

III PLA D'IGUALTAT
DE LA UNIVERSITAT
DE BARCELONA

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE BARCELONA



**III PLA D'IGUALTAT
DE LA UNIVERSITAT
DE BARCELONA**

En el decurs del Consell de Govern, de 7 d'octubre de 2020, s'ha aprovat el III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona.

Índex

Abreviacions	15
Crèdits	17
Pròleg	19
Introducció	20
1. PRESENTACIÓ	22
2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA.....	25
3. MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL	29
3.1 Context legal: la normativa antidiscriminatòria i de promoció aplicables.....	29
3.2 Estratègies d'acció en matèria de gènere i drets LGBTIQ+	34
3.3 Obligacions de les universitats públiques	35
3.4 La igualtat de gènere en la ciència, la recerca i la innovació	41
3.5 El disseny i la gestió de la política d'igualtat a la Universitat de Barcelona	43
3.6 Eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la universitat.....	45
3.7 La negociació i aprovació del pla d'igualtat	46
3.7.1 Qüestions generals	46
3.7.2 La negociació de plans d'igualtat a les administracions públiques	48
3.7.3 Elaboració i aprovació del Pla d'igualtat a la Universitat de Barcelona.....	53
4. DIAGNOSI. L'ESTAT DE SITUACIÓ A LA UB.....	53
Índex	54
Taules.....	56
Presentació	57
I. Objectius.....	57
II. Àmbits temàtics i estructura de la diagnosi.....	58
III. Metodologia	59
EIX 1. Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere. Cultura de la Universitat i integració de la igualtat	59
1.1 Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat.....	60
1.2 Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere	63
1.3 Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat.....	64
1.4 Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere.....	66

1.5 Accions i política en matèria de responsabilitat social	66
1.6 Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat.....	66
1.7 Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)	67
1.8 Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)68	
1.9 Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball.....	69
1.10 Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació	71
EIX 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària	73
2.1 Indicadors previstos a l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat.....	73
2.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat	76
2.3 Comentaris dels indicadors presentats	81
2.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat ...	82
EIX 3. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària (organització, gestió i representació)	89
3.1 Indicadors previstos a l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat	90
3.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat.....	91
3.3 Comentaris dels indicadors presentats	92
3.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat ...	93
EIX 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal.....	93
4.1 Indicadors previstos a l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat.....	93
4.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat	94
4.3 Comentaris dels indicadors presentats	95
4.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat ...	95
EIX 5. Perspectiva de gènere en la docència: creació i transmissió del coneixement en l'activitat docent.....	99
5.1 Indicadors previstos a l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència	99
5.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència	101
5.3 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat	103
EIX 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	106

6.1 Indicadors previstos a l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència.	106
6.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	107
6.3 Comentaris dels indicadors presentats	109
6.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat	109
EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència	111
EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica	111
EIX 9. Promoció de les relacions externes	111
7.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.	
EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència	112
8.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.	
EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica	114
9.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.	
EIX 9: Promoció de les relacions externes	116
EIX 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere ...	117
10.1 Indicadors previstos a l'Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere	118
10.2 Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere	118
10.3 Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària.....	119
10.4 Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions.....	119
10.5 Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes i coneixement de les opinions, percepcions i grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, tracte discriminatori i assetjament	121
10.6 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.	
Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere ...	123
11. Diagnosi sobre impacte de la violència masclista sobre l'alumnat: <i>Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals</i>	125
11.1 Presentació	125
11.2 Objectiu de la recerca	126
11.3 Justificació	126
11.4 Metodologia	126
11.5 Resultats	130
11.6 Conclusions.....	143
11.7 Recomanacions (I)	145

11.8	Recomanacions (II).....	145
11.9	Recomanacions (III).....	146
5.	EL PLA: EIXOS I ACCIONS	147
5.1	Estructura del Pla i principis generals	147
	EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT	154
	EIX 2. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA I EN L'ORGANITZACIÓ I LA GESTIÓ	155
	EIX 3. IGUALTAT EN EL TREBALL I EN LA VIDA ACADÈMICA.....	156
	EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	156
	EIX 5. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA, I EN LA INNOVACIÓ I L'EMPREDORIA.....	157
	EIX 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LES ACTITUDS MASCLISTES	157
	EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITATS AMB EL GÈNERE	158
	5.2 Accions	159
	EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT	161
	EIX 2. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA I EN L'ORGANITZACIÓ I LA GESTIÓ.....	172
	EIX 3. IGUALTAT EN EL TREBALL I EN LA VIDA ACADÈMICA.....	179
	EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	184
	EIX 5. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA I EN LA INNOVACIÓ I L'EMPREDORIA.....	192
	EIX 6. POLÍTICA DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I D'ACTITUDS MASCLISTES	205
	EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITAT AMB EL GÈNERE	212
5.3	Període i àmbit d'aplicació del Pla d'igualtat	221
	5.3.1 Vigència del Pla	221
	5.3.2. Àmbit d'aplicació del Pla.....	221
6.	SEGUIMENT DEL PLA I DE LA SEVA EXECUCIÓ.....	221
6.1	Mesures de seguiment.....	221
	6.2 Memòria anual	222
6.3	Constitució de la Comissió de Seguiment	222
6.4	Periodicitat de la revisió.....	223
7.	DEROGACIONS	223
8.	LEGISLACIÓ APLICABLE.....	223
	8.1. Legislació internacional	223
	8.2. Legislació de la Unió Europea	224

