

III Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026)

Aprovat per la CEJG -Comissió Executiva de la Junta de Govern- i signat per el grup de treball del III Pla d'Igualtat al gener del 2022

Índex

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducció | 3 |
| <hr/> | |
| 2. El marc del Pla d'igualtat | 5 |
| <hr/> | |
| 3. Eixos del Pla d'acció d'igualtat (UIC Barcelona) | 7 |
| <hr/> | |
| 3.1. Eix estratègic 1: «Cultura» | 7 |
| 3.2. Eix estratègic 2: «Laboral i Direcció de Persones» | 10 |
| 3.3. Eix estratègic 3: «Àmbit acadèmic» | 13 |
| <hr/> | |
| 4. Annexos | 18 |
| <hr/> | |
| 4.1. Marc normatiu autonòmic de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari | 18 |
| 4.2. Marc normatiu estatal de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari | 18 |
| 4.3. Marc normatiu europeu i internacional de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari | 19 |

1. Introducció

La Universitat Internacional de Catalunya (UIC Barcelona) és una institució privada que neix l'any 1997 sota la Llei orgànica 11/1983, de reforma universitària (LRU), i la Llei 26/1984 del Parlament de Catalunya. Actualment, acull més de vuit mil alumnes i ofereix setze graus, vuit dobles graus, una trentena de dobles titulacions internacionals i una àmplia oferta de màsters, postgraus i cursos de formació contínua.

El III Pla d'igualtat d'oportunitats i la resta de documents institucionals de la nostra Universitat estan emmarcats en el respecte envers la persona i els seus drets, tal com s'exposa a l'article 8 del seu ideari:

«La Universitat està oberta amb esperit universal a tota classe de persones, sense discriminacions per motiu de religió, nacionalitat, procedència geogràfica o social, sexe, raça, ideologia o qualsevol altre tipus.»

El primer Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (18 de maig de 2009) es va centrar fonamentalment a impulsar i a consolidar les mesures de conciliació, així com a analitzar la presència de dones en llocs de responsabilitat en igualtat de condicions (sou, tracte i trajectòria professional). Aquest objectiu s'ha aconseguit, tal com mostren les dades dels últims anys i l'esforç per visibilitzar les dones acadèmiques (discurs d'obertura de curs, actes de graduació, ponents de seminaris i congressos, etc.).

El segon Pla d'igualtat d'oportunitats va ser aprovat el 28 d'octubre de 2020 per la Comissió Executiva de la Junta de Govern, amb el vistiplau del Comitè d'Empresa, gairebé simultàniament amb l'aparició de dos nous reials decrets (RD 901/2020 i RD 902/2020) que demanaven incrementar el nivell de detall i compromís, i feien obligatori reobrir els plans i portar a terme un registre i una auditoria salarial. Aquest Pla mostrava l'evolució positiva progressiva dels deu últims anys, així com les àrees de millora: la comunicació interna i la formació en igualtat i conciliació dels empleats.

El tercer Pla d'igualtat d'oportunitats (2022-2026), en continuïtat amb els anteriors, analitza els punts esmenats pel Reial decret i, alhora, declara nous indicadors, objectius, persones destinatàries i responsables de dur-los a terme. Cal destacar la correcta implantació de la flexibilitat horària aprovada per la Junta de Govern el juliol de 2020, la bona comunicació del Pla a tot el personal d'administració i serveis (PAS) i el personal docent i investigador (PDI), i la continuïtat en el Pla de formació i desenvolupament

professional per fer un millor ús de la plataforma d'avaluació professional anual UIConversation.

En la redacció del tercer Pla d'igualtat d'oportunitats s'han considerat les necessitats específiques de la nostra Universitat, tenint en compte les dades desagregades dels últims cursos acadèmics recollides en aquest Pla i en els anteriors. La recopilació sistemàtica de dades ofereix una visió precisa que no es redueix a l'estat de la nostra Universitat i les seves principals necessitats. Aquests resultats, així com el diagnòstic preliminar, s'han presentat a diferents òrgans representatius i de govern, com ara la Direcció de Persones, la Comissió d'Igualtat, el Comitè d'Empresa i la Junta de Govern.

