoco profundizar en un grado de detalle que requiera una búsqueda prolongada en el tiempo, puesto que se trata simplemente de detectar las carencias a las que hacer frente. En cualquier caso, el propio plan contiene una línea de acción específica en la mejora y ampliación de los datos disponibles para el seguimiento no solo del plan, sino, en particular, de las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en la organización.

De acuerdo con el art. 46.2 de la citada LOI, «los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres». Por tanto, la ley no fija cuál es el contenido negociable ni concreta cuáles deben ser las acciones o las condiciones de trabajo en particular objeto de revisión a los efectos de introducir la perspectiva de género, sin perjuicio de la aplicación del propio principio de la perspectiva de género (art. 3 de la ley). Sin embargo, este precepto no es de aplicación a las administraciones públicas, al regular las medidas aplicables a las empresas y, por tanto, al personal laboral.

En todo caso, deben tenerse en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, con los cuales la Universidad de Barcelona está alineada,<sup>9</sup> según el Plan de desarrollo sostenible en el que también trabaja.

---

<sup>9</sup> Se ha de tener en cuenta que los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>) incluyen entre sus diecisiete objetivos la igualdad de género (5), la reducción de las desigualdades (10) y la educación de calidad (4), que se relacionan con esta



El contenido de este eje, en su primera parte (igualdad en el trabajo), está en proceso de negociación en el seno de una comisión negociadora, es decir, una comisión paritaria compuesta por una representación de la institución y una representación del personal a su servicio. El contenido del acuerdo se incorporará de forma automática a este plan, en cuanto se alcance el acuerdo pertinente.

La segunda parte, igualdad en la vida académica, y aplicable al otro colectivo principal de la comunidad universitaria, el alumnado, es la siguiente:

3.2. IGUALDAD EN LA VIDA ACADÉMICA (ALUMNADO)						
Línea	Propuesta	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
<b>Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>10</sup></b>						
<b>Flexibilidad</b>	Medidas de flexibilidad del tiempo	Medidas de flexibilidad en horarios, asistencia obligatoria, actividades evaluables y exámenes	Número de casos	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Docente	Ninguno	1
	Docencia no presencial	Estudiar medidas de ampliación de la docencia impartida sin presencialidad  Reducción de la presencialidad: estudiar la implantación del modelo dual presencial / no presencial a partir de la experiencia llevada a cabo con ocasión de la incidencia de la COVID-19	Oferta no presencial			* La COVID-19 ha alterado esta prioridad

línea de acción y que pueden incidir en la forma como se aborde y se implante este objetivo del Plan de Igualdad. En concreto, la acción 10.2 indica que «en 2030, (es necesario) potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición». Y la número 10.4 indica que es necesario «adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y conseguir progresivamente una mayor igualdad».

<sup>10</sup> Derecho previsto en el artículo 7d del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario (este precepto reconoce el derecho «a una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos para las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la Universidad»).

<b>Acompañamiento</b>	Tutoría/acompañamiento de alumnado senior (de cursos superiores)	Programa de tutoría y acompañamiento de estudiantes de cursos superiores a los de nuevo acceso	Existencia del programa y número de personas atendidas	Comisiones de igualdad y vicedecanatos de estudiantes VR de Estudiantes		1
		PAT NERE	Activación: número de centros y		Ninguno	1
			personas atendidas			
<b>Medidas específicas</b>	Horarios docentes	Derecho preferente de elección de horarios docentes	Creación de la preferencia: número de centros que lo aplican	Jefes de estudios y coordinaciones de estudios, y direcciones de departamento	Ninguno	1
	Extensión del PAT NERE a situaciones especiales derivadas de la maternidad y la paternidad, y del cuidado de familiares dependientes	Ampliación del PAT NERE más allá de la diversidad funcional en todas estas otras problemáticas de diversidad que pueden tener incidencia negativa en los estudios y la convivencia. (El tratamiento sería diferente a las diversidades funcionales, pero, dado que el modelo ya está creado, encajaría muy bien atender también otras situaciones de diversidad.)  Deberá establecerse de forma protocolizada con carácter general en toda la UB	Control del establecimiento en todas las facultades y escuelas	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: Tutoría NERE de cada centro	Horas GR@D	1

	Convenios de prácticas	Incluir la garantía del derecho a conciliar la vida personal, familiar y académica reconocido en el artículo 7 del Estatuto del estudiante	Seguimiento convenios de prácticas (entidades)	Diseño: Unidad de Igualdad + Servicios Jurídicos Implementación: vicedecanatos de relaciones institucionales	Ninguno	1
	Becas específicas, excepciones a la normativa de permanencia y reserva de plazas	Dotación de becas y creación de excepciones	Seguimiento permanencia y causas	Diseño: Unidad de Igualdad Implementación: Área de Gestión Económica	Partida presupuestaria específica	2
	Tesis doctoral	Prórroga de depósito y de defensa de tesis doctoral por maternidad o cuidados, más allá del periodo equivalente al permiso por nacimiento de hijos o hijas	Casos concedidos	VR de Doctorado	Ninguno	1
Doctorandos y doctorandas	Contrataciones vinculadas	Véase Personal en el eje 3.1	—	—	Ninguno	—

Alumnado en situaciones especiales y diversidades						
Alumnado con diversidades	Véase el eje 7, Diversidades					
Conflictividad						
Atención a situaciones de conflictividad para reconducirlas pacíficamente	Protocolo de resolución de conflictos entre iguales	Sistema de coordinación entre la Unidad de Igualdad y el Gabinete de Atención y Mediación para la derivación de casos conflictivos en los que la persona afectada no lo sea por su sexo o género, o por su identidad de género u orientación sexual  Ya existe un borrador redactado de protocolo de gestión de casos	Seguimiento de casos planteados y resueltos	Gabinete de Atención y Mediación en coordinación con la Unidad de Igualdad	Ninguno	1

TODA LA COMUNIDAD: CORRESPONSABILIDAD DE CUIDADOS					
<b>Concienciación general de la comunidad universitaria</b>	Conferencias, jornadas de formación	Número de campañas de concienciación a través de cartelería y difusión digital de la información. Número de conferencias, jornadas o sesiones	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: Tutoría NERE o comisión de igualdad de cada centro	Partida económica / horas GR@D	1
<b>Espacios de cuidados y cambiadores</b>	Promover la creación de espacios de lactancia	Creación de espacios de lactancia, valorando su ámbito (centros, campus o conjunto de centros...)	Administraciones de centro	Valorar	3
	Promover la instalación de cambiadores en los lavabos	Cambiadores en los lavabos mixtos de cada centro (véase el eje de diversidades sobre lavabos mixtos)	Administraciones de centro	Valorar	2
<b>Familias monoparentales y familias numerosas</b>	Promover externamente la gratuidad de matrícula (equiparación a familias numerosas) en los precios públicos	Actuar externamente para que cambie la normativa relativa al precio de la matrícula con el fin de fomentar la gratuidad total o parcial de la matrícula para personas responsables de familias monoparentales o numerosas	Rectorado	Ninguno	2
	Promover externamente la equiparación de las familias monoparentales a las numerosas	Actuar externamente para que cambie la normativa relativa al precio de la matrícula para conseguir la equiparación a efectos no económicos previstos en cada caso	Rectorado	Ninguno	2
<b>Universidad <i>child-friendly</i></b>	Estudiar el uso de los espacios y edificios UB fuera de horas lectivas para «familias» en actividades adecuadas	Análisis de todos los edificios de la UB por parte de un equipo especializado  Elaboración de un estudio por centro y otros espacios	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: vicerrectorados afectados  Asesoramiento: especialistas	Valorar	3



## EJE 4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA<sup>11</sup>

EJE 4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA					
Línea	Acciones propuestas y descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
<b>Concienciación</b>					
<b>Concienciación general de la comunidad docente PDI</b>	Creación de oferta de formación para el personal de la UB dirigida a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia	Número de campañas de concienciación a través de cartelería y difusión digital de la información	Coordinación: Vicerrectorado del PDI; Vicerrectorado de Estudiantes  Ejecución: IDP-ICE	Partida económica Horas GR@D para formadores y formadoras y reconocimiento ICE por la asistencia	1
	Inclusión en los planes de formación de tutores del PAT de elementos específicos sobre el alumnado con responsabilidades familiares o afectado por violencias machistas	Número de conferencias, jornadas o sesiones			
<b>Implicación de los equipos responsables de la coordinación y ordenación docente y del profesorado</b>					
<b>Formación de los equipos en perspectiva de género</b>	IDP-ICE: Formación profesorado y PAS Formación continua del personal  Incluyendo: formación en coeducación de las personas que llevan a cabo tareas docentes, especialmente en estudios de maestro o Ciencias de la Educación	Número de acciones formativas y de asistentes  Satisfacción de acciones	Coordinación con: Vicerrectorado de PDI; Vicerrectorado de Estudiantes  Ejecución: IDP-ICE	Coste de la formación	1

<sup>11</sup> Este eje incorpora las indicaciones de la AQU, Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (2020). *Guía para el seguimiento de las titulaciones oficiales de grado y máster.* [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_16385323\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_16385323_1.pdf).

			De la formación en coeducación: Responsable: Facultad de Educación		
<b>Formación de los equipos en materia de violencia machista</b>	IDP-ICE: Formación profesorado y PAS Formación continua del personal	Número de acciones formativas y de asistentes Satisfacción de acciones	Coordinación: Vicerrectorado de PDI; Vicerrectorado de Estudiantes Ejecución: IDP-ICE	Coste de la formación	1
<b>Fomentar los proyectos de innovación docente, la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad</b>	Acciones de fomento de publicaciones y materiales específicos  Creación de un portal web de recursos docentes con perspectiva de género  Véase el apartado «Guías»	Número de publicaciones Cantidad de materiales Actividad de la web	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y de Calidad	Ninguno	2
	Inclusión de la perspectiva de género como una de las posibles líneas de los proyectos de innovación docente	Número de proyectos	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y de Calidad	Valorar	1

<p><b>Guías sobre incorporación de la perspectiva de género en la docencia</b></p>	<p>1. Adaptación de las guías de la Red Vives y redactar las que faltan</p> <p>2. Incrementar su divulgación, insistir en la difusión entre el profesorado</p> <p>Difusión de las guías sobre incorporación de la perspectiva de género en la docencia por ramas de conocimiento, y participación activa en la redacción de las nuevas guías (p. ej.: Enfermería, Sociología, Ingeniería Electrónica, a cargo de docentes de la UB)</p> <p>Reforzar la participación en su elaboración</p> <p>3. Clave: la calidad docente, AQU. Las instrucciones de AQU Catalunya impulsan los cambios descritos en este eje de forma obligatoria y general</p>	<p>Número de guías y personas implicadas</p> <p>Impacto de la aplicación, fuera y dentro de la UB</p>	<p>Vicerrectorado de Docencia</p> <p>Coordinación UI</p>	<p>Valorar si es necesario</p>	<p>1</p>
<p><b>Coordinación de docentes en titulaciones de ciencias experimentales e ingenierías</b></p>	<p>Impulsar la creación de una asignatura sobre perspectiva de género de forma coordinada para compartirla entre todas las titulaciones de ingenierías y ciencias experimentales</p>	<p>Efectividad de la creación e impacto de la asignatura (número de estudiantes)</p>	<p>Comisión específica de creación y vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y de Calidad</p> <p>Seguimiento: responsables de docencia de las respectivas titulaciones</p> <p>Impulso específico de los vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y de Calidad</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<b>Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género</b>	Instar a las comisiones de planes de estudios de los centros a que velen por la inclusión de materias y/o asignaturas de igualdad en los procesos de verificación o modificación de las titulaciones, o asignaturas de carácter optativo	Efectividad de la creación e impacto de la asignatura (número de estudiantes)	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y de Calidad	Ninguno	1
	Instar a las comisiones de planes de estudios de los centros a que velen por la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de verificación o modificación de las titulaciones	Memorias de las titulaciones verificadas		Ninguno	1
<b>Promover el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en todas las comunicaciones docentes</b>	Facilitar herramientas al profesorado para que pueda adaptar la docencia a la perspectiva de género, tanto la docencia presencial como la no presencial (incluyendo el Campus Virtual) y las bibliografías recomendadas	Memorias y encuestas de satisfacción del alumnado	Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social, Vicerrectorado de Ordenación Académica Unidad de Igualdad	Coste de la formación	2
<b>TFG y TFM</b>					
<b>Asegurar la posibilidad de introducir la perspectiva de género en los TFG</b>	<p>La temática no debe ser opcional o discrecional por parte del profesorado que la deseé ofrecer, sino institucional, desde la coordinación de estudios</p> <p>La oferta docente ha de ser obligatoria, para que el alumnado pueda elegirla de forma general en cualquier tipo de enseñanza, tanto si cuenta con tradición en esta temática como si es nueva en el marco de esos estudios</p>	<p>Impacto de la opción (cuando sea una asignatura) en número de solicitudes</p> <p>Impacto de la introducción del ítem en la oferta atendiendo a la respuesta o incidencia entre el alumnado</p>	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica	Ninguno	1