8.3.	Legislació estatal	225
8.4.	Legislació autonòmica	226
9.	DECLARACIONS I DOCUMENTS PÚBLICS	227
	ANNEXOS	231
	ANNEX 1. PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT I LES CONDUCTES MASCLISTES	231
	Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes	231
	Índex	231
	ANTECEDENTS	232
	I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL	233
	II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS.....	236
	III. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	237
	IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES	239
	V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ	242
	VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMENT. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA I INICI DE LES ACTUACIONS.....	243
	VII. PROCEDIMENT PER ALTRES CONDUCTES MASCLISTES	247
	VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT	248
	IX. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL I POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL I D'ALTRES CONDUCTES MASCLISTES.....	250
	X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL.....	253
	DISPOSICIÓ FINAL	253
	ANNEXOS	253
	ANNEX 2. FONTS DELS INDICADORS DE LA DIAGNOSI (COPOLIS)	270
	3. GLOSSARI DE TERMES	278
	Accions positives, discriminació inversa o discriminació positiva.....	278
	Alternança.....	278
	Anàlisi de gènere	279
	Androcentrisme	279
	Assetjament	279
	Auditoria de gènere	280
	Avaluació d'impacte de gènere	280
	Barreres invisibles.....	280
	Bones pràctiques	281
	Bretxa.....	281

Canonada foradada [en anglès, <i>leaking pipe</i>]	281
Capacitat/incapacitat de gènere.....	282
Cisgènere	282
Clàusula antidiscriminatòria	282
Coeducació	282
Comissió d'Igualtat UB.....	282
Comissions d'igualtat de centre.....	283
Comissió ad hoc	283
Competència.....	283
Composició equilibrada	283
Conciliació de la vida laboral, personal i familiar	283
Condicció de les dones	284
Corresponsabilitat	284
Cultura institucional.....	284
Dades desagregades per sexe.....	284
Democràcia paritària	285
Desigualtat de gènere.....	285
Diagnosi (o diagnòstic).....	285
Diagnosi de gènere	285
Diferència de sexes.....	285
Discapacitat	286
Discriminació	286
Diversitat.....	287
Divisió sexual de la feina.....	288
Doble jornada (o doble presència)	288
Drets reproductius.....	288
Economia reproductiva.....	288
Empoderament de les dones.....	288
Equilibri entre la vida professional i la vida personal i familiar	289
Equitat.....	289
Espai de cures	289
Espai privat	289
Espai públic.....	290
Estereotips de gènere.....	290
Estratègia dual	290
Expressió de gènere.....	290

Feminisme	290
Flexibilitat horària.....	291
Formació en igualtat.....	291
Gènere	291
Gènere no binari.....	291
Ginofòbia	291
Homòfob/homòfoba.....	291
Homofòbia	291
Identitat de gènere	292
Igualtat.....	292
Impacte de gènere.....	293
Índex de concentració	294
Índex de distribució	294
Índex de feminització.....	294
Indicador de gènere.....	294
Institucionalització de la perspectiva de gènere	295
Interseccionalitat i discriminació múltiple.....	295
Intersexual	295
Invisibilitat/Invisibilització	295
LGBTI i LGTBIQ+	295
Llenguatge no sexista (i llenguatge inclusiu)	295
Masclisme	296
Masclista	296
Misogin/misògina	296
Misogínia	296
Negociació col·lectiva	296
No-discriminació per raó de sexe	296
Normativa antidiscriminatòria o antidiscriminació	297
Ordre de discriminar.....	297
Paritat	297
Participació equilibrada de dones i homes (o presència equilibrada de dones i homes).....	297
Patriarcat	298
Perfil professional des de la perspectiva de gènere.....	298
Persona no binària.....	298
Perspectiva de gènere [en anglès, <i>gender mainstreaming</i>] o enfocament de gènere.....	298
Pla d'igualtat.....	298

Planificació.....	299
Polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.....	299
Polítiques públiques	299
Posició.....	299
Posició de les dones.....	299
Presencialitat	300
Pressupost públic amb perspectiva de gènere (o pressupost públic sensible al gènere, o pressupost públic amb enfocament de gènere, o pressupost públic pro equitat de gènere) ...	300
Principi d'igualtat.....	300
Principi de no-discriminació.....	300
Procés de selecció amb perspectiva de gènere.....	301
Protocol d'actuació.....	301
Queer	301
Quota de reserva	301
Recursos.....	301
Represàlia discriminatòria	302
Responsabilitat social corporativa	302
Revictimització o victimització secundària	302
Rol	302
Rols de gènere	302
Segregació per raó de gènere.....	303
Sensibilització en gènere	303
Sexe.....	303
Sexisme	304
Sistema sexe-gènere.....	304
Sostre de vidre	304
Subocupació (o infraocupació)	304
Tècnic o tècnica especialista en igualtat (o tècnic o tècnica superior de promoció d'igualtat, o agent d'igualtat)	304
Teletreball.....	305
Terra enganxós [en anglès, <i>sticky floor</i>]	305
Transferència de coneixement	305
Transfòbia	305
Transgènere.....	305
Transsexual.....	306
Transversalitat de gènere [en anglès, <i>gender mainstreaming</i>]	306