Els compromisos explícits assolits per les diferents unitats i serveis, així com la suma de tots els nostres esforços, faran possible avançar més enllà del que s'ha aconseguit amb els dos plans anteriors i contribuïrem, des de la nostra institució, a fer més equitatives les condicions laborals d'homes i dones, amb el compromís de seguir treballant per millorar la definició dels llocs de treball, els processos de selecció i promoció professional, la justa retribució entre homes i dones d'una mateixa categoria professional, la inclusió dels diversos col·lectius, també dels que presenten diversitat funcional, i el desenvolupament encara més gran d'una cultura del respecte i la tolerància zero davant de qualsevol mena d'assetjament, tal com recull el Protocol del 15 de juliol de 2020.

Els diferents plans d'igualtat d'oportunitats constitueixen compromisos fermes que la nostra Universitat assumeix en total continuïtat amb els principis del seu ideari fundacional i els diferents plans estratègics que han guiat el seu govern, tal com s'exposa a l'article 6 del seu ideari:

«És requisit indispensable per al servei adequat que la Universitat vol prestar a la persona que tothom qui integra la comunitat universitària i la mateixa feina universitària estiguin presidits per la consideració de l'elevada dignitat de la persona, amb el més ple respecte als drets humans. D'aquesta manera, la Universitat contribuirà, a més, a preparar els estudiants per a una convivència social recta.»

Aquest valors faciliten el camí cap a l'excel·lència, tant en l'àmbit de la docència com en el de la recerca i la gestió, amb un estil marcat per l'objectiu del desenvolupament integral de persones: PAS, PDI i alumnat.

En la redacció del Pla s'ha tingut en compte el document *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*, de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya); el Decàleg de Bones

Pràctiques per als Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a les Universitats Catalanes, aprovat per la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya; les estratègies d'incidència en l'àmbit universitari que consten en el Pla Estratègic de Polítiques d'Igualtat de Gènere de la Generalitat de Catalunya, i l'informe *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*, editat per la Xarxa Vives d'Universitats. A l'annex s'especifica el conjunt de normativa autonòmica, estatal, europea i internacional que s'ha tingut en compte en l'elaboració del III Pla d'igualtat d'oportunitats.

Cal dir que els comitès d'empresa dels nostres dos campus (Barcelona i Sant Cugat), com a representació legal dels treballadors i les treballadores, han negociat polítiques, accions i iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats, tal com queda reflectit en els dos primers plans d'igualtat d'oportunitats (2009 i 2020).

2. El marc del Pla d'igualtat

El tercer Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026) s'ha plantejat d'acord amb el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/210, la qual cosa ha suposat una nova oportunitat per a reflexionar sobre el funcionament de les nostres estructures i serveis. i per a valorar les bones practiques, el treball dut a terme els últims anys i les millores de futur.

Com s'ha esmentat, hi ha dos plans d'igualtat d'oportunitats anteriors (2009 i 2020), disponibles al web de la Unitat d'Igualtat i a la intranet de la nostra Universitat. D'altra banda, la igualtat d'oportunitats, així com el respecte i la no-discriminació, és un tema que ha estat present en l'ideari de UIC Barcelona i en els successius plans estratègics de la Universitat.

Per diagnosticar i definir els eixos estratègics del nou Pla d'igualtat d'oportunitats, així com les accions associades i els indicadors, els objectius, les persones destinatàries i les persones responsables de l'execució de cadascuna de les accions, la Unitat d'Igualtat, en coordinació amb el Departament de Direcció de Persones de UIC Barcelona i el Grup de Treball i Seguiment del Pla, format per membres que representen la part social i la part empresarial, han treballat les fonts documentals següents:

Les dades quantitatives recollides i estructurades pel Departament de Direcció de Persones de UIC Barcelona a partir dels fulls de càlcul que presenta el web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

La documentació de caràcter institucional i corporativa disponible a la nostra intranet i els diferents documents i compromisos de govern.