	<p>Introducción de un ítem evaluable referido a la perspectiva de género en la evaluación de los trabajos, así como en los trabajos que superen la nota de 8</p> <p>Estudiar la propuesta de un ítem en la rúbrica propia por estudios o facultades, y una general como modelo para la evaluación de este ítem</p>	<p>Introducción efectiva del ítem en las rúbricas de evaluación</p>	<p>Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
<b>Asegurar la posibilidad de introducir la perspectiva de género en los TFM</b>	Ídem TFG	Introducción efectiva del ítem en las rúbricas de evaluación	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica	Ninguno	1
<b>Asegurar la posibilidad de introducir la perspectiva de género en doctorados y tesis</b>	<p>Ídem TFG</p> <p>(Véase el eje 5 de investigación: formación sobre introducción de la perspectiva de género en la investigación e ítem específico en el plan de investigación)</p>	<p>Número de tesis registradas (o defendidas) con perspectiva de género</p>	Vicerrectorado de Doctorado	Ninguno	2
<b>Reconocimiento en el currículum académico y en la dedicación docente</b>	<p>Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación curricular en la docencia</p>	<p>Incentivar la realización de proyectos de innovación curricular que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones</p>	<p>Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y Vicerrectorado de Igualdad</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
	<p>Estudiar el método para introducir una bonificación en el PDA por la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la docencia (mediante un sistema de autoinforme de acreditación, específicamente en aquellos casos en los que se haya incluido expresamente en el plan docente)</p>	<p>Número de actividades registradas en los PDA</p>	<p>Vicerrectorado de PDI Recursos Humanos</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>



	Introducir un ítem específico sobre actividades de género llevadas a cabo en investigación (congresos y otros); [nombre, modo de evaluación y clasificación]	Número de actividades registradas en los PDA	Vicerrectorado de PDI Recursos Humanos	Ninguno	2
	Premiar la organización de congresos paritarios	Número de mujeres participantes en la organización y ponencias	Coordinación del congreso/jornada, y departamento organizador Vicerrectorado de Igualdad	Ninguno	2
<b>Aumentar la visibilización de la perspectiva de género en la docencia</b>	Incorporar la perspectiva de género en las encuestas del alumnado y en el análisis de los resultados (Introducir un ítem específico en las encuestas de valoración del profesorado dirigidas al alumnado para captar su percepción sobre si se incorpora la perspectiva de género a la docencia)	Resultados de las encuestas	Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica y Planificación Académico-docente Órgano ejecutor: Gabinete Técnico del Rectorado	Ninguno	1
	Difundir/visibilizar las titulaciones específicas de género que se ofrezcan (p. ej.: máster propio de docencia con perspectiva de género de la Facultad de Educación)	Publicidad e impacto	Comunicación	Ninguno	2
	Solicitar a los jefes de estudios un informe anual desde el Vicerrectorado de Igualdad sobre el estado de la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes titulaciones	Resultados extraídos de los informes anuales	Centros Unidad de Igualdad	Ninguno	1

<b>Informe anual</b>	Promover un proceso de seguimiento de centro como medida para la reflexión, valoración y mejora de la implementación de las acciones contenidas en este eje, en el cual los centros asuman la responsabilidad en la implementación de las acciones del eje, en coordinación con el vicerrectorado competente en ordenación docente	Memorias de centros y de las titulaciones	SAIQU de cada centro, con vicedecanatos responsables en docencia Coordinación: Vicerrectorado de Ordenación Académica	Ninguno	3
<b>Reconocimiento</b>					
<b>Premios TFG y TFM con perspectiva de género</b>	Dotación concreta y estable para la convocatoria anual del premio, y constitución de comités por ramas de conocimiento	Véase el eje 1			
<b>Creación de un tercer premio sobre perspectiva de género en la docencia</b>	Creación de Premio al profesorado destacado en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia	Véase el eje 1			

<b>Inclusión de la perspectiva de género en actividades formativas extraordinarias y títulos propios</b>					
<b>Els Juliols</b>	Promover actividades organizadas de forma centralizada para la incorporación de la temática de género y la perspectiva de género	Número de actividades con contenido o perspectiva de género	IL3-Els Juliols	Ninguno	2
<b>Extensión universitaria</b>	Promover actividades organizadas y/o centralizadas por la Agencia de Posgrados u otras unidades de gestión de posgrados para la incorporación transversal de la perspectiva de género	Número de actividades con contenido o perspectiva de género	Agencia de Posgrados Supervisión del Vicerrectorado de Igualdad	Ninguno	2
<b>Formación continua</b>	Promover actividades organizadas en el marco de las facultades y centralizadas por la Agencia de Posgrados o las respectivas agencias de posgrados de las facultades o centros	Número de actividades con contenido o perspectiva de género	Rectorado - Gerencia - Servicios Jurídicos	Ninguno	1

<b>Presencia equilibrada de mujeres y hombres en seminarios, cursos y conferencias</b>	Garantizar la presencia equilibrada cuando no sea posible la paridad, o, en todo caso, la presencia del sexo infrarrepresentado, en todas las actividades docentes, de difusión y de divulgación	Número de actividades con presencia equilibrada o paritaria / número sin equilibrio	Responsables de cada acción Supervisión del Vicerrectorado de Igualdad y Gerencia	Ninguno	1
<b>Promoción del desarrollo curricular de la perspectiva de género en las relaciones externas</b>					
<b>Incorporación de la perspectiva de género en las campañas de difusión de la UB en los centros de secundaria con el objetivo de equilibrar la masculinización o feminización de determinadas titulaciones</b>	Fomentar el equilibrio del sexo infrarrepresentado en las diversas titulaciones	Número de campañas e impacto	Vicerrectorados de Ordenación Académica y Calidad, Docencia	Ninguno	2
<b>Reforzar la visibilidad de la red de actividades y acciones con alumnado de bachillerato con perspectiva de género</b>	Fomentar la relación con la Unidad de Cultura Científica e Innovación, TOC-TOC UB, redes y otras vías y vínculos	Número de vínculos y acciones  Alcance de las acciones en número de alumnado	Vicerrectorado de Estudiantes y Vicerrectorado de Igualdad  Ejecución: Unidad de Cultura Científica e Innovación - SAE - comisiones de igualdad	Ninguno	2
<b>Vínculos con los exámenes de las PAU (planteado interuniversitariamente en la Comisión Mujeres y Ciencia y CIC)</b>	Instar a las autoridades competentes a introducir la perspectiva de género en la redacción de las pruebas de acceso a la universidad (PAU) y en su contenido	Presencia de preguntas específicas o de reformulación efectiva de enunciados	Responsables UB de la coordinación PAU	Ninguno	2
<b>Alumnado con responsabilidades familiares o víctimas de violencias machistas</b>					
<b>Medidas de flexibilidad del tiempo</b>	Introducción de medidas de flexibilidad en horarios, asistencia obligatoria, actividades evaluables y exámenes	Véanse los ejes 3.2 (igualdad en la vida académica) y 7	Vicerrectorado de Estudiantes - SAE - asociaciones de estudiantes - Vicerrectorados de Docencia y Ordenación Académica	Ninguno	1

<b>Docencia no presencial</b>	Estudio de la posibilidad de introducir medidas de ampliación de la docencia impartida sin presencialidad y de reducción de la presencialidad	Véanse los ejes 3.2 (igualdad en la vida académica) y 7	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad, y Vicerrectorado de Docencia	Ninguno	3
<b>Mentoría/acompañamiento de alumnado sénior (de cursos superiores)</b>	Creación del Programa de mentoría o acompañamiento de estudiantes de cursos superiores a los de nuevo acceso	Véanse los ejes 3 y 7	Vicerrectorado de Estudiantes Ejecución: SAE y asociaciones de estudiantes	Ningún reconocimiento de créditos	2
<b>Horarios docentes</b>	Introducción del derecho preferente de elección de horarios docentes	Control del establecimiento en todas las facultades y escuelas	Coordinación: Unidad de Igualdad Implementación: Tutoría NERE de cada centro - Vicerrectorados de Docencia y de Ordenación Académica	Ninguno	2
<b>Extensión del PAT NERE a situaciones especiales derivadas de la maternidad y la paternidad, y del cuidado de familiares dependientes y/o del sufrimiento de violencias machistas</b>	Ampliación del PAT NERE más allá de la diversidad funcional en todas las demás problemáticas de diversidad que pueden tener incidencia negativa en los estudios y la convivencia, en el marco de un protocolo Formación específica del profesorado tutor (inclusión, en los planes de formación de tutores del PAT, de elementos específicos sobre alumnado con responsabilidades familiares o afectado por violencias machistas)	Grado de incidencia y casos atendidos  Número de tutores y tutoras	Diseño: Unidad de Igualdad - SAE (Vicerrectorado de Estudiantes) Implementación: vicedecanatos de relaciones institucionales SAE en coordinación con las comisiones de igualdad de centro	Coste de la ampliación de la dotación del plan Horas GR@D de tutorías	1
<b>Convenios de prácticas</b>	Introducción en los convenios de prácticas de una fórmula de respeto al derecho de conciliar la vida personal, familiar y académica, y procurar que las entidades o empresas donde se lleven a cabo las prácticas la cumplan	Seguimiento de los convenios de prácticas (entidades)	Diseño: Unidad de Igualdad	Ninguno	1
	Organización de las prácticas teniendo en cuenta las necesidades especiales del		Oficina de prácticas	Ninguno	1

alumnado con responsabilidades familiares o cuidado de dependientes			
---	--	--	--

## EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA, Y EN LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO

EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA, Y EN LA INNOVACIÓN Y LA EMPRENDIMIENTO						
Líneas	Acciones propuestas	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
<b>Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, así como visibilizar sus aportaciones en los ámbitos científicos, técnicos y de transferencia</b>	<p>Elaborar de forma periódica indicadores de investigación y transferencia desglosados por género (y edad, categoría profesional, nacionalidad, etc.)</p> <p>Compromiso de adopción de acuerdo con el Patronato de la FBG y con el Parque Científico para el registro estadístico de datos de investigación, transferencia, innovación y emprendimiento (datos desglosados por género)</p>	<p>Indicadores relativos al liderazgo de grupos de investigación, obtención de ayudas a la investigación, acreditaciones, sexenios, promociones, indicadores de investigación y de transferencia, abandono de las mujeres durante el periodo de investigación, etc. Necesidad de elaborar la lista de indicadores (sobre tareas de contratación, tareas reales, posición, dedicación contractual, etc.) y de definir dónde se aplicarán estos indicadores<sup>12</sup></p>	<p>Introducción de indicadores en el dossier <i>Research at the University of Barcelona</i></p> <p>Introducción de indicadores en el dossier <i>La UB en cifras</i></p> <p>Introducción de indicadores en la memoria de la UB</p> <p>Introducción de indicadores en los informes del rector o rectora de la UB</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación + VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación + Gabinete Técnico</p>	Ninguno	Momento 0 <sup>13</sup> necesario para poner en marcha las acciones

<sup>12</sup> Además, sería necesario un estudio longitudinal para constatar si ha habido mejora a lo largo de los años. En el caso de la transferencia, se podrían recoger los indicadores que se utilizan para el PDA y que se incorporan al GREC: personas inventoras, patentes, contratos de licencia, empresas derivadas... Se puede intentar cuantificar los formularios de nueva invención que llegan al área de valorización y licencia de la Fundación Bosch i Gimpera (AVL-FBG), en donde las mujeres son las IP (debería adaptarse el formulario).