Treball productiu	306
Treball reproductiu o treball domèstic o de cura	306
Tutoria (o mentoria) [en anglès, <i>mentoring</i>].....	306
Unitat d'igualtat.....	307
Violència de gènere	307
Violències masclistes	307
Visibilització	307
Índex de termes	308
4. ANNEXOS COMPLEMENTARIS.....	313
4.1. ANÀLISI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	313
4.2. DADES ADDICIONALS RELATIVES A CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE LA UB313	
4.3. RECURSOS DE REFERÈNCIA.....	313
4.1. ANÀLISI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	314
Diagnosi sobre perspectiva de gènere en la docència a través de l'estudi dels plans docents de les assignatures	314
1. Metodologia i abast de l'estudi	314
2. Consideracions sobre els resultats	320
B. ANNEX 2. DADES ADDICIONALS RELATIVES A CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE LA UB	422
Accés.....	423
Presència de dones i homes en la representació legal de la plantilla	435
Conciliació de la vida familiar, personal i laboral	435
Retribucions.....	439
Promoció professional.....	442
Extinció de la relació laboral.....	443
C. ANNEX 3. RECURSOS DE REFERÈNCIA	445
Llenguatge no sexista i inclusiu	445
Guies.....	447

Abreviacions

art.	article
CE	Constitució espanyola
DA	disposició addicional
EBEB	Estatut bàsic de l'empleat públic
ET	Estatut dels treballadors
IDP-ICE	Institut de Desenvolupament Professional – Institut de Ciències de l'Educació
FBG	Fundació Bosch i Gimpera
GR@D	Sistema de gestió acadèmicodocent de la UB
GREC	Gestió de la Recerca; és el CRIS (Current Research System Information) desenvolupat per la Universitat de Barcelona per a la gestió del currículum del seu personal docent i investigador
IP	Investigador o investigadora principal
LGTBI	Lesbiana, gai, transsexual, bisexual i intersexual
LGTBIQ+	Lesbiana, gai, transsexual, bisexual, intersexual, queer i altres
LOI	Llei orgànica d'igualtat
LOU	Llei orgànica d'universitats
LERU	Lliga d'Universitats Europees de Recerca (League of European Research Universities)
PAS	Personal d'administració i serveis
PD	pla docent
PDA	Pla de dedicació acadèmica
PDI	Personal docent i investigador
RDL	reial decret llei
rec.	recurs
RECUD	recurs de cassació per a la unificació de la doctrina
SAE	Servei d'Atenció a l'Estudiant
STS	Sentència del Tribunal Suprem
TFG	Treball final de grau
TFM	Treball final de màster
TRET	Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors
UI	Unitat d'Igualtat
UPV	Universitat del País Basc
VR	Vicerectorat

Crèdits

Capítols 1-3. Presentació, Procés d'elaboració del III Pla i Marc normatiu	Pilar Rivas Vallejo
Capítol 4. Diagnosi	
A. Diagnosi general	Grup de recerca consolidat COPOLIS Benestar, comunitat i control social (dir. Màrius Domínguez i Amorós)
B. Anàlisi de percepcions en matèria de violència masclista	Miguel Ángel Soria i M. Rosa Viñas Racionero (directors) Investigadores de camp Inés Cano González Ariadna Trespaderne Dedeu Assistents Nuria Figueres Valls i Carla del Campo Bernal Jessica Semmann i Madeleine J. Schlosser
Capítol 5. El pla	
Estructura del Pla i principis generals	Pilar Rivas Vallejo
Accions	Comissió d'Igualtat (sota la direcció de la Unitat d'Igualtat) Vegeu la llista sencera de col·laboracions en el capítol 2 (Procés d'elaboració del III Pla). En particular, Marta Ortega Balanza, Sandra Periago Estornell, Ana Sanz León, Rosa Maria Satorras Fioretti i Anna Villarroya Planas
Capítol 6. Seguiment del pla	Pilar Rivas Vallejo
Capítol 7. Derogacions	Pilar Rivas Vallejo
Capítol 8. Legislació aplicable	Comissió d'Igualtat i Unitat d'Igualtat
Capítol 9. Declaracions i documents públics	Comissió d'Igualtat i Unitat d'Igualtat
Annexos	
1. Protocol contra l'assetjament	
2. Fonts dels indicadors de la diagnosi	Grup de recerca consolidat COPOLIS Benestar, comunitat i control social (dir. Màrius Domínguez i Amorós)
3. Glossari de termes	Marta Ortega Balanza (amb la col·laboració de Núria Llorca Isern i Gemma López Sánchez i Pilar Rivas Vallejo)
4. Annexos complementaris	
A. Anàlisi de la perspectiva de gènere en la docència als graus	Marta Ortega Balanza, Sandra Periago Estornell, Júlia Pasqual Bordas i Eva Vidal Escrivà
B. Dades addicionals sobre personal	Equip de Recursos Humans de la Universitat de Barcelona
Redacció i edició:	Pilar Rivas Vallejo

Pròleg

El III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona va ser aprovat pel Consell de Govern en data de 7 d'octubre de 2020.