La informació de caràcter qualitatiu i quantitatiu disponible al nostre *Portal de transparència* i al web de la Unitat d'Igualtat.

La legislació internacional, estatal i autonòmica vigent pel que fa a la igualtat d'oportunitats, tant en l'àmbit general com universitari.

El resultat d'aquesta revisió i anàlisi, així com la comparació retrospectiva dels anys anteriors, ofereix el mapa real de la situació de la nostra Universitat pel que fa a la igualtat, als usos del temps, a la conciliació treball i família, i al desenvolupament professional.

Respecte a les estructures de participació, cal assenyalar que la Unitat d'Igualtat treballa la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest òrgan es va constituir el 17 de juny de 2019, quan se'n va nomenar la persona responsable: la doctora Consuelo León, també directora de l'Observatori de Polítiques Familiars de l'Institut d'Estudis Superiors de la Família.

El Grup de Treball i Seguiment del Tercer Pla d'Igualtat d'Oportunitats està compost per representants de l'àmbit empresarial: Patricia Delgado Ojeda, del Departament de Direcció de Persones, i la doctora Consuelo León, responsable de la Unitat d'Igualtat; i del àmbit social els representants del Comitè d'Empresa: Lucas García, del Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat (VOAP), i Sergi Jiménez, de l'Oficina de Dades Estadístiques i Rànquings de la Universitat. Aquest grup de treball, que ha analitzat les dades i es compromet a fer el seguiment del Pla, ha rebut l'assessorament del doctor Marc Grau, professor de la Facultat d'Educació i expert en aquest tema.

Com a novetat, cal destacar que s'ha inclòs en el Pla una menció explícita al Protocol d'assetjament, aprovat el 15 de juliol del 2020, i l'auditoria salarial que es va dur a terme en resposta al Reial decret 902/2020.

3. Eixos del Pla d'acció d'igualtat (UIC Barcelona)

El III Pla d'igualtat de UIC Barcelona s'estructura al voltant de 3 eixos estratègics: Cultura, Laboral i Direcció de persones i Àmbit acadèmic.

3.1. Eix estratègic 1: «Cultura»

En aquest eix es pretén consolidar una cultura i una comunicació interna i externa que facilitin la igualtat d'oportunitats, la paritat, la conciliació treball-família, les relacions saludables al lloc de treball i la no-discriminació.

Per aconseguir els objectius proposats, la universitat portarà a terme les següents accions:

| ACCIÓ 1 | Continuar afavorint la representació paritària als òrgans de govern i a les àrees o els departaments menys representats per un sexe o l'altre |
|---------------------------------------|--|
| Descripció | — Vetllar perquè no hi hagi obstacles a una presència més paritària, analitzant de manera periòdica l'evolució, la promoció i l'accés del personal a determinades posicions. |
| Indicadors | — Presència paritària als òrgans de govern. — Índex de dones i homes en departaments en què estan infrarepresentats. |
| Objectius o resultats esperats | — Millorar i afavorir una presència paritària a tots als departaments, així com als diferents àmbits de govern, comissions i òrgans de representació. |
| Persones destinatàries | — Personal docent i investigador. — Personal d'administració i serveis. |
| Responsables | — Direcció de Persones. — Vicerectorat de Ordenació Acadèmica i del Professorat |
| Calendari | — Avaluació inicial: abril de 2022. — Seguiment anual. |

| ACCIÓ 2 | |
|---|---|
| Fomentar les relacions saludables al lloc de treball: formació en prevenció i protocol d'assetjament | |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> — Difondre el Protocol d'assetjament a tota la institució i oferir formació per a prevenir l'assetjament i/o la violència, així com fomentar les relacions saludables. — Informar des de la Unitat d'Igualtat i el Síndic de Greuges sobre el Servei d'Atenció i Acompanyament. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Funcionament d'aquests dos serveis. — Activitats impulsades. — Consultes rebudes. — Treballs realitzats en coordinació amb altres departaments de la Universitat. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Reforçar els serveis d'assessorament a l'alumnat i d'acompanyament de qualsevol persona de la comunitat universitària (PAS, PDI) davant de situacions de discriminació, assetjament i altres expressions de violència. — Facilitar la tramitació i la resposta institucional en aquests casos. — Atendre la realitat de la violència a les xarxes socials (violència digital). — Formar els alumnes com a futurs professionals capaços de treballar en equip amb persones diverses perquè arribin a ser professionals respectuosos i cívics. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none"> — Tota la comunitat universitària. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> — Unitat d'Igualtat. — Direcció de Persones. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none"> — Donar a conèixer el Protocol d'assetjament (març de 2022). — Seguiment anual dels casos (novembre). — Formació específica en prevenció de la violència i el foment de relacions saludables al campus (2022-2023). |