<sup>13</sup> Momento 0: diagnóstico a partir de una recopilación de indicadores de investigación, transferencia, innovación y emprendimiento.

			Fuentes para la obtención de datos: GREC y Perseu			
	Estudiar y fomentar posibles mecanismos favorecedores del liderazgo de mujeres en proyectos y grupos de investigación promovidos por la Universidad de Barcelona, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para no hacerlo	Creación de programas de acompañamiento, asesoramiento y apoyo para la presentación de proyectos nacionales o internacionales (p. ej.: programa de mentoría de la Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación —OPIR— para becas Marie Curie), también de asesoramiento a la transferencia y el emprendimiento <sup>14</sup>	Porcentaje de mujeres y hombres en cursos de liderazgo UB  Porcentaje de mujeres y hombres en proyectos según roles y posición  Porcentaje de mujeres y hombres en emprendimiento	Coordinación: UI Implementación: VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación + IDP-ICE + OPIR	Coste de la formación <sup>16</sup>	1

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

<sup>16</sup> En el eje dedicado a la contratación de personal, debe tenerse en cuenta que la UB está trabajando en el diseño de un documento de compromiso institucional de política de contratación de recursos humanos basada en los principios OTM-R (Open, Transparent, Merit-based). Se está llevando a cabo desde el Vicerrectorado de Investigación y desde el Vicerrectorado de PDI, para dar cumplimiento a la acreditación del HRS4R concedida (para más información: [https://www.ub.edu/web/ub/ca/recerca\\_innovacio/hr\\_excellence/index.html](https://www.ub.edu/web/ub/ca/recerca_innovacio/hr_excellence/index.html)). La idea es que esta política esté aprobada en 2020).

	<p>Estudio de acciones de «gestión de talento femenino», como bolsa de horas de asesoramiento para mujeres investigadoras sobre ayudas internacionales<sup>15</sup></p> <p>Acciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de un grupo de trabajo para la elaboración de un programa de liderazgo</li> <li>• Elaboración de propuesta</li> <li>• Prueba piloto del programa</li> <li>• Formación en liderazgo</li> </ul>					
	<p>Garantizar el apoyo institucional al Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG)</p>		<p>Coordinación del IIEDG por parte de la UB</p> <p>Dotación anual de recursos (económicos, humanos, de reconocimiento, etc.)</p>	<p>Coordinación: UI</p> <p>Implementación: VR de Investigación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<sup>15</sup> Véase: <https://www.advance-he.ac.uk/programmes-eventos/aurora> (extraído del grupo de trabajo ERCEA en igualdad de género; parece que es bastante exitoso, es una mezcla de sesiones plenarias, mentoría y formación en línea).

	Identificar y visualizar a las mujeres expertas en los diferentes ámbitos (investigación, transferencia, innovación, emprendimiento, etc.)	<p>Velar por que la guía de personas expertas en la UB sea paritaria</p> <p>Velar por que las noticias, vídeos, entrevistas, fotos que se publiquen en la web de la institución sean paritarias</p> <p>Elaboración de una breve instrucción sobre cómo introducir la perspectiva de género en la revisión anual del GR@D<sup>17</sup></p>	<p>Número de planes docentes que han implementado la guía</p> <p>Número y porcentaje de mujeres expertas que aparecen en la guía</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Comunicación + VR de Investigación + VR de Doctorado y Promoción de la Investigación + CRAI - Unidad de Investigación</p>	Ninguno	1
	Identificar y visualizar a las personas expertas en género	<p>Introducción de la experiencia en género en los ámbitos de investigación y transferencia de la UB<sup>18</sup></p> <p>Introducción del género en el buscador de grupos de investigación en la web de la UB<sup>19</sup></p> <p>Definir qué indicadores se quieren cuantificar en el ámbito de la transferencia</p>	<p>Número de grupos de investigación SGR (reconocidos por la Generalitat) expertos en género</p> <p>Número de grupos de investigación SGR con palabra clave Género (que no sea solo género)</p> <p>GREC (información de patentes, licencias y spin-off<sup>21</sup>)</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación / VR de Comunicación / Oficina de Gestión de la Investigación</p>	Ninguno	2

<sup>17</sup> Por ejemplo, en el establecimiento de reglas de citación que permitan identificar el sexo de los autores citados en la bibliografía de los planes docentes, etc.

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

<sup>19</sup> Véase: [https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts\\_es/recerca\\_innovacio/recerca\\_a\\_la\\_UB/grups/index\\_cercador.html?searchPage=2](https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_es/recerca_innovacio/recerca_a_la_UB/grups/index_cercador.html?searchPage=2).

<sup>21</sup> Si se define exactamente qué información se desea, se puede hablar con la Oficina de Gestión de la Investigación (OGR) para que la faciliten.

		<p>Crear un ámbito de experiencia en género, en el buscador de personas expertas de la UB</p> <p>Creación de un repositorio de experiencia en género (plataforma, soporte audiovisual, visitas, entradas, adhesiones, etc.)</p> <p>Creación de la figura de las personas «referentes» o «expertas» por facultad o unidad, de modo que alguien que necesitara asesoramiento en la materia tendría un referente a quien preguntar (por ejemplo, a la hora de presentar una propuesta<sup>20</sup>)</p> <p>Adaptación desde la AVL-FBG de los formularios de proyectos de transferencia para poder conocer a las personas que hacen transferencia</p> <p>Posibilidad de recogerlo en un documento de directrices o criterios orientativos</p>	<p>Datos obtenidos del repositorio de experiencia en género (número de visitas, número de entradas, número de adhesiones, etc.)</p>		
--	--	--	---	--	--

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

	<p>Promover la participación de personas expertas en género en paneles de evaluación de proyectos europeos y nacionales para obtener un reconocimiento de su trabajo</p>	<p>Envíos periódicos informando de la posibilidad de participar como expertos o expertas (difusión entre mujeres expertas en la UB)</p>	<p>Número de mujeres registradas como expertas en el Portal Europeo, colaboradoras científicas de la AEI (Agencia Estatal de Investigación)</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>3</p>
	<p>Crear una comisión de género en el ámbito del emprendimiento</p>	<p>Misión: Promoción del avance del programa <i>Woman Entrepreneurship</i> Con el objetivo de promover el emprendimiento entre el alumnado, especialmente entre las mujeres Coordinación y colaboración de la Unidad de Igualdad y de la Comisión de Igualdad con la comisión de emprendimiento de género</p>	<p>Memoria anual de la Comisión de Género en el ámbito del emprendimiento</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
	<p>Fomentar la innovación, la transferencia y el emprendimiento de mujeres y de género</p>	<p>Potenciación de la participación de mujeres en las actividades de emprendimiento coordinadas por StartUB!<sup>22</sup> Mediante, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones específicas dirigidas a mujeres</li> <li>• Acciones singulares en centros y facultades</li> </ul>	<p>Número y porcentaje de mujeres que han presentado sus proyectos en StartUB!</p> <p>Número y porcentaje de mujeres que han participado en actividades de fomento de la innovación, la transferencia y el emprendimiento</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<sup>22</sup> Véase: <http://www.ub.edu/startub/quien-somos>.

	<p>Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas y conferenciantes en los actos institucionales de la UB, los centros y los departamentos</p>	<p>Promover la inversión de los roles en las conferencias, actos, etc., para compensar las situaciones de infrarrepresentación (por ejemplo, si se necesita una persona experta en enfermería, poner a un hombre, y si se precisa a alguien experto en ingeniería, a una mujer), para trasladar la idea de los modelos femeninos en roles masculinizados y a la inversa</p> <p>Campaña (audiovisual) para promover la experiencia de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de mujeres invitadas y conferenciantes en las actividades de la UB</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: todos los órganos de la UB</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
	<p>Promover el reconocimiento en la carrera investigadora con perspectiva de género</p>	<p>Premio a la trayectoria científica con perspectiva de género</p> <p>Bautizo de aulas y salas con nombre de mujer</p>	<p>Número de premios otorgados</p> <p>Número de bautizos de aulas y espacios con nombre de mujer</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / comisiones de igualdad de centro</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
	<p>Incrementar paulatinamente el número de mujeres en doctorados <i>honoris causa</i></p>	<p>Promoción de la ampliación del número de mujeres distinguidas con el doctorado <i>honoris causa</i></p>	<p>Presentación de candidaturas de mujeres en doctorados <i>honoris causa</i></p> <p>Número de mujeres con doctorados <i>honoris causa</i></p>	<p>Coordinación: UI Implementación: comisiones de igualdad de centro / departamentos / facultades</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>



<p><b>Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera investigadora, en la innovación y en la transferencia</b></p>	<p>Estudiar posibles mecanismos favorecedores de la presencia de mujeres/hombres en los contratos predoctorales y posdoctorales, especialmente en aquellas disciplinas más masculinizadas/feminizadas</p>	<p>Acciones positivas respecto al sexo menos representado, valoraciones sin conocimiento previo del género del candidato, priorización en lista de espera, etc.</p> <p>Elaboración de una guía (en formato papel y/o en formato vídeo) para incluir en los concursos de becas</p> <p>Establecimiento de un servicio de asesoramiento</p>	<p>Evaluación del impacto</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / departamentos / facultades</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
	<p>Flexibilizar la introducción de cambios en el régimen de dedicación (parcial/completa) durante el periodo de estudios de doctorado</p>	<p>Reducir los abandonos, especialmente, de las mujeres</p> <p>Véase el eje 6</p>	<p>Cambios en la normativa de doctorado</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / Coordinación de Programas de Doctorado</p>	<p>Evaluar su posible coste</p>	<p>3</p>
	<p>Revisar los códigos éticos y de buenas prácticas en la investigación para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera investigadora, así como la introducción de la perspectiva de género en la investigación y la ausencia de sesgos de género</p>	<p>Revisión de los códigos y elaboración de una propuesta piloto en la UB</p> <p>Introducción de la perspectiva de género en la evaluación de los proyectos de investigación, transferencia y emprendimiento financiados desde diferentes unidades de la Universidad</p>	<p>Evaluación del impacto</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<p>Velar por que las propuestas de personas candidatas UB a premios de investigación y transferencia sean paritarias</p>	<p>A modo de ejemplo, incremento anual de candidaturas a los Premios Nacionales de Investigación, o a los Premios Internacionales, con una apuesta totalmente paritaria desde la UB</p>	<p>Número de candidatos y candidatas presentados anualmente</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
<p>Estudiar el impacto de la maternidad y los cuidados sobre la tesis doctoral y evaluar medidas de corrección</p>	<p>Facilitar los periodos de prórroga de defensa de tesis doctoral por maternidad o cuidados más allá del periodo equivalente a los permisos por nacimiento hasta un año</p>	<p>Véanse los ejes 3 y 7</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Doctorado</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
	<p>Promover externamente actuaciones institucionales o en grupos de presión para que las becas predoctorales sean equiparadas en extensión temporal</p>	<p>Actuaciones efectivas</p>	<p>Rectorado y vicerrectorados de Investigación y Doctorado</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<p>Convocar ayudas <i>post-career break</i></p>	<p>Seguimiento de los referentes europeos, como las Marie Skłodowska-Curie actions, donde existe un panel específico para personas que han dejado la carrera investigadora durante un tiempo determinado<sup>23</sup></p> <p>Consideración del «Compromiso de las universidades públicas de Cataluña para promover medidas de intensificación en investigación para su personal docente e investigador después del permiso de maternidad», de 6 de noviembre de 2018, y revisión de su implantación por parte de otras universidades<sup>24</sup></p> <p>Acciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de un grupo de trabajo para elaborar un programa de ayudas</li> <li>• Elaboración de la propuesta</li> </ul>	<p>Número de ayudas concedidas</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
---	---	------------------------------------	---	----------------	----------