Rector

Vicerecтора d'Igualtat i Acció social

Delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat



Introducció

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

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

El reconeixement de la igualtat davant de la llei, la prohibició de discriminació i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'han regulat en les normatives internacionals, europees, espanyoles i catalanes que se citen en aquest pla. Com assenyala el preàmbul de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre de 1979), «la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau». Tant la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, com l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, així com la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i a preservar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic (articles 15 i 41 de la Llei 3/2007, article 41 de l'Estatut d'autonomia, i article 1 de la Llei 17/2015).

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

l'article 24.1 de la LOI i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

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

Aquest compromís va ser recollit per primer cop d'una manera institucional pel I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Pla 2008-2009), fruit del qual va ser la creació de la Unitat d'Igualtat (el mes de febrer de 2008) i el nomenament d'una persona delegada del rector per presidir la futura Comissió d'Igualtat i per dirigir la Unitat, com a transmissora i principal responsable de la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de la Universitat de Barcelona, així com la constitució, el 8 de març de 2007, de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. Aquest compromís es va reforçar, durant l'any 2017, amb la dotació de la Comissió d'Igualtat de la consideració de comissió delegada del Consell de Govern, i també del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, i, al mateix temps, amb el reconeixement de les comissions d'igualtat de centre com a comissions delegades de la junta de facultat, dotades d'un reglament propi per a la regulació del seu caràcter i funcionament. Sota aquest nou context es presenta aquest III Pla d'igualtat.

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

1. PRESENTACIÓ

El III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona (UB) vol donar aplicació al deure legal de complir amb un pla d'acció vinculat a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat efectiva entre dones i homes (articles 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), i disposició addicional vuitena, 1, del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic).

L'article 45.1 de la LOI obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal dels treballadors i treballadores. L'article 45, en el seu apartat segon, estableix que, en el cas de les empreses de més de cinquanta persones de plantilla, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

De la mateixa manera, totes les administracions, sense importar el nombre de la seva plantilla, estan obligades a fer-ho en virtut de la disposició addicional vuitena, apartat primer, de la l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que disposa que «les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes». El pla està subjecte a la negociació col·lectiva, de forma que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball de personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix (disposició addicional vuitena, apartat segon, de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de la funció pública).

El Pla constitueix la renovació i millora del II Pla d'igualtat aprovat, per unanimitat, pel Consell de Govern a la sessió de 12 d'abril de 2011, amb la voluntat ferma de *transversalitzar* les polítiques de gènere i de diversitat a la gran i complexa comunitat que forma la Universitat de Barcelona, però, al mateix temps, vol esdevenir un referent per al nostre alumnat en la seva formació com a futurs professionals, i, per tant, a la mateixa societat barcelonina com a exemple i model de ciutadania del segle XXI.

Amb aquest esperit es presenta un pla d'acció que busca la implicació de totes les persones que constitueixen i fan que aquesta universitat sigui el que és i es trobi en els principals rànquings d'excel·lència universitària, perquè vol que aquesta qualitat sigui també de valors, i perquè no ho pot ser sense comptar amb l'eix de la perspectiva de gènere inspirant totes les seves polítiques. I perquè la Universitat de Barcelona aspira a ser una universitat vinculada als objectius del desenvolupament sostenible (ODS), una universitat que formi en tècnica i humanística de manera invertebrada.

El tercer pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UB (III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona) ha estat el resultat de l'esforç de moltes persones que han posat el millor del seu coneixement en gènere per construir un projecte comú, i per això aquesta universitat vol agrair-los expressament la seva col·laboració i implicació durant un llarg període de temps. I alhora vol encoratjar totes les persones responsables de la gestió i la docència a transmetre

l'esperit i objectius del pla a les presents i futures generacions d'estudiants que passaran per les nostres aules i tindran l'oportunitat de contribuir també a fer que els seus continguts siguin efectius i traspassin els nostres murs per impregnar la nostra societat a través dels professionals que hi formem. Així mateix, el pla confia que tots aquests esforços, duts a terme per la Comissió d'Igualtat, per les comissions de centre, per la Unitat d'Igualtat, per totes les persones que s'hi han implicat, pels responsables de totes les àrees compromeses en la seva aplicació, tinguin el potencial transformador que n'inspira l'elaboració i disseny.