| ACCIÓ 3 | |
|---|--|
| Donar publicitat / difondre / comunicar de manera eficient les polítiques del tercer Pla d'igualtat d'oportunitats a través de tots els canals de comunicació interna i externa de UIC Barcelona | |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> — Donar a conèixer el tercer Pla d'igualtat d'oportunitats. — Ajustar el to comunicatiu del Pla tant pel que fa al contingut com a la forma de transmissió. — Utilitzar un to de respecte i equitat a través de la imatge institucional tant en l'àmbit intern com en l'extern, així com un llenguatge neutre i no sexista en la documentació escrita i oral i en els actes o les reunions institucionals. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Presència d'aquests criteris a la documentació institucional de UIC Barcelona (fulls, plantilles, impresos, formularis, <i>newsletter</i>, etc.), així com al web. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Assolir una estratègia comunicativa sensible a la igualtat d'oportunitats, l'equitat i la inclusió. — Garantir que les imatges, els continguts de les comunicacions i tots els materials de presentació, inclòs el web, utilitzin un llenguatge inclusiu i evitin els estereotips. — Donar compliment a indicadors del marc general de l'AQU Catalunya. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none"> — Tota la comunitat universitària. |
| Responsable | <ul style="list-style-type: none"> — Unitat d'Igualtat. |
| Departaments col·laboradors | <ul style="list-style-type: none"> — Direcció de Comunicació. — Màrqueting. — Facultats i escoles (Doctorat i Arquitectura). — Departament, instituts de recerca i càtedres. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none"> — 2022-2023. — Seguiment anual. |

3.2. Eix estratègic 2: «Laboral i Direcció de Persones»

Aquest eix té com a objectius:

- Donar visibilitat i implementar el Pla d'igualtat d'oportunitats.
- Oferir formació en igualtat d'oportunitats, flexibilitat i conciliació treball-família.
- Assegurar un ús responsable de les mesures de conciliació i flexibilitat.

Per aconseguir els objectius proposats, la universitat portarà a terme les següents accions:

| ACCIÓ 1 | |
|---|--|
| Promoure i centralitzar la formació del tercer Pla d'igualtat d'oportunitats (2022-2026) | |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none">— Garantir accions formatives que vetllin pel desenvolupament efectiu del tercer Pla d'igualtat d'oportunitats.— Assegurar que aquesta formació inclogui l'àmbit de la igualtat, la conciliació i l'ús responsable de la flexibilitat horària. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">— Incorporar les accions formatives a les polítiques de formació del PAS i del PDI.— Monitorar el nombre d'accions formatives programades i el seu impacte: nombre de persones formades.— Analitzar la participació de dones i homes (PDI i PAS) en la formació. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none">— Millorar la gestió de la formació del PAS i del PDI per tal d'afavorir una perspectiva de gènere adequada en les polítiques i d'igualtat d'oportunitats a tota la institució.— Assegurar que els responsables d'implementar i avaluar les accions d'aquest Pla tinguin els coneixements adequats i els recursos adaptats al seu nivell i perfil professional. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none">— Personal docent i investigador.— Personal d'administració i serveis. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none">— Unitat d'Igualtat.— Direcció de Persones. |
| Calendari | 2022-2026. |