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

<sup>24</sup> Implantado con carácter previo a la UPC por resolución de 17 de mayo de 2018, véase: <https://www.upc.edu/ca/sala-de-prensa/noticias/la-upc-implanta-exenciones-docentes-despues-de-baja-maternal-para-intensificarla-busqueda>; aplicado en la UdG por acuerdo del Consejo de Gobierno, en fecha 5 de julio de 2019, véase: [https://seu.udg.edu/ca-es/serveis-dinformacio/boudg/ebou/disposicio/1654?\\_ga=2.41426859.805636923.1584442003-1189282206.1584442003](https://seu.udg.edu/ca-es/serveis-dinformacio/boudg/ebou/disposicio/1654?_ga=2.41426859.805636923.1584442003-1189282206.1584442003); y en la URV por acuerdo del Consejo de Gobierno, en fecha 17 de diciembre de 2019, véase: [https://www.urv.cat/media/upload/arxius/normatives/propia/activitat\\_universitaria/investigacio/nor\\_intens\\_desp\\_maternitat.pdf](https://www.urv.cat/media/upload/arxius/normatives/propia/activitat_universitaria/investigacio/nor_intens_desp_maternitat.pdf).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba piloto del programa</li> </ul>				
<b>Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos colegiados y en todos los niveles de toma de decisiones</b>	<p>Velar por que las comisiones reguladas en la normativa del doctorado tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres</p>	<p>Véase el eje 2 (Gestión de la investigación)</p>			

<p><b>Garantizar que las evaluaciones del personal investigador y de su investigación y transferencia, llevadas a cabo por los órganos pertinentes, tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo o género</b></p>	<p>Instar a las agencias financiadoras de la investigación y transferencia a tener en cuenta (aumentando la puntuación) la perspectiva de género en la financiación de la investigación y la transferencia, así como en el diseño, implementación y aplicación de los resultados</p>	<p>En algunas ayudas de valorización, ya se está valorando</p>	<p>Grado de cumplimiento conseguido</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
	<p>Instar a las autoridades competentes a revisar los criterios de calidad y de excelencia de la investigación y transferencia para que tengan en cuenta las aportaciones de los estudios de las mujeres, de género y de la diferencia sexual</p>	<p>Interpelación directa</p>	<p>Grado de cumplimiento conseguido</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación / grupos de investigación con experiencia en el ámbito</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
	<p>Establecer mecanismos mediante los cuales la perspectiva de género sea evaluada con criterios específicos, claros y transparentes en las convocatorias de proyectos de investigación y transferencia internas de la UB</p>	<p>Estudiar mecanismos y herramientas</p>	<p>Grado de cumplimiento conseguido</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación / grupos de investigación con experiencia en el ámbito</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<p><b>Promover que los proyectos de investigación y transferencia incorporen la perspectiva de género y de las mujeres</b></p>	<p>Organizar actividades formativas dirigidas a personal investigador y técnico de investigación y transferencia, sobre cómo y por qué introducir la perspectiva de género en la investigación y la transferencia</p>	<p>Aplicación en todos los niveles y en toda la comunidad universitaria<sup>25</sup></p> <p>Formación prioritaria de los técnicos y técnicas que deben apoyar y asesorar al personal investigador</p> <p>Formación sobre introducción de la perspectiva de género en la investigación</p>	<p>Número de acciones</p> <p>Número y porcentaje de los diferentes colectivos de la comunidad que han participado en las actividades formativas + asistentes y grado de satisfacción e interés</p>	<p>Coordinación: UI</p> <p>Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación / VR de PAS</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
--	---	---	--	---	----------------	----------

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

		<p>Acciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de una jornada anual sobre Investigación con Perspectiva de Género en la UB. En esta jornada se podrían presentar los proyectos nuevos con perspectiva de género, realizar sesiones de comunicaciones de tesis con perspectiva de género, etc. También podría llevar cada año a una persona experta para la apertura de la jornada, etc.</li> <li>• Organización de una campaña mediática para promover la perspectiva de género en la investigación (clips divulgativos y otros más informativos, por ejemplo, sobre la guía de buenas prácticas, etc.)</li> <li>• Organización de actividades formativas dirigidas a doctorandos y doctorandas</li> <li>• Organización de actividades formativas dirigidas al alumnado de máster</li> <li>• Organización de actividades formativas dirigidas al alumnado de grado</li> </ul>	<p>Número y porcentaje de personal técnico de apoyo a proyectos de investigación y transferencia que ha participado en las actividades formativas</p>		
--	--	---	---	--	--

<p>Promover la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de divulgación científica de la UB</p>	<p>P. ej.: taller o difusión de una guía de buenas prácticas específica con ocasión del encuentro anual de divulgación de la UB para mejorar las competencias divulgativas de la Universidad, que organiza la Unidad de Cultura Científica e Innovación</p> <p>Acciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de un taller en el marco del encuentro anual de divulgación de la UB para mejorar las competencias divulgativas de la Universidad</li> <li>Elaboración de una guía de buenas prácticas específica sobre los aspectos que sería deseable tener presentes a la hora de hacer divulgación científica, para evitar imágenes que fomenten estereotipos, buscar ejemplos de mujeres expertas, fomentar visiones de la ciencia no tan centradas en el ego y la competitividad, etc.</li> <li>Difusión de esta guía entre todo el personal de la UB</li> </ul>	<p>Número de documentos divulgativos producidos e impacto</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: comisión de igualdad de centro</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
--	--	---	--	----------------	----------

	<p>Promover la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de emprendimiento de la UB</p>	<p>Realización de talleres, seminarios, etc., en el seno de StartUB!</p> <p>Elaboración de una guía de buenas prácticas específica para las actividades de emprendimiento en la UB</p>	<p>Número de personas asistentes a las actividades formativas y nivel de satisfacción</p> <p>Número de documentos divulgativos producidos e impacto</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	Ninguno	1
	<p>Elaborar y difundir una guía de buenas prácticas para proporcionar al personal investigador y técnico criterios para redactar y desarrollar los proyectos con perspectiva de género</p>	<p>Posibilidad de revisar también si las grandes convocatorias incorporan la «dimensión de género» en los criterios de evaluación, como es el caso de muchas convocatorias de H2020</p> <p>Para elaborar la guía y también para motivar al personal investigador,<sup>26</sup> que se perciba como positivo y necesario</p> <p>Elaboración y difusión de una guía (en soporte papel y vídeo) de buenas prácticas</p>	<p>Elaboración de la guía y su impacto</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	Ninguno	1
	<p>Ofrecer talleres sobre la existencia, utilización y difusión de repositorios, metarepositorios, bases de datos y memorias de producción científica en clave de igualdad por razón de género</p>	<p>Diseño y creación de talleres</p>	<p>Número de talleres ofrecidos</p> <p>Número de personas asistentes y grado de satisfacción e interés</p>	<p>Coordinación: UI Implementación: CRAI UB</p>	Ninguno	2

<sup>26</sup> [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gendered\\_innovations.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf).

<p>Facilitar y promover la incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los proyectos de investigación y transferencia que se desarrollen en la UB</p>	<p>Campaña para difundir y promover la perspectiva de género en la universidad</p> <p>Posibilidad de creación de clips audiovisuales y adhesivos</p> <p>Explorar la posibilidad de que los clips se elaboren con alumnado de Comunicación Audiovisual (quizás se podría realizar un proyecto interdisciplinar con alumnado de diferentes grados, etc.)</p>	<p>Resultados de la campaña</p>	<p>Coordinación: UI</p> <p>Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
<p>Incluir un ítem específico en el plan de investigación del doctorado relativo a la reflexión desde la perspectiva de género</p>	<p>Redacción del ítem</p>	<p>Número y porcentaje de planes de investigación de doctorado que incorporan un ítem sobre la perspectiva de género</p>	<p>Coordinación: UI</p> <p>Implementación: VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / Coordinación de Programas de Doctorado</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
<p>Incorporar en el documento de compromiso de los estudios de doctorado una cláusula relativa al cumplimiento del protocolo contra el acoso de la UB</p>	<p>Véase el eje 6</p>	<p>Evaluación del impacto de la cláusula</p>	<p>Coordinación: UI</p> <p>Implementación: VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / Coordinación de Programas de Doctorado</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>



	Establecer un sistema de reconocimiento de los méritos del PAS que investiga	Estudio sobre feminización del PAS investigador para detectar los sesgos y adoptar medidas de corrección y/o reconocimiento	Informe sobre la investigación invisible en la UB (grado de feminización)	Coordinación: UI  Implementación: VR de Investigación / VR de Doctorado y Promoción de la Investigación / VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación / VR de PAS	Ninguno	2
<b>Establecer incentivos que promuevan la investigación relacionada con temas de las mujeres, de género y de la diversidad sexual o de género y su interseccionalidad</b>	Crear un premio a la mejor tesis doctoral con perspectiva de género de la UB	Establecimiento de convocatoria a la mejor tesis doctoral de la UB	Número de tesis presentadas en la convocatoria	Coordinación: UI  Implementación: comisiones de igualdad de centro / facultades / programas de doctorado	Ninguno	1
	Crear un premio de divulgación y transferencia social de género de la UB	Establecimiento de convocatoria a la mejor labor de divulgación y transferencia social de género en la UB	Número de trabajos presentados en la convocatoria  Premios otorgados	Coordinación: UI  Implementación: VR de Emprendimiento, Transferencia e Innovación	Ninguno	1
	Poner en marcha una convocatoria, en colaboración con agentes externos, de beca de investigación de un año para la realización de trabajos en el ámbito de los estudios feministas y de género, así	Vía de establecimiento: conversaciones con agentes externos	Número de trabajos presentados en la convocatoria	Coordinación: UI  Implementación: VR de Investigación	Ninguno	2

	como en materia de diversidad por razón de género					
	Instaurar un contrato programa anual desde el Vicerrectorado de Igualdad al cual se pueda optar para obtener financiación para la organización de actividades de investigación con perspectiva de género	Posibilidad de introducir un sello de igualdad, y vincularlo a indicadores de igualdad para condicionar la financiación (en proporción al grado de calidad acreditado)	Cantidad del presupuesto UB anual para este contrato programa del VR de Igualdad y Acción Social  Número de actividades presentadas en la convocatoria anual de financiación	Coordinación: UI	Ninguno	1
	Crear y alimentar un fondo bibliográfico sobre mujeres y género	Contribución a la visibilidad de la investigación sobre mujeres y de mujeres	Porcentaje de mujeres autoras en el catálogo UB	Coordinación: IU  Implementación: CRAI UB	Ninguno	1
		Publicación de notas de prensa de la investigación con perspectiva de género llevada a cabo en la Universidad (proyectos, artículos publicados, etc.)	Porcentaje de referencias con palabras clave <i>mujer</i> o <i>género</i>	Coordinación: UI  Implementación: Comunicación UB	Ninguno	1