El pla es planteja en eixos d'acció, com els plans anteriors, però s'ha ajustat als canvis socials (i normatius) que han tingut lloc en els anys més recents; per aquesta raó, si bé el seu marc d'acció és la igualtat de dones i homes, no oblida la necessitat d'actuar transversalment des de la perspectiva de la diversitat (integrada en un eix propi, de nova creació), i de tenir en compte les situacions d'intersecció que generen estatus de veritable vulnerabilitat als quals se'ls ha de donar resposta específica i reforçada. En aquest trànsit entre el segon i el III Pla, la xacra de les violències masclistes ha cobrat una rellevància mundial que situa sota el seu focus les polítiques universitàries, com a comunitat de convivència que som i que genera la urgència de respondre amb contundència i instruments eficaços a l'alarma que provoca. Per aquesta raó, i sota aquest III Pla, el Protocol contra les situacions d'assetjament, que es va aprovar en aplicació de l'anterior pla, ha estat objecte de seguiment i millora, de manera que se n'ha aprovat una nova versió, que en millora l'eficàcia però també amplia el seu espectre d'actuació, en la cerca d'una actuació eficaç i solvent per part de la nostra universitat a les situacions de violència masclista que pateixen les nostres estudiants i les nostres treballadores, siguin docents o personal d'administració i serveis. Sota el lema de «tolerància zero a la violència», el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat pel Consell de Govern en sessió de 25 de maig de 2019, s'integra en el pla d'acció d'aquest III Pla, dins l'eix de violències masclistes.

El Pla consta de set eixos, que agrupen qüestions que requereixen l'actuació directa i que pretenen abastar tot l'espectre d'àmbits als quals s'ha d'aplicar la perspectiva de gènere i el principi de transversalitat de gènere. Els eixos són els següents:

1. Promoció de la igualtat
 - a. Visibilització i sensibilització sobre la igualtat de gènere
 - b. Comunicació no sexista ni androcèntrica i relacions externes
 - c. Implicació dels membres de la comunitat universitària
2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió
3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica
 - 3.1 Igualtat en el treball
 - a. Accés, promoció i formació
 - b. Organització del treball i condicions de treball
 - c. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació
 - d. Infrarepresentació de les dones

e. Salut laboral

3.2 Igualtat en la vida acadèmica

4. Perspectiva de gènere en la docència
5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria
6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i d'actituds masclistes
7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere

En el document que es presenta, es descriu en primer lloc l'estat de situació derivat de la diagnosi prèvia al disseny del pla d'acció (que permet constatar, també, el grau d'acompliment del II Pla d'igualtat aprovat l'any 2011 i prorrogat en la seva vigència fins avui, i, per tant, les necessitats i mancances detectades al llarg de la seva aplicació i com a conseqüència dels canvis socials que s'han anat produint des de llavors); en segon lloc, i com a segona part, s'aborden, per eixos, les accions previstes per fer efectiva la igualtat entre dones i homes a la nostra universitat, per acabar, mitjançant un protocol annex, incorporant un pla de recomanacions que han d'inspirar les accions que, en desenvolupament del pla, s'hauran de dur a terme en els propers anys.

Abans d'entrar en l'anàlisi d'ambdós blocs principals, aquesta presentació requereix, però, descriure el procés d'elaboració del Pla, i el context normatiu i institucional que el condicionen, tant per la pertinença de la Universitat de Barcelona a diferents xarxes de les quals es deriven compromisos polítics i guies d'actuació (p. e. LERU, Xarxa Vives, CRUE, Xarxa d'unitats d'igualtat RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria), Consell Interuniversitari de Catalunya - Comissió Dones i Ciència...), com del marc normatiu estatal i autonòmic. Es tracta no només d'obligacions derivades del compromís de la integració de la UB dins les esmentades xarxes o de l'aplicació de disposicions normatives d'obligat compliment, sinó d'un context generador de sinergies i línies d'actuació que, en tant que configuren un estat de la qüestió actual, també han inspirat els continguts del present pla.

Finalment, l'objectiu del pla d'acció és el disseny de mesures operatives i eficaces, que facin alhora d'aquest un pla ambiciós, però realista, en la cerca d'efectivitat, en definitiva, de la plena igualtat entre dones i homes en les oportunitats i desenvolupament professional i acadèmic que ofereix la Universitat de Barcelona. Per tant, en el desenvolupament professional i humà de totes les persones que la conformen.

Per aquesta raó, el pla realista d'accions es combina amb un seguit de recomanacions que s'hi annexen i que pretenen orientar-ne l'execució durant el període en el qual és aplicable.

NOTA: per al seguiment dels conceptes continguts en aquest pla, però també amb la finalitat de complir amb l'esperit anunciat a l'eix 1, el present document s'acompanya d'un glossari de termes que facilita la consulta de qualsevol dels termes relatius a l'àmbit del feminisme o del llenguatge inclusiu, que es completa amb un índex de termes, consultables a l'annex 3.

2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA

El III Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat de Barcelona s'estructura en set eixos, que busquen respondre a tots els àmbits on s'ha fet present la necessitat d'actuar per a la millora de la igualtat entre les persones sense distinció per raó de sexe o gènere.

Les mesures previstes es fonamenten en els resultats de la diagnosi elaborada per COPOLIS i PACC-UB i en el debat del procés participatiu amb la comunitat universitària, així com en l'enquesta de percepcions de la comunitat universitària duta a terme durant l'any 2016, que ajuda a situar especialment l'ordre de prioritització de cada eix.