| ACCIÓ 2 | |
|--|---|
| Garantir que en els criteris de selecció, avaluació, contractació i promoció professional no continguin elements de discriminació indirecta | |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> — Vetllar pel compliment de les disposicions, criteris o pràctiques de igualtat d'oportunitats. — Incorporar possibles millores a les ja establertes per garantir l'accés de les dones a un determinat lloc de treball, una categoria professional o un determinat desenvolupament de carrera professional. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Analitzar els processos de promoció de dones en la plantilla orgànica a llocs tradicionalment ocupats per homes. — Redactar un procediment intern de promoció del PAS que incorpori la igualtat d'oportunitats. — Fer el seguiment de l'impacte de les noves mesures orientades a dones PDI amb menors a càrrec. — Avaluar i fer el seguiment de les mesures de coresponsabilitat vigents, i comprovar que el seu ús no limiti o condicioni la carrera acadèmica o l'anàlisi dels mèrits. — Formalitzar l'entrevista de sortida en els casos de baixes voluntàries per esbrinar si hi ha motius de manca de conciliació o d'equitat per tal de fer possible l'aplicació en un futur de mesures correctores. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Garantir que la selecció i la promoció de personal no conté elements de discriminació indirecta. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none"> — Personal docent i investigador. — Personal d'administració i serveis. |
| Responsables | Direcció de Persones. |
| Calendari | 2022. |

| ACCIÓ 3 | Temps de treball i corresponsabilitat |
|---------------------------------------|---|
| Descripció | <ul style="list-style-type: none">— Avaluació de l'ús de les mesures de conciliació i permisos en la institució.— Seguiment i monitoratge de la flexibilitat horària. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">— Evolució anual de l'ús —desagregat per sexes— de les mesures de conciliació i permisos.— Registre horari i eficiència al lloc de treball. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none">— Millora de l'autogestió de l'empleat/da, el rendiment laboral i l'equilibri laboral/personal/familiar.— Direcció del treball per objectius clars afavorint la presencialitat i l'atenció del servei. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none">— Personal docent i investigador.— Personal d'administració i serveis. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none">— Direcció de Persones. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none">— Avaluació a final del curs 2022-2023.— Seguiment anual. |

| ACCIÓ 4 | |
|---|--|
| Retribució: redactar un procediment de gestió de complements i variables per al PAS que incorpori la igualtat d'oportunitats | |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> — Elaborar un procediment de gestió de complements que ordeni la seva pràctica a UIC Barcelona, en línia amb el desig de garantir instruments de transparència retributiva (auditoria retributiva i registre salarial) en els termes que regula el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Realització de l'auditoria retributiva i anàlisi de les conclusions. — Aplicació del procediment de gestió de complements i variables. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Donar via al mandat legal d'oferir els instruments de transparència retributiva. — Utilitzar aquesta eina com a via per vetllar per l'eliminació, si n'hi ha, de possibles biaixos de gènere. — Mantenir el compromís institucional d'igualtat en matèria retributiva. |
| Persones destinatàries | Personal d'administració i serveis. |
| Responsables | Direcció de Persones. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none"> — Avaluació a final del curs 2022-2023. — Seguiment anual. |

3.3. Eix estratègic 3: «Àmbit acadèmic»

Aquest eix té com a objectiu afavorir el desenvolupament i la implantació d'una docència i una recerca amb perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats. Per aconseguir els objectius proposats, la universitat portarà a terme les següents accions:

| ACCIÓ 1 Analitzar la presència de les qüestions associades a la perspectiva de gènere en els plans d'estudis i les memòries de grau. Impulsar aquests continguts en els treballs final de grau | |
|--|---|
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> — Mesurar el grau d'incorporació d'aquests continguts en les memòries de grau i guies docents. — Suggestir competències i resultats d'aprenentatge. — Fomentar una cultura docent i investigadora sensible a aquestes qüestions promovent treballs finals de grau al voltant de la igualtat d'oportunitats i la diversitat; impartir formació específica (metodologies i recursos). |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Projectar la perspectiva de gènere en el llenguatge utilitzat, les temàtiques abordades, les activitats docents, la definició de competències específiques, les pràctiques curriculars i els resultats d'aprenentatge de les guies docents i les memòries. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Tenir un diagnòstic precís de la situació de la perspectiva de gènere a la docència i recollir experiències i aportacions del PDI i l'alumnat. — Programar debats sobre els estudis de gènere i la pràctica docent. — Reflexionar/debatre al voltant de la necessitat de noves assignatures optatives o de la incorporació quan calgui d'aquests continguts en les matèries troncales actuals (accés a l'educació, invisibilitat i història de les dones, accés a l'ocupació i retribució, usos del temps i cura, conciliació treball-família, polítiques de coresponsabilitat, etc.). — Tenir present aquesta perspectiva en el disseny dels nous programes docents. — Treballar la descripció de competències transversals en igualtat al currículum acadèmic i les memòries de grau. — Garantir que l'alumnat es pugui formar en aquestes matèries. — Donar difusió als treballs finals de grau amb aquestes matèries. — Donar compliment al marc general de l'AQU Catalunya. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none"> — Personal docent i investigador. — Alumnat. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> — Unitat d'Igualtat. — Servei d'Innovació i Qualitat Educativa |

| | |
|------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> — Vicerectorat de Comunitat universitària — Vicerectorat de Ordenació Acadèmica i del Professorat Facultats. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none"> — Novembre de 2022 (treball intern: reflexió i debats amb el PDI). — 2022-2026. Revisió anual. |

| ACCIÓ 2 | Promoure la formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i a les activitats de transferència dels grups de recerca |
|---------------------------------------|--|
| Descripció | Formació específica sobre metodologies i recursos que desenvolupi una recerca sensible al gènere. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Impacte d'aquests cursos en la formació acadèmica (nombre d'accions formatives, hores de docència en aquestes matèries i estudiants que la reben). |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Garantir que els doctorands i doctorandes, així com el PDI de UIC Barcelona, es puguin formar en una recerca sensible al gènere. — Oferir seminaris sobre com incloure la perspectiva de gènere en la recerca (Escola de Doctorat). |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none"> — Doctorands de l'Escola de Doctorat. — PDI de UIC Barcelona que rep formació. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> — Escola de Doctorat. — Unitat d'Igualtat. — Especialistes externs. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none"> — 2022-2026. — Abril de 2023. Seminaris i sessions. |

| ACCIÓ 3 | |
|---|---|
| Promoure accions formatives sobre perspectiva de gènere adreçades al PDI | |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> — Organització d'accions formatives dirigides a formar el personal docent de UIC Barcelona sobre com incorporar aquestes matèries en la seva docència a l'aula. — Disseny d'aquesta formació en col·laboració directa amb experts, el Vicerectorat de Ordenació Acadèmica i del Professorat i les facultats de UIC Barcelona. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> — Nombre d'accions formatives programades (cursos, tallers i seminaris, entre d'altres) que s'imparteixen al llarg del curs acadèmic. — Impacte d'aquestes activitats formatives a les guies docents. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none"> — Detectar professors interns i experts externs per a aquestes accions formatives. — Garantir que el professorat tingui les eines i els coneixements necessaris per poder incorporar de manera efectiva aquesta temàtica a la docència a l'aula. — Formar l'alumnat perquè es converteixin en futurs professionals sensibles a la cultura de la igualtat, la inclusió i la coresponsabilitat. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none"> — Personal docent i investigador. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> — Unitat d'Igualtat. — Vicerectorat de Recerca, Innovació i Transferència — Vicerectorat de Ordenació Acadèmica i del Professorat — Facultats. — Especialistes externs. |
| Calendari | <ul style="list-style-type: none"> — Exploració de grups d'experts: inici de 2024. — Programació al llarg de tot el curs acadèmic. |

| ACCIÓ 4 | |
|---------------------------------------|--|
| Descripció | Convocar beques, ajuts i premis dirigits a treballs que promoguin els valors vinculats a la igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat |
| Descripció | Promoure els valors vinculats a l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere a les convocatòries de beques, ajuts i premis de UIC Barcelona. |
| Indicadors | Nombre de candidatures a aquestes beques, ajuts i premis. |
| Objectius o resultats esperats | <ul style="list-style-type: none">— Promoure els valors de la igualtat i el respecte a la diversitat de manera transversal a les beques, ajuts i premis que es convoquin a UIC Barcelona.— Sensibilitzar, formar, promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió.— Buscar entitats finançadores d'aquestes beques i premis. |
| Persones destinatàries | <ul style="list-style-type: none">— Alumnat.— Personal docent i investigador. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none">— Unitat d'Igualtat.— Vicerectorat de Comunitat Universitària. |
| Calendari | Inici de curs 2024-2025. |