## EJE 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LAS ACTITUDES MACHISTAS

EJE 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LAS ACTITUDES MACHISTAS							
Objetivos	Línea	Descripción	Acciones	Seguimiento e Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Protocolo contra el acoso	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género	Protocolo de actuación, para la prevención, la protección y la solución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual y por razón de identidad sexual	Elaboración del protocolo, ejecutado en coordinación con el OSSMA y el Gabinete de Mediación para su aplicación	Número de casos resueltos Comisión de seguimiento de la aplicación y mejora del protocolo	Unidad de Igualdad y comisiones de igualdad de centro	Ninguno	1
	Protocolo de prevención y actuación frente a las conductas machistas	Creación del protocolo de prevención y actuación ante las conductas machistas, con un procedimiento para detectarlas, prevenirlas, corregirlas y ayudar a las personas afectadas	Elaboración del protocolo (ejecutado)	Incorporación de la difusión del protocolo en los consejos de departamento, consejos de estudios, juntas de facultad, asociaciones de estudiantes	Unidad de Igualdad y comisiones de igualdad de centro	Ninguno	1
	Formación en perspectiva de género y en violencia machista	Formación a toda la comunidad universitaria en la identificación de situaciones y en la aplicación del protocolo	Formación del alumnado Formación de comisiones y cargos	Número de acciones formativas, número de participantes	Unidad de Igualdad e ICE en algún caso	Pacto de Estado contra la Violencia de Género	1
		Campaña informativa por canales generales	Formación del personal de la UB	Número de acciones formativas, número de participantes	Unidad de Igualdad	Pacto de Estado contra la Violencia de Género	1
					Unidad de Igualdad		1

	Sensibilización sobre el protocolo	Campaña informativa	Matrícula: en la aplicación en línea para la matrícula, incluir un enlace específico al protocolo  SAE: difusión de la información	Canales de difusión habituales Número de guías y canales empleados e impacto	Unidad de Igualdad, MÓN UB y otros responsables	Pacto de Estado contra la Violencia de Género	1
			Medios específicos: MÓN UB, carteles en los lavabos y, en general, en todas las instalaciones				1
		Guías sobre la aplicación del protocolo	Guía para el alumnado  Guía para el personal y cargos		Unidad de Igualdad		1
		Traducción del protocolo al inglés y al español	Traducción (ejecutado) Publicación de las tres versiones (ejecutado)		Unidad de Igualdad - Servicios Lingüísticos	Servicios Lingüísticos	1
		Protección de la confidencialidad <sup>27</sup>	Adquisición de un programa de gestión de casos con protección de datos	Compra del programa	Unidad de Igualdad	Presupuesto de la Unidad de Igualdad	1
		Incluir una cláusula de conocimiento y cumplimiento del protocolo en los convenios de colaboración y prácticas que se firmen	Cláusula: redacción e inclusión en cada convenio	Inclusión efectiva de la cláusula: número de convenios donde se incluye	Servicio o unidad de gestión de convenios de cada centro	Ninguno	1

<sup>27</sup> Véase la siguiente línea: Acciones de mejora del protocolo.

		con entidades o empresas externas					
	Acciones de mejora del protocolo	Regulación de la posibilidad de asistencia jurídica en la tramitación del protocolo	Prever expresamente en el protocolo la posibilidad o no de asistir a las entrevistas derivadas de su aplicación con asistencia letrada	Modificaciones del protocolo	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Ninguno	2
		Refuerzo de la confidencialidad en la tramitación del protocolo  Firma de compromiso de confidencialidad sobre el contenido y tramitación del protocolo	Control de la información que se gestiona en la tramitación del protocolo: control de la información personal de las personas implicadas solo por parte de quien tramita el protocolo  Prohibición de difundir el contenido de las actuaciones derivadas del protocolo mientras se tramite su aplicación	Número de casos firmados  Evidencias de «no fuga» de información confidencial	Unidad de Igualdad Coordinación con el delegado o delegada de protección de datos	Ninguno	2

<b>Formación en violencias machistas</b>	Sobre perspectiva de género y empoderamiento de las alumnas	Alumnado	Curso anual por cada campus	Número de acciones anuales	Unidad de Igualdad	Pacto de Estado contra la Violencia de Género	1
	Sobre violencias machistas	Alumnado, especialmente de primer curso (Plan de acogida)	Curso anual (al principio de curso)	Número de acciones anuales	Unidad de Igualdad		
	Sobre seguridad en redes	Alumnado, especialmente de primer curso (Plan de acogida)	Curso anual (al principio de curso)	Número de acciones anuales	Unidad de Igualdad		
	Sobre perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres que integran el personal de la UB	Formación en habilidades de detección de situaciones de riesgo y actuación aplicable	Curso anual	Número de acciones anuales	Unidad de Igualdad - ICE		

<b>Atención especializada y seguimiento y acompañamiento a víctimas de violencia machista (todas las violencias: matrimonios forzados, violencias familiares, etc.)</b>	Atención psicológica	Atención personal a las personas que sufren violencias machistas de cualquier tipo	Atención especializada por parte de personas expertas en atención psicológica  Creación de una unidad de atención psicológica y jurídica (valorar su carácter estructural y no solo coyuntural a partir de posibles subvenciones)  Coordinación con la Clínica Psicológica de la Facultad de Psicología	Número de casos atendidos  Seguimiento posterior de cada caso, y seguimiento estadístico	Unidad de Terapia de Conducta (Clínica Psicológica de la UB)	Valorar: voluntariado con alumnos de la Facultad de Psicología, Clínica Psicológica  Pacto de Estado contra la Violencia de Género  Valorar otros posibles recursos y factibilidad	2
---	----------------------	--	---	--	--	--	---



			(valorar la colaboración de alumnado voluntario o en prácticas)				
			Colaboración con entidades externas de atención		Unidad de Igualdad		

Asistencia jurídica	Asesoramiento jurídico	Previsión de una persona técnica con funciones de asesoramiento	Número de casos atendidos	Unidad de Igualdad	Valorar	2
Informar al alumnado del marco jurídico de acoso mediante un programa que pueda adquirirse en la web de la UB (en línea) y en formato papel en los puntos de información de los centros	Confección de materiales informativos y creación de campañas divulgativas para difundirlas por toda la comunidad UB	Confección de materiales informativos y su canal de distribución Diseño de las campañas divulgativas y selección de su ámbito y aplicación	Materiales y su distribución e impacto	Unidad de Igualdad	Ninguno	1
Atención personal vía PAT	Véase el apartado Plan de acción tutorial (PAT)					
Potenciar la prevención primaria	Informar al alumnado de primeros cursos sobre los indicadores de detección de conductas intrusivas y de vulnerabilidad	Actividades formativas Curso Cuídate, cuida y otros	Número de acciones por año	Vicedecanatos de estudiantes o docencia en coordinación con las comisiones de igualdad de centro	Pacto de Estado contra la Violencia de Género	1

III Plan Igualdad UB

<b>Plan de acción tutorial (PAT)</b>	PAT para víctimas de violencias machistas (casos de diversos orígenes, no necesariamente de la aplicación del protocolo)	Promover la elaboración de un PAT sobre violencias de género para dar cobertura a las necesidades especiales de alumnos en estas situaciones (constitución de una comisión específica encargada de esa cobertura)	Atención coordinada	Seguimiento y registro estadístico de casos	Vicedecanatos de estudiantes, SAE y comisiones de igualdad Vicerrectorado de Estudiantes	Valorar el coste de ampliación de la atención SAE y reconocimiento de horas GR@D al profesorado tutor (doble impacto, al ser principalmente mujeres)	1	
		Apoyo por grupos de estudiantes (entre iguales)	Promover el protocolo de autodefensa y actuación	Grado de apoyo a las asociaciones de apoyo en la UB e impacto	Vicedecanatos de estudiantes o docencia, SAE, comisiones de igualdad (actuación coordinada bajo una posible coordinación del PAT sobre violencias)		2	
		Atención psicológica	Atención especializada de personas expertas en atención psicológica	Número de intervenciones y seguimiento			2	
		Atención personal a las personas denunciantes de situaciones de acoso					1	
		Valoración forense	Evaluación de especialistas en psicología forense	Número de intervenciones	Grupo de psicología forense (Dr. Soria), bajo la coordinación de las comisiones de igualdad/UI		3	

		Pseudonimización del nombre de la persona afectada para evitar una localización indeseada	Protocolización de la pseudonimización en los registros de la UB para las relaciones ordinarias académicas (listas de matrícula, etc.): elaboración de un protocolo interno	Número de casos	Responsable del PAT y secretarías de centro		1
<b>Sensibilización</b>	Conmemorar el Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres	Actos centrales	Auto 25 N	Registro de actuaciones y difusión constante	Comisiones de igualdad de centro	Coste de la jornada o acto	1
		Promover actos en cada centro	Actas 25 N en facultades: promoción y difusión				1

		Promover actos entre asociaciones de estudiantes	Relación directa con las asociaciones		Coordinación: Unidad de Igualdad	Ninguno	1
		Promover puntos lilas	Actas de promoción	Número de puntos		Ninguno	2
		Difusión de los actos	Publicación de los actos	Registro de actuaciones y difusión		Ninguno	1
	Promover investigación sobre el tema	Promover TFG y TFM sobre el tema	Inclusión de un ítem específico en la oferta de TFG y TFM	Número anual de oferta de trabajos y trabajos defendidos	Vicerrectorado de Igualdad y de Docencia	Ninguno	1
		Búsqueda de investigadoras	Acción de promoción de la investigación ( posible aplicación de coeficiente adicional en la financiación de la investigación)		Vicerrectorado de Igualdad y Vicerrectorado de Investigación	Ninguno	2
		Búsqueda sobre género					

		Creación de un premio a los mejores trabajos sobre violencia hacia las mujeres	I Premio a los mejores trabajos sobre violencia hacia las mujeres		Unidad de Igualdad	Unidad de Igualdad + Instituto Catalán de las Mujeres	3
<b>Protocolo contra otros acoso basados en actitudes machistas</b>	Promover la elaboración de un protocolo de actuación y prevención contra acoso machista donde no se produzca el eje hombre-mujer y que no estén cubiertos por el protocolo vigente	Elaboración de un nuevo protocolo inclusivo para situaciones de acoso basadas en actitudes machistas cometidas por razones distintas a la categorización «mujer», sobre personas que no sean mujeres o no basado en la orientación sexual o identidad de género  Elaboración de forma coordinada con otros protocolos de la UB dirigidos a la investigación y solución de conflictos y de otros tipos de acoso	Elaboración del protocolo contra el acoso no basado en el sexo o género de la persona acosada  Coordinación con el OSSMA y con el Gabinete de Mediación	Aprobación del protocolo (posteriormente: número de casos enviados)	Unidad de Igualdad	Ninguno	2
<b>Estadística</b>	Registrar los datos de incidencia	Recoger la información sobre la incidencia entre estudiantes y difundir las estadísticas de incidencia	Elaboración de la estadística  Difusión de la estadística	Registro estadístico	Unidad de Igualdad	Ninguno	1