El procés d'elaboració ha estat un camí difícil i complicat, marcat per canvis institucionals i per altres canvis legals i socials que han forçat la reorientació de les dimensions abordades i l'alentiment de l'execució de les diverses fases, considerant les dimensions i complexitat d'una universitat com la de Barcelona, amb estructures complexes i amb una comunitat diversa, composta de col·lectius molt diferents, i molt àmplia. Així, l'abordatge del pla ha passat per diverses vicissituds, que han derivat en la seva fase àlgida en *a)* l'elaboració de la diagnosi, *b)* el debat i discussió en grups de treball delegats de la Comissió d'Igualtat i amb diverses col·laboracions expertes, representatives de tota la comunitat universitària, sota la coordinació de la Unitat d'Igualtat, així com dels vicerectorats implicats en cada eix, *c)* el debat en segon torn de discussió en el si de la Comissió d'Igualtat, i *d)* el posterior procés participatiu vehiculat mitjançant l'obertura d'informació pública en el portal web de la UB (https://intranet.ub.edu/dyn/cms/menu_eines/noticies/2020/07/03_4.html). Finalment, l'aprovació del Consell de Govern en data de 7 d'octubre de 2020.

Al llarg d'aquest camí algunes de les prioritats del pla han estat objecte de desenvolupament, avançant-se, doncs, a la seva aprovació. És el cas de la creació d'un vicerectorat propi, d'Igualtat i Acció Social, que té per missió continuar i ampliar la tasca desenvolupada per les anteriors delegacions del rector per a la igualtat de gènere. També de l'enfortiment de l'estructura de gestió, com és el cas de la Unitat d'Igualtat, que ha pogut avançar algunes passes respecte dels objectius marcats en el pla, el desplegament d'accions de visibilitat de les dones a la Universitat de Barcelona, o la integració d'alguns aspectes de l'eix de la perspectiva de gènere en la docència, com ara la creació dels premis als millors TFG i TFM amb perspectiva de gènere. D'altres han vingut impulsats per la integració de la Universitat de Barcelona, com ara els premis a la docència amb perspectiva de gènere, inclosos dins els premis Vicens Vives des de la seva primera edició l'any 2019, però que serveixen per inspirar altres accions similars que han estat previstes en el mateix eix de docència amb perspectiva de gènere. La importància actual d'aquesta qüestió, que ha assolit la màxima prioritat en el si de la Xarxa Vives, del Consell Interuniversitari de Catalunya o de l'Agència Catalana de Qualitat Universitària (AQU), justifica que s'hagi constituït en un eix propi, independent de la recerca, la transferència i l'excel·lència.

L'any 2018 s'inicia la primera fase de construcció del pla, centrada en la diagnosi amb un doble objectiu: avaluar el grau d'aplicació del II Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes i descriure l'estat de la qüestió a la UB. A començament de l'any 2018 es duen a terme negociacions amb la consultora SURT, que presenta un pressupost a partir d'uns primers indicadors dissenyats en el si de la Unitat d'Igualtat pel seu director en aquesta data, en col·laboració amb la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. Els treballs de preparació del nou pla es continuen al llarg dels mesos següents, i durant el mes d'abril es

concreten com a indicadors tres eixos centrals: a) «Mecanismes de promoció i precarització de les relacions laborals»; b) «Igualtat en la docència i en la recerca», i c) «Violència de gènere».¹

És a partir d'aquesta data que es planteja a la Comissió d'Igualtat la necessitat i oportunitat de comptar, per a l'estudi de base o diagnosi, amb els propis recursos de recerca interns, és a dir, amb els equips de recerca de la Universitat de Barcelona, tant per recollir com per analitzar les dades, aprofitant el talent intern en lloc de recórrer a grups de recerca externs a la UB. Aquesta consideració es reprèn més endavant, tot coincidint amb el canvi de direcció de la Unitat d'Igualtat, i es torna a proposar a la Comissió de comptar amb un grup de recerca propi i d'iniciar contactes amb el grup de recerca consolidat COPOLIS Benestar, comunitat i control social, de la Facultat d'Economia i Empresa, dirigit pel Dr. Màrius Domínguez i Amorós. La proposta es tanca mesos després, i es comunica a la Comissió d'Igualtat en la seva reunió de 6 de juliol de 2018 el contacte i encàrrec a l'esmentat grup de recerca, amb la consegüent aprovació de la proposta.

Aquest grup proposa, per al primer objectiu, dissenyar una sèrie d'indicadors basats en els eixos del II Pla, amb l'objectiu de detectar les carències i alhora les necessitats per reflectir en les mesures d'acció. Els treballs s'inicien la tardor de 2018, segons la descripció que segueix a continuació.