4. Annexos

4.1. Marc normatiu autonòmic de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari

- Articles 4, 19, 40, 41, 45.3, 56.3 i 153 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en la redacció reformada per la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol (DOGC núm. 4680 de 19 de juliol de 2006). Destaca l'article 41, titulat «Perspectiva de gènere».
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015). Obliga a garantir la igualtat de dones i homes com a dret fonamental. Destaca especialment l'article 28, titulat «Universitats i recerca».
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en la redacció reformada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre (DOGC núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014).
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (DOGC núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014).
- Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (DOGC núm. 3826, de 20 de febrer de 2003). Als efectes que aquí interessin, recull el deure de les universitats de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits universitaris (disposició addicional vuitena).

4.2. Marc normatiu estatal de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004).
- Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007).
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació (BOE núm. 131, de 2 de juny de 2011).
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE núm. 278, de 20 de novembre de 2015).
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272, de 14 d'octubre de 2020).

4.3. Marc normatiu europeu i internacional de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari

La igualtat de gènere constitueix el cinquè dels disset objectius de desenvolupament sostenible que consten a l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, aprovada per l'ONU el 2015.

Les Nacions Unides han explicitat el seu compromís amb la igualtat des del seu acte de constitució el 1945 (Carta de San Francisco, 26 de juny de 1945). Els articles 55 i 56 de la Carta estableixen l'obligació per a tots els estats membres de promoure el respecte universal dels drets humans —i el reconeixement explícit de la igualtat de drets de les dones i els homes— i de les llibertats fonamentals de totes les persones.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en la Resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979. En aquest document apareixen mesures d'acció positiva per accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home, incloses les mesures per protegir la maternitat (article 4).

A la Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Nairobi (1985) es va proposar l'adopció d'una nova estratègia per abordar la igualtat de gènere: el gender mainstreaming o transversalització de gènere. Des de la Conferència de Beijing (1995), significa actuar en tots els àmbits, a tots els nivells i de manera coordinada i amb el trasllat d'aquest enfocament a tots els nivells de govern ratificat per la UNESCO especialment a l'Informe mundial sobre la ciència (1996) i a la Declaració sobre l'Educació Superior al Segle XXI (1998).

Pel que fa al dret de la Unió Europea, el Tractat de Lisboa (2007) garanteix la igualtat de dones i homes com un dels cinc valors en què es fonamenta la UE, compromesa en la lluita per assolir la igualtat en totes les seves activitats, tal com proclamen els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea i l'article 8 del Tractat de funcionament de la Unió Europea.

La Carta dels Drets Fonamentals de la UE (2009) fixa que la igualtat de dones i homes s'ha d'assegurar en totes les àrees, incloses l'ocupació, el treball i el salari, i afirma així mateix que el principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets en favor del sexe menys representat (article 23). L'article 33 d'aquesta disposició normativa garanteix el dret a la conciliació de la vida familiar i professional i la protecció de la família en l'àmbit jurídic, econòmic i també social.

D'aquí es deriven normes amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte en la Seguretat Social (directives 73/117/CE, 79/7/CEE i 86/378/CEE), la protecció de la dona

embarassada (Directiva 92/85/CEE), l'accés a l'ocupació i a la formació i promoció professional (Directiva 2006/54/CE), les activitats autònomes (Directiva 2010/41/UE) o — com a exemple de totes— els permisos parentals (Directiva 2010/18/UE), entre molts altres àmbits d'incidència directa o tangencial en les polítiques de gènere, també en l'àmbit universitari.