<b>Mediación de casos excluidos</b>	Promover la mediación en casos en los que se determine que no concurre acoso	Derivación y promoción de la solución pacífica de conflictos a través de la mediación del Gabinete de Mediación cuando el análisis del caso evidencie un conflicto excluido de la aplicación del protocolo	Para casos en que no sea de aplicación el Protocolo contra el acoso..., en coordinación con el Gabinete de Mediación, y con el OSSMA, si se considera necesario	Número de derivaciones y casos resueltos satisfactoriamente	Comisiones de igualdad de centro y Gabinete de Mediación	Ninguno	1
-------------------------------------	--	--	---	---	--	---------	---

Objetivos	Línea	Acciones propuestas	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Transversal	Sensibilización y concienciación	Concienciación general de la comunidad universitaria	<p>Creación y difusión de cartelería para la concienciación de la importancia de la accesibilidad física y digital, de la diversidad y de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)</p> <p>Promoción de un concurso de carteles</p> <p>Organización de conferencias, jornadas de formación e inclusivas, con especial protagonismo de los agentes que las presentan, jornada institucional UB anual</p> <p>Rotación de las actividades en los distintos centros</p>	<p>Número de campañas de concienciación a través de cartelería y difusión digital de la información</p> <p>Número de conferencias, jornadas o sesiones</p>	<p>Coordinación: Unidad de Igualdad</p> <p>Implementación: tutoría NERE o comisión de igualdad de cada centro</p>	<p>Partida económica</p> <p>Pago en horas GR@D a los formadores y formadoras, y reconocimiento IDP-ICE por la asistencia</p>	1
	Formación y docencia	Información sobre el VIH y otras cuestiones de sexualidad	<p>Profesorado especializado o invitado de Gais Positius o Clínic BCN para dar charlas a la comunidad universitaria. Se trata de dar continuidad al trabajo realizado en secundaria: el alumnado se ha de seguir formando, porque los problemas no desaparecen en la nueva etapa universitaria.</p> <p>Incorporación en un apartado específico de la web</p>	<p>Número de charlas</p> <p>Información en la web</p>	<p>Coordinación: Unidad de Igualdad</p> <p>Implementación: comisión de igualdad de cada centro</p> <p>Charlas: profesorado de la especialidad de Ciencias de la Salud</p>	<p>Pago en horas GR@D a los formadores y formadoras, y reconocimiento IDP-ICE por la asistencia</p>	3

## EJE 7. DIVERSIDADES E INTERSECCIONALIDAD CON EL GÉNERO

### EJE 7. DIVERSIDADES E INTERSECCIONALIDAD CON EL GÉNERO

Objetivos	Línea	Acciones propuestas	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
<b>Análisis de la situación actual de discriminación múltiple</b>	Diagnóstico y análisis de impacto	Estudio profundo de la situación	Encuesta universal en todos los estamentos de la UB sobre la problemática existente y su percepción individual <sup>28</sup> Evaluación por parte del grupo de trabajo sobre diversidad, y elaboración de un informe	Realización de la encuesta y análisis de los resultados con publicación del informe	Coordinación: Unidad de Igualdad Implementación: tutoría NERE o comisión de igualdad de cada centro	Coste de la encuesta Google	1
		Exploración de los documentos oficiales de la UB	Comprobación de si, en los documentos más configuradores del modelo de universidad que somos, está prevista una política de género y atención a la diversidad	Informe de evaluación de los principales documentos oficiales de la UB	Coordinación: Unidad de Igualdad Implementación: COPOLIS	Ninguno	2

<sup>28</sup> Cabe recordar que esta obligación dimana de la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<b>Establecimiento del concepto de discriminación múltiple en las políticas de género de la UB</b>	Formación y docencia / Sensibilización y concienciación	Organización de cursos de formación para el personal	Programación de cursos de formación para el PDI y PAS: sobre las herramientas para gestionar la diversidad y luchar contra la discriminación  Con reconocimiento IDP-ICE, válidos como indicadores de mejora en los quinquenios de docencia	Número de cursos impartidos de concienciación y herramientas para gestionar la diversidad y número de alumnos formados	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: IDP-ICE	Pago en horas GR@D a los formadores y formadoras, y reconocimiento IDP-ICE por la asistencia	2
		Organización de cursos de formación y jornadas inclusivas para estudiantes	Programación de cursos de formación y jornadas inclusivas (impartidas por personas que han sufrido estos problemas) para el alumnado, con reconocimiento de créditos	Número de jornadas inclusivas organizadas por centros	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: tutoría NERE o comisión de igualdad de cada centro	Pago en horas GR@D a los formadores y formadoras y reconocimiento IDP-ICE por la asistencia, si procede	2
<b>Medidas generales para las mujeres que se encuentren en situaciones desfavorables</b>	Acción tutorial	Extensión del PAT NERE a todas las diversidades, no solo las funcionales	Extensión de PAT NERE a todas las demás problemáticas de diversidad que pueden tener una incidencia negativa en los estudios y la convivencia  Aprovechamiento de la existencia previa del modelo previsto para las diversidades funcionales, extendiéndolo a otras situaciones de diversidad  Protocolizarlo para toda la UB	Control del establecimiento en todos los centros	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: tutoría NERE de cada centro en coordinación con la comisión de centro	Pago en horas GR@D	1

<p>por razón de identidad de género, diversidad afectivo-sexual, diversidad funcional, origen étnico-racial, creencias o activismo sindical<sup>29</sup></p>	<p>Personal al servicio de la UB y contratación</p>	<p>Promover la facilidad en la movilidad del PAS</p>	<p>Introducción de elementos de puntuación en los requisitos de movilidad del PAS (permutas y cambios de destino) con garantía de inclusión por razón de género y diversidad (véase el eje 3.1)</p>	<p>Control y seguimiento de los baremos de movilidad en las distintas convocatorias</p>	<p>Rectorado/Gerencia</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>
		<p>Atención en la contratación con terceros</p>	<p>Introducción en los elementos de licitación para la contratación con terceros de la garantía de inclusión por razón de género y diversidad</p>	<p>Control y seguimiento de los contratos con terceros</p>	<p>Diseño: Unidad de Igualdad  Implementación: Área de Gestión Económica / Servicios Jurídicos</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>
		<p>En la contratación de profesorado y PAS</p>	<p>Introducción de elementos de discriminación positiva en la contratación de profesorado y PAS con garantía de inclusión por razón de género y diversidad, especialmente en cuanto a los requisitos de experiencia profesional previa  Promover la negociación de cláusula de discriminación positiva en el convenio colectivo</p>	<p>Control y seguimiento de los baremos de contratación en las diferentes convocatorias</p>	<p>Vicerrectorados de Profesorado y de Igualdad</p>	<p>Ninguno</p>	<p>1</p>

<sup>29</sup> Se trata de las causas especialmente protegidas en el artículo 14 de la Constitución.

		En los convenios de prácticas	Garantizar que solo se celebran convenios con entidades de prácticas dispuestas a tratar de forma no discriminatoria y digna a cualquier persona por razón de género o de diversidad	Seguimiento de los convenios de prácticas (entidades)	Diseño: Unidad de Igualdad / Servicios Jurídicos Implementación: vicedecanatos de relaciones institucionales	Ninguno	1
Formación y docencia	Introducción transversal del tratamiento de las diversidades en los estudios de grado y máster	Especificación, por parte de cada grado, del tratamiento en algunas asignaturas a través de las competencias de perspectiva de género/diversidad  Control global por parte de la UB	Informe de evaluación de los grados y másteres para cada facultad	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: vicedecanatos de ordenación académica de cada centro	Ninguno	2	
	Promoción de los grupos de ayuda	Fomentar la organización de grupos de ayuda en las facultades grandes o en los diferentes campus compuestos por centros más pequeños, según las necesidades de cada entorno (alumnos de nuevo acceso, minorías religiosas, identidad y orientación sexual, diversidad funcional...), dado que se ha demostrado que esta herramienta funciona muy bien en caso de problemas de diversidad  Cesión de espacios para las reuniones	Número de grupos de ayuda organizados por centros	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: tutoría NERE o comisión de igualdad de cada centro	Ninguno	2	

	Atención y ayuda <sup>30</sup>	Establecimiento de servicio psicológico y atención de la UB	Oferta a todos estos colectivos cuando sufran una situación que lo requiera, con la colaboración de la Facultad de Psicología como posible instrumento de aprendizaje servicio	Seguimiento de la creación	Rectorado / vicerrectorados correspondientes (alumnado, profesorado, PAS)	Coste del servicio	1
		Creación de un apartado informativo en la web	Creación de una nueva sección en la web de la UB (enlazada desde todos los centros) con los servicios que se ofrecen y los servicios públicos o sin ánimo de lucro a los cuales se puede dirigir a la persona de la comunidad que tenga alguna de las problemáticas	Seguimiento de la creación	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: servicios web  Contenidos: SAE		3
	Sensibilización y concienciación	Promoción del concurso <i>Diversiae</i>	Promoción de concursos de fotografía, literarios, artísticos... absolutamente abiertos para reflejar los problemas y soluciones de los colectivos diversos  Extensión de diploma de reconocimiento y acto académico	Número de concursos llevados a cabo	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: tutoría NERE o comisión de igualdad de cada centro	Coste del premio, si procede	3

<sup>30</sup> La disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, establece que «las administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, deben establecer programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir ayuda personalizada, apoyos y adaptaciones en el régimen docente».

	Transformación institucional	Creación de becas específicas, excepciones a la normativa de permanencia y reserva de plazas	Becas dirigidas a personas que atraviesan etapas de discriminación o de confusión personal a causa de su diversidad, a pesar de no tener reconocida una discapacidad del 33 % <sup>31</sup>	Seguimiento de permanencia y causas	Diseño: Unidad de Igualdad  Implementación: Área de Gestión Económica	Partida presupuestaria específica	3
<b>Medidas específicas respecto a la accesibilidad y la diversidad funcional en la comunidad universitaria</b>	Diagnóstico y análisis de impacto	Estudio de accesibilidad arquitectónica y plan gradual de supresión de barreras	Análisis de todos los edificios de la UB por parte de un equipo formado por la tutoría NERE de cada centro y el alumnado de ese edificio que sea usuario de sillas de ruedas  Asesoramiento por parte de profesorado especialista de arquitectura  Elaboración de un estudio por centro del grado de accesibilidad arquitectónica	Resultados del estudio	Coordinación: Unidad de Igualdad y VR de Patrimonio Histórico  Ejecución: comisión con tutoría NERE de cada centro y alumnado afectado  Asesoramiento: profesorado especialista de arquitectura	Pago en horas GR@D  Partida presupuestaria específica anual	1
		Estudio de accesibilidad digital y material	A partir de las nuevas herramientas del campus, análisis de la accesibilidad digital de los materiales de estudio y prácticas  Elaboración de un estudio por cada centro del grado de materiales accesibles	Resultados del estudio	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: CRAI de cada centro	Ninguno	1

<sup>31</sup> Las personas que, a pesar de no tener reconocida una discapacidad del 33 %, atraviesan etapas de discriminación o de confusión personal por su diversidad suelen obtener resultados inferiores a los requeridos para la permanencia, para la consecución de becas o para la entrada en los másteres o doctorados, por lo que pueden quedar fuera de la universidad por motivos económicos o académicos como consecuencia de la propia problemática.