Les dades utilitzades s'han obtingut de fonts secundàries: estadístiques de la mateixa UB sobre els ítems disponibles (tot detectant altres mancances a corregir en el registre i desglossament de les dades en relació amb el seguiment i aplicació futura del pla), enquestes (enquesta de docència), entrevistes i sessions de treball amb diferents responsables o implicats (comissions d'igualtat dels centres i òrgans responsables de l'execució de les mesures). Aquestes dades, procedents dels diversos òrgans responsables interpel·lats de la UB, juntament amb les que, sota el mandat del rector i la delegada del rector i directora de la Unitat d'Igualtat, s'havien cercat i sistematitzat amb la mateixa finalitat de servir de base al III Pla d'igualtat.

Els treballs de camp han servit per detectar mancances i necessitats no desplegades o no previstes en el II Pla, així com els factors que dificulten l'aplicació de les mesures.

A partir de març de 2019 (reunió de la Comissió d'Igualtat de 18 de març), i en paral·lel a l'avançament de l'estudi diagnòstic en marxa a càrrec de COPOLIS, es comencen a constituir els grups de treball per eixos per tal d'iniciar els treballs preparatius de les accions corresponents als eixos del pla, segons els que es recollien en el II Pla, i amb un calendari que distingeix tres fases de treball en grup o comissió de treball específic. Així comencen a formar-se els grups de treball dels eixos de violència i docència, que despleguen els seus treballs fins avançat el mes de juliol, amb una segona fase que comença a la tardor de 2019, per acabar durant el primer quadrimestre de l'any acadèmic 2019-2020.

Finalment, en la fase de presentació de diagnosi i debat a la Comissió d'Igualtat, començada el 14 de febrer de 2020, es proposa i aprova la nova estructura del pla que es presenta en

¹ Respecte als indicadors presentats es fan les observacions següents: raons d'abandonament dels estudis, si és el cas, per detectar possibles problemes de gènere. En el punt d), s'ha de veure respecte a l'antiguitat com es tracten les interrupcions de contractes (quina és la data que es té en compte: primer contracte o últim). S'apunta com a possibilitat demanar també les dades del personal del grup I. També es demana obtenir les dades referents a les beques de col·laboració. I s'apunta que la UB està recollint dades tenint en compte que respecte al sexe la dada és home/dona/altres, que s'ha de tenir en compte.

aquest document i que divideix, de manera racional i per àrees temàtiques ordenades, tota la planificació en set eixos, segons es descriu seguidament.

Els treballs de debat i revisió de cadascuna de les accions i eixos es porta a terme durant els mesos de febrer, març i abril en el si de la Comissió d'Igualtat, malgrat la interrupció suposada per la irrupció en escena de la malaltia anomenada COVID 19 i l'inici del període de confinament a partir del 13 de març de 2020, cosa que ha obligat a dur a terme part del debat mitjançant el sistema de videoconferència. Aquesta especial circumstància fa encara més necessari el reconeixement de la feina duta a terme per tot l'equip implicat en l'elaboració del pla, i exigeix donar compte de la voluntat i entrega de totes les persones que han participat en aquest debat malgrat les circumstàncies adverses, entre d'altres i especialment les dificultats de conciliació de la vida professional amb la familiar, o les de caire tècnic.

En paral·lel a aquest debat, es completa la diagnosi prèviament entregada i exposada pel grup de recerca COPOLIS, al mateix temps que diversos responsables de gestió de personal UB afegeixen certes dades addicionals corresponents a l'eix 3.

Pel que fa a aquest darrer aspecte, l'àmbit laboral, el mes d'abril de 2020 s'inicia la negociació d'una diagnosi específica i del mateix pla (contingut a l'eix 3), d'acord amb la informació que, seguint les prescripcions de l'article 46.2 de la Llei orgànica d'igualtat pel que fa a les empreses (extrapolable al personal laboral de la institució), caldria incloure en la diagnosi, i que pot donar lloc a les corresponents mesures de correcció en els diferents àmbits especificats al citat precepte. Per aquesta raó, i en aplicació de l'article citat, les dades relatives a les condicions de treball indicades ha de ser analitzada pels òrgans de representació del personal respectius, raó per la qual no s'inclou en la seva totalitat a l'apartat dedicat a la diagnosi (que sí que fa referència a molts d'aquests aspectes, però), sinó en l'oportú document que elaborin els mencionats òrgans de representació, als quals està atribuïda, així mateix, la negociació de les mesures que hagi de contenir l'eix 3 del pla. Així, iniciada aquesta negociació i en procés d'elaboració en la data de tancament del pla general per a la seva aprovació, el pla integrarà de forma automàtica el contingut de l'acord en el seu text en el moment en què culmini aquest procés, perfeccionant, així, la seva integritat i universalitat en el seu àmbit d'aplicació.

El treball d'estudi i disseny de les mesures de cada eix ha estat possible gràcies a la feina col·laborativa d'un nombrós grup de persones implicades a fer efectiva la igualtat entre dones i homes a la Universitat de Barcelona. Persones que han prestat el seu esforç i idees en grups de treball específics sobre cadascun dels eixos en què s'articula el pla, per arribar a un esborrany que, presentat a tota la comunitat universitària, pogués fer el seu recorregut participatiu i conduís al resultat final que s'ofereix finalment a continuació.