	Acción tutorial	Extensión del PAT NERE a todos los centros  Protocolo de aplicación	Creación de una línea obligatoria dentro de los planes de acción tutorial que trate, entre otras problemáticas, la diversidad funcional  Protocolo de aplicación obligatoria  Elaboración de un protocolo único para que sea aplicado en todos los centros	Creación del protocolo único	Coordinación: Unidad de Igualdad  Responsables: SAE y comisiones de igualdad de centro, bajo la coordinación de los VR de Igualdad y Estudiantes	Ninguno	1
	Formación y docencia	Organización de sesiones de formación sobre accesibilidad digital	Sesiones de formación obligatoria al profesorado y el PAS sobre creación de materiales digitales por parte del grupo UB Adaptabit (reconocimiento de horas de docencia al profesorado que las imparte)	Número de cursos efectuados por año y número de docentes y PAS formados	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: IDP-ICE  Formación: Grupo Adaptabit	Pago en horas GR@D a los formadores y formadoras, y reconocimiento IDP-ICE por la asistencia	1
	Diagnóstico y análisis de impacto	Estudio de accesibilidad arquitectónica y plan gradual de supresión de barreras	Análisis de todos los edificios de la UB por parte de un equipo formado por la tutoría NERE de cada centro y el alumnado de ese edificio que sea usuario de silla de ruedas  Asesoramiento por parte de profesorado especialista de arquitectura	Resultados del estudio	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: comisión con tutoría NERE de cada centro y alumnado afectado en coordinación con las comisiones de igualdad de centro  Asesoramiento: profesorado	Pago en horas GR@D Partida presupuestaria específica anual	1

			Elaboración de un estudio por centro del grado de accesibilidad arquitectónica		especialista de arquitectura		
Transformación institucional	Dotación presupuestaria	Aseguramiento de una partida específica suficiente del presupuesto UB para ir eliminando barreras de todo tipo de forma escalonada	Seguimiento de la inclusión de la partida específica	Rectorado y Área de Gestión Económica de la UB	Partida económica específica	1	
	Acciones en Deportes UB	Difusión y ampliación de la oferta de deportes adaptados a diversidades funcionales físicas	Oferta de deportes adaptados  Número de nuevos cursos	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: Deportes UB	Partida económica específica	3	
Medidas específicas para personas LGTBIQ+ de la comunidad universitaria	Creación de cargo o responsable específico para cuestiones de diversidad LGTBIQ+	Estudiar la creación de un órgano específico con funciones y responsabilidades en la materia	Dependencia directa del Vicerrectorado de Igualdad	Creación efectiva y número de acciones que emprenda	Vicerrectorado de Igualdad	Valorar su coste económico	2
	Atención y ayuda	Convenios específicos	Convenios con entidades que trabajan directamente esta temática (Trànsit, Centro JOVEN de atención a las sexualidades, Gais Positius, Stop Sida, ACATHI...): para conferencias, jornadas, actas de concienciación, derivación de casos...	Número de convenios	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: Servicios Jurídicos  Propuestas: Tutoría NERE en coordinación con la comisión de igualdad de cada centro	Ninguno	2



<b>Medidas específicas para identidades de género y transicionalidades en la comunidad universitaria</b>	Acción tutorial	Extensión del PAT NERE a la identidad de género	Apoyo a la persona en la situación de transición aprovechando la estructura del PAT NERE con formación específica del tutor o tutora	Control del establecimiento en todos los centros	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: tutoría NERE de cada centro en coordinación con la comisión de igualdad de centro	Pago en horas GR@D	1
	Atención y ayuda	Establecimiento del protocolo de funcionamiento	Creación de un protocolo de actuación específico para las situaciones transgénero o que sufran conflictos por causa de identidad de género	Documento del protocolo	Coordinación: Unidad de Igualdad  Redacción: comisión nombrada <i>ad hoc</i>	Ninguno	2
		Organización de sesiones de formación al alumnado del grupo donde se encuentra la persona que se encuentra en transición	Sesiones de formación dentro del plan de acción tutorial en el grupo (compañeros y docentes) dentro del cual la persona tendrá que vivir su transición, para evitar que tenga que pasarla sola (a conveniencia de la persona que la está viviendo)	Número de formaciones	Coordinación: tutoría NERE de cada centro en coordinación con la comisión de igualdad de centro  Charlas: a cargo de entidades como Trànsit o similar	A través de los convenios con Trànsit	3
	Transformación institucional	Inclusión de la opción «no binario» en la matrícula y documentos administrativos	Incorporación de la opción «no binario» en todos los documentos en los que se solicita opción  Opción realmente importante para las personas con diversidad respecto a su identidad de género	Documentos administrativos	Coordinación: Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social	Ninguno	2

		Gestión de los espacios de los lavabos	Estudio de un modelo de lavabos más inclusivo para las personas con diversidad por razón de identidad de género  Señalización, al menos, de un aseo inclusivo por edificio	Señalización	Coordinación: Unidad de Igualdad  Implementación: administración y logística de cada centro	Coste de los rótulos	2
	Transformación institucional / Formación y docencia	Promover nuevos estudios sanitarios y sociales específicos sobre salud transgénero	Cobertura de la falta de formación en los planes de estudios (ni optativas ni posgrados ni másteres) que orienten a los profesionales de la salud y de las ciencias sociales a tratar el tema, y que requieren un incentivo desde la UB  Incorporación de nuevos elementos en los planes de estudios  Creación de posgrados o másteres sobre la materia	Nuevos elementos en los planes de estudios  Nuevos posgrados o másteres específicos	Coordinación: Rectorado  Diseño e implementación: Decanato de la Facultad de Medicina	Ninguno	3
	Formación y docencia	Introducción transversal del tratamiento de los ODS en los estudios de grado y máster	Especificación, por parte de cada grado, del desarrollo de los ODS en algunas asignaturas a través de las competencias de perspectiva de género/diversidad  Control global por parte de la UB	Informe de evaluación de los grados y másteres para cada centro	Coordinación: Unidad de Igualdad  Ejecución: consejos de estudios y comisiones de coordinación de másteres	Ninguno	2

Inclusión en los objetivos ODS <sup>32</sup>	Introducción transversal del tratamiento de los ODS en las asignaturas (planes docentes)	Incorporación, en la herramienta de gestión de los planes docentes, de los iconos de los ODS para marcar su desarrollo en la asignatura con el descriptor de cada objetivo	Informe de evaluación de los grados y másteres para cada centro	Coordinación: Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social Ejecución: Informática y aplicaciones	Ninguno	2
--	--	--	---	---	---------	---

<sup>32</sup> Debe tenerse en cuenta que, entre los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>), se incluyen la igualdad de género (5), la reducción de las desigualdades (10) y la educación de calidad (4), que se relacionan con esta línea de acción y que pueden incidir en la forma en que se aborde y se implante este objetivo del Plan de Igualdad.

### 3. PERÍODO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1. Vigencia del Plan

- a) El presente Plan de Igualdad es aplicable durante un periodo de cuatro años a partir de su entrada en vigor, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Barcelona, si bien se puede llevar a cabo una revisión antes de dicho plazo si las circunstancias así lo exigen.
- b) Durante el periodo de vigencia, podrán ser objeto de mejora, vía negociación colectiva, en los términos previstos en la legislación aplicable, los aspectos que tengan contenido laboral y, en especial, las cuestiones que hayan quedado remitidas a un desarrollo específico posterior. Sin perjuicio de ello, las condiciones que la legislación vigente en cada momento pueda mejorar serán sustituidas automáticamente por lo que se disponga en la normativa aplicable en cada caso.
- c) Durante el periodo de vigencia, las medidas y líneas de acción contenidas en este plan son objeto de seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento del plan, sin perjuicio de la intervención que, en el ejercicio de sus competencias, pueda llevar a término la Comisión de Igualdad de la Universidad de Barcelona.

#### 3.2. Ámbito de aplicación del Plan

Este Plan de Igualdad es aplicable a todo el personal de la Universidad de Barcelona, así como al alumnado de cualquier nivel de enseñanza reglada (grado, posgrado, doctorado) y no reglado (títulos propios y cursos de extensión) que curse estudios de forma temporal o de más larga duración en esta universidad; incluye, por tanto, al alumnado extranjero que realice una estancia Erasmus o de cualquier otro programa, así como al alumnado de cualquier universidad española en programas de intercambio.

El plan no será de aplicación en los centros adscritos a la Universidad de Barcelona, que contarán con su propio plan, negociado con la representación que proceda en cada caso según sean su tipología, naturaleza y dimensiones.

### 4. SEGUIMIENTO DEL PLAN Y DE SU EJECUCIÓN

#### 4.1. Medidas de seguimiento

El Plan de Igualdad tiene que contar con mecanismos que garanticen su efectividad y, por este motivo, se dota de las siguientes herramientas de seguimiento y control de la aplicación:

- a) Memoria anual del grado de cumplimiento
- b) Comisión de Seguimiento



## 4.2. Memoria anual

La Comisión de Seguimiento, en coordinación con la Unidad de Igualdad, elaborará anualmente una memoria de seguimiento de la aplicación del plan, ordenada por ejes y estableciendo el grado de cumplimiento, según la temporización prevista, de cada una de las medidas contempladas en cada eje.

## 4.3. Comisión de Seguimiento

### 4.3.1. Miembros de la Comisión de Seguimiento

Forman parte de la Comisión de Seguimiento:

- a) La persona que ocupe el cargo de vicerrector o vicerrectora de Igualdad y Acción Social u órgano equivalente.
- b) La persona que ocupe el cargo de director o directora de la Unidad de Igualdad.
- c) Las personas que, en representación del personal, sean miembros de la Comisión de Igualdad y hayan participado en esta condición en la elaboración del plan (o las personas que las sustituyan en el cargo en el futuro).
- d) Las personas que, en representación del alumnado, sean miembros de la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, el número de miembros de la Comisión de Seguimiento será impar y no podrá ser superior a once ni inferior a siete.

La Comisión debe contar también con el apoyo de una persona técnica adscrita a la Unidad de Igualdad y/o al Gabinete Técnico.

### 4.3.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene las siguientes funciones:

- a) Verificar la desagregación de datos y su registro y seguimiento.
- b) Hacer el seguimiento del cumplimiento de las medidas aprobadas según el calendario de actuación previsto.
- c) Llevar a cabo la recogida y el estudio de posibles mejoras en las acciones aprobadas.
- d) Elaborar la memoria anual de seguimiento de la aplicación del plan, junto con la Unidad de Igualdad.

### 4.3.3. Facultades y deberes de los miembros de la Comisión

Son facultades de los miembros de la Comisión:

- a) Acceder a las estadísticas y datos necesarios para el seguimiento del plan.
- b) Interpelar a los diferentes órganos de gestión de la Universidad de Barcelona en cuanto al seguimiento y control de la aplicación del plan.

Son deberes de los miembros de la Comisión:



- a) Llevar a cabo las funciones previstas en el apartado 4.3.2.
- b) Los propios del régimen general y del Código ético de la Universidad de Barcelona.

#### 4.4. Periodicidad de la revisión

El Plan de Igualdad se desarrolla durante un periodo de cuatro años, durante los cuales las acciones temporizadas deben llevarse a cabo dentro de los periodos y en las fechas que se hayan asignado en cada caso. Transcurrido este periodo o, si por razones justificadas, fuera necesaria una revisión o actualización del plan en una fecha distinta, la Comisión de Seguimiento emprenderá las acciones oportunas para activar su revisión.

### 5. DEROGACIONES

El presente plan sustituye y deroga íntegramente el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aprobado en 2011.

### 6. LEGISLACIÓN APLICABLE

#### 6.1. Legislación internacional

##### Ámbito mundial

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> .

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), resolución de la Asamblea General 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, resolución de la Asamblea General 48/104 de 20 de diciembre de 1993. [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer el 15 de septiembre de 1995, y los posteriores documentos finales aprobados en los períodos extraordinarios de sesiones de las Naciones Unidas sobre Pekín +5 (2000), Pekín +10 (2005), Pekín +15 (2010) y Pekín +20 (2015).

Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el informe de las Naciones Unidas, de 15 de enero de 2016, titulado «Estudio final sobre las corrientes financieras ilícitas, los derechos humanos y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible del Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno disfrute de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales».

Organización Internacional del Trabajo (OIT):



- Plan de acción sobre igualdad de género 2018-2021, Ginebra, 201
- Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).
- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa a la igualdad de género como eje del trabajo digno, adoptada en junio de 2009.
- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.
- Decisión del Consejo de Administración de marzo de 2005, por la que se encomienda incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

Naciones Unidas: Objetivos de Desarrollo del Milenio (2015), dentro de la Agenda 2030.  
<[https://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/agenda\\_2030\\_desarrollo\\_sostenible\\_cooperacion\\_espanola\\_12\\_ago\\_2015\\_es.pdf](https://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/agenda_2030_desarrollo_sostenible_cooperacion_espanola_12_ago_2015_es.pdf)>.

También: Informe de 2015 de ONU Mujeres titulado «El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos».

### Ámbito europeo

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011, *Council of Europe Series*, núm. 210. <<https://rm.coe.int/1680462543>>. En particular, el artículo 3, en el que se define el término *género* como «los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres u hombres».

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), en particular el artículo 14, que prohíbe la discriminación, y el artículo 8, que, al proteger la vida familiar, cubre también la conciliación de la vida familiar y laboral.

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), anexo a las Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 (07166/2011).

Véanse también otros documentos:

Informe final de 2005 del Grupo de especialistas del Consejo de Europa en presupuestación con perspectiva de género, en el que se define *presupuestación con perspectiva de género* como una «evaluación de los presupuestos basada en el género, con la incorporación de una perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género».

Conclusiones del Consejo, de 16 de junio de 2016, sobre igualdad entre mujeres y hombres (00337/2016).

### Otros

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Parà), de 1994.

## 6.2. Legislación de la Unión Europea

Tratado de la Unión Europea. Maastricht, 1992, versión consolidada, DO C 326 de 26.10.2012, pp. 13-390. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:ES:PDF>

En particular:

- Artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE).
- Artículos 8, 10, 11, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000. DO C 202 de 7.6.2016, pp. 389-405. [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf). En particular, artículos 23 y 33.

Reglamento (UE) núm. 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el periodo 2014-2020. DO L 354 de 28.12.2013, pp. 62-72.

Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. DO L 348 de 28.11.1992. <<https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L:1992:348:TOC>>.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. DO L 180 de 19.7.2000, pp. 22-26 .

<https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/equal-treatment-irrespective-of-racial-or-ethnic-origin.html> .

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22 .

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y ocupación (directiva refundida). DO L 204 de 26.7.2006, pp. 23-36. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>>.

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros en los Estados miembro para prevenir y combatir el sexismo, 2019. <[http://www.inmujer.gob.es/diseno/docs/Carrusel/2018/20190327\\_Recomendacion\\_Consejo\\_de\\_Europa\\_Sexismo\\_Logo\\_Consejo.pdf](http://www.inmujer.gob.es/diseno/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo.pdf)>.

Véanse también:

- Resolución, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015.
- Resolución, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE.
- Resolución, de 26 de mayo de 2016, sobre pobreza y perspectiva de género.



- Resolución, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre igualdad de género y políticas fiscales en la Unión (2018/2095 (INI)).

### 6.3. Legislación estatal

Constitución española, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid. <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU consolidada). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 307, de 24.12.2001. [https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&mode=ingl\\_e&documentId=666989&language=ca\\_ES](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=ingl_e&documentId=666989&language=ca_ES).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007. [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei\\_igualtat\\_homes\\_dones\\_75.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf).

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 89, de 13.4.2007). *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf).

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf).

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20147>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8.8.2000. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 255, de 24.10.2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 261, de 31.10.2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7.3.2019. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>



## 6.4. Legislación catalana

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, 2006.

Parlamento de Cataluña, 2016 [quinta edición electrónica].  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-13087>.

Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 3826, de 19.2.2003. <<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/esct/l/2003/02/19/1>>.

Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 5123, de 2.5.2008. <<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>>.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6730, 17.10.2014. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919, de 23.7.2015. <<http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.

Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili (código de convenio núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 7039, de 18.1.2016. <<https://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7039/1467552.pdf>>.

TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 4821, de 14.2.2007. <<https://fe.ccoo.es/8a3cd0b71a08e06a5b168468f43880b7000063.pdf>>.

## 7. DECLARACIONES Y DOCUMENTOS PÚBLICOS

AQU, Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. AQU Cataluña.

AQU, Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (2020). *Guia per al seguiment de les titulacions oficials de grau i màster*. <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_16385323\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_16385323_1.pdf)>.

Cumbre de Rectoras de las Universidades Públicas Españolas (2018). *Declaración de Castellón*. Universidad Jaime I. Castellón. <<https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc>>.

Comisión Europea (2010). *Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter*. <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:en:HTML>>.



Comisión Europea (2012). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. Bruselas, 17.7.20112. COM (2012) 392 final.

Comisión Europea (2015). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Publications Office of the European Union. Bélgica. Bruselas. <[https://eige.europa.eu/docs/3046\\_160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf)>.

Comisión Europea (2015). List of actions to advance LGBTI Equality. <[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combattingdiscrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combattingdiscrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en)>.

Comisión Europea y Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE): «Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020». <<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#ftn8>>.

Comisión Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Bélgica. Bruselas. <[https://eige.europa.eu/docs/3046\\_160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf)>.

Comisión Europea (2016). The Spanish roadmap for the European research area development 2016-2020. ERA progress Report. <[https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era\\_progress\\_report2016/nationalroadmaps/era\\_national-roadmap-2016\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf)>.

Comisión Europea (2016). Horizon 2020. Guidance on Gender Equality in Horizon 2020. <[https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf)>.

Comisión Europea (2016). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*. <[https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/2016-03-21-Vademecum\\_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf)>.

Comisión Europea (2016). *For a better Integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018-2020*. Position Paper. Advisory Group for Gender. <[http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=2\\_8824&no=1](http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=2_8824&no=1)>.

Comisión Europea (2017). *Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9*. <<https://epws.org/helsinki-group-position-paper-h2020>>.

Comisión Europea (2020). Estrategia Europa 2020 de la Comisión para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*. <[http://treball.gencat.cat/web/.content/13consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_recursos/noticies/recomanacions\\_pi/recomanacions\\_plans\\_igualtat\\_2013\\_cat\\_documento\\_de\\_finitiu.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13consell_relacions_laborals/documents/04_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_documento_de_finitiu.pdf)>.

Consejo de Europa (2018). Estrategia de igualdad de género 2018-2023. <<https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>>.

Consejo de la Unión Europea (2011). *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* (2011-2020). <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>>.

Consejo de la Unión Europea (2013). Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (11153/13). <<https://fra.europa.eu/en/theme/lgbt/publications>>.



Consejo de la Unión Europea (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions adopted on 01/12/2015. Bruselas. 14846/15.*

Consejo de la Unión Europea (2016). *Council conclusions on LGBTI equality.* <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusionslgbti-equality>>.

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (2018). *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014. Generalitat de Cataluña. Dirección General de Igualdad. Barcelona.* <[www.treballaferssocials.gencat.cat](http://www.treballaferssocials.gencat.cat)>.

ECU (2013). *Unconscious bias and higher education* (2013). Reino Unido: Equality Challenge Unit. <[www.ecu.ac.uk](http://www.ecu.ac.uk)>.

EGERA (2015). *Communication Charter and Follow-up Recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment.* Proyecto FP7 EGERA Effective Gender Equality en Research and the Academia. Informe D.3.4. <[www.egera.eu](http://www.egera.eu)>.

EGERA (2017). *EGERA charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions.* Proyecto FP7 EGERA Effective Gender Equality en Research and the Academia. Informe D.5.3. <[www.egera.eu](http://www.egera.eu)>.

EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool.* Bélgica: EIGE European Institute of Gender Equality. <[www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)>.

EIGE (2019). *Gender Equality Index 2017: Intersecting inequalities* (2018). <<https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>>.

FESTA (2015). *Handbook. Gender issues in recruitment, appointment and promotion process Recommendations for a Gender Sensitive Application for Excellence Criteria* (2015). Proyecto FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report ER- FESTA-2015-2. <[www.festa-europa.eu](http://www.festa-europa.eu)>.

FESTA (2015). *Gendering Decision Making and Communications Processes.* Proyecto FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report. 4.1.

FESTA (2016). *The FESTA Handbook of organizational change.* Proyecto FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). <[www.festa-europa.eu](http://www.festa-europa.eu)>.

FESTA (2016a). *Gender Sensitive Ph.D. Supervision: Supervisor's Toolkit.* Proyecto FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Informe WP6.3. <[www.festaeuropa.eu](http://www.festaeuropa.eu)>.

FRA-European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *The fundamental rights situation of intersex people.* Núm. 04/15. <<https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04intersex.pdf>>.

GENDER-NET (2015). Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change. Informe D2.6. <[www.gender-net.eu](http://www.gender-net.eu)>.

GENDER-NET (2015a). on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. Informe D3.11. <[http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER\\_NET\\_D3\\_11\\_Manuals\\_with\\_guidelines.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D3_11_Manuals_with_guidelines.pdf)>.

Informal Meeting of European Union Education Ministers (2015). Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education. París, 17 de marzo de 2015.



Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid, España. <<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>>.

Instituto de la Mujer: *Guía de buenas prácticas «La Igualdad de oportunidades en los planes de formación de las empresas»*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2016.

LERU (2015). Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process. Advice Paper, núm. 18, septiembre de 2015.

LERU (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it. Advice Paper, núm. 23, enero de 2018. <[www.leru.org](http://www.leru.org)>.

Ministerio de Economía y Competitividad (2013). *Estrategia española de ciencia y tecnología 2013-2020*. Ministerio de Economía y Competitividad, Gobierno de España. <[http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia\\_espanola\\_ciencia\\_tecnologia\\_Innovacion.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf)>.

Ministerio de Economía y Competitividad (2017). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Gobierno de España. Madrid. <<http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf>>.

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2017). Pacto de Estado contra la Violencia de Género. *Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género*. Congreso + Senado. <<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm>>.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO20142016.pdf>>.

Naciones Unidas:

Conferencias sobre los derechos de las mujeres: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

ONU, Pekín +10, Nueva York, 2005: <http://www.un.org/es/events/pastevents/beijing10>.

ONU, Pekín 1995: Informe de la IV Conferencia, Declaración y Plataforma para la Acción. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20.pdf>.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, 4-15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas. Nueva York, 1996.

Parlamento Europeo (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>>.

PLOTINA (2016). Collection and analysis of actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of Gender Audit Teams. Proyecto PLOTINA Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training. Informe 2.1. <[www.plotina.eu](http://www.plotina.eu)>.

UNESCO (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality>>.

UNESCO. Marco de indicadores mundiales para los objetivos de desarrollo sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2017). <[https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework\\_A.RES.71.31.3%20Annex.Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.31.3%20Annex.Spanish.pdf)>.

Unión Europea (2011). Conclusiones del Consejo, de 7 de marzo de 2011, sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C155/10. <<https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>>.

Red Vives:

- *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur.* <<https://www.vives.org/book/perspectiva-de-genere-en-docencia-i-reerca-a-les-universitats-situacio-actual-i-reptes-de-futur>>.
- *Vía Universitaria (1.ª ed.): Acceso, condiciones de aprendizaje, expectativas y retornos de los estudios universitarios.*
- *Resultados principales, conclusiones y propuestas. Vía Universitaria: Acceso, condiciones de aprendizaje, expectativas y retornos de los estudios universitarios* (2017-2019).
- *Main results, conclusions and proposals. Via Universitària: access, learning conditions, expectations and returns for university studies* (2017-2019).
- *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats* (informe 2019).
- Guías para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia (pueden encontrarse en: <https://www.vives.org/coleccio/guies-per-a-una-docencia-universitaria-amb-perspectiva-de-genere>).