En particular, es vol deixar expressa constància de l'agraïment d'aquesta universitat a les persones que han col·laborat a impulsar i redactar el pla que es presenta en aquest document:

- Unitat d'Igualtat: la seva directora (Pilar Rivas Vallejo) i el personal tècnic adscrit (Sandra Periago Estornell i Marta Ortega Balanza), que han col·laborat, fent un esforç encomiable, en el tractament de les dades o la redacció del pla.
- Les persones que han treballat en l'eix de promoció de la igualtat: Pilar Rivas Vallejo i Anna Villarroya Planas, i la col·laboració de: Ana Sanz León, Marta Ortega Balanza, Marta Bueno Salinas, Ricard Gracia Retortillo, Maria Jayme Zaro, Sandra Periago Estornell, Núria Pumar Beltran i Dolors Pulido León.

- Les persones que han treballat en l'eix de representativitat: Ana Sanz León, coordinadora del grup de treball i adjunta a la direcció de la Unitat d'Igualtat, juntament amb Marta Ortega Balanza, tècnica de la Unitat d'Igualtat, i les persones que han col·laborat en el grup de treball: Marta Bueno Salinas, Jessica Borrego, Ricard Gracia Retortillo, Maria Jayme Zaro, Sandra Periago Estornell, Núria Pumar Beltran i Dolores Pulido León.
- Les persones que han treballat en el subeix de corresponsabilitat i conciliació: Pilar Rivas Vallejo, coordinadora del grup de treball, i Carles J. Ciudad Gómez, Elena Fraj Herranz, Maria Pino Alonso i Dolores Pulido León.
- Les persones que han treballat en l'eix de docència amb perspectiva de gènere: Pilar Rivas Vallejo, coordinadora del grup de treball, i Empar Devis Herraiz, Sònia Estradé Albiol, Maria Jayme Zaro, Elisenda Pérez Muñoz, Núria Sara Miras Boronat, Núria Benach Rovira, Dolores Rodríguez Martín, Raquel Serrano Olivares i Eva Vidal Escrivà.
- Les persones que han treballat en l'eix de recerca, transferència i innovació amb perspectiva de gènere: Anna Villarroya Planas, coordinadora del grup de treball, i Isabel Duran Lázaro, Francesca Gallego Calderón, Mireia Martí Yus, Maria Jose Masanet Jordà, Joan Mendoza González i Núria Vergés Bosch.
- Les persones que han treballat en l'eix de violències: Pilar Rivas Vallejo, coordinadora del grup de treball, i Sílvia Costa Abós, Víctor Gómez, Eva Jané, Maria Jayme Zaro, David Lucaya, Núria Sara Miras Boronat, Marina Romeo Delgado, Dolores Rodríguez Martín, Ana Sanz León i Miguel Ángel Soria Verde, així com Ricard Gràcia Retortillo, en l'elaboració de les guies annexes al Protocol contra l'assetjament i altres conductes masclistes, juntament amb Natàlia Caicedo Camacho i Ana Sanz León, en el desplegament de la formació vinculada al pla i a l'eix de violències. En aquest apartat, mereixen menció especial Antoni Soto, l'equip de Mandràgores. Finalment, l'associació Conexus, pel que fa a l'atenció derivada de l'aplicació del protocol i la coordinació que han dut a terme en aquest àmbit en l'atenció a situacions d'assetjament i violències.
- Les persones que han treballat en l'eix de diversitats: Rosa Maria Satorras Fioretti, coordinadora del grup de treball, i Alicia de Benito, Marta Pericàs, Antonia Rayo Bauzà, Núria Rodríguez Ávila, Mònica Rius Piniès Sandra Periago Estornell. Tanmateix, les revisions d'Emerson Heleno Vicente Dacruz i d'Albert Batalla Flores.
- Les persones que han treballat en el Glossari de termes que consta com a annex 3 al pla, i especialment Marta Ortega Balanza, així com Núria Llorca Isern i Gemma López Sánchez.
- Les persones que integren la Comissió d'Igualtat, que, amb les seves aportacions i debat, han fet possible la proposta de pla final per al seu debat públic i aprovació, i les persones que han treballat en la revisió jurídica del pla: Glòria Matalí Costa i l'equip dels Serveis Jurídics de la Universitat de Barcelona. Així mateix, les persones que, com a convidades, han participat activament en els debats del pla en el si de la Comissió, i a les quals s'han d'agrair les seves aportacions: Helena González Fernández (directora d'ADHUC-Centre de Recerca Teoria, Gènere, Sexualitat), Mònica Rius Piniès (directora de la UNESCO Chair Women, Development and Cultures) i Núria Pumar Beltrán (directora de l'iiEDG, Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere).

- Les persones encarregades de la diagnosi de situació de la perspectiva de gènere en els plans docents: Marta Ortega Balanza, Sandra Periago Estornell i Eva Vidal Escrivà.
- Les persones que han dedicat bona part de la seva jornada al treball de dades per a la diagnosi de situació en tots els àmbits analitzats (Relacions Laborals i Desenvolupament de Recursos Humans) i a tota l'estructura central de gestió de la Universitat de Barcelona, i que també han fet aportacions en relació amb els eixos de la seva respectiva competència, així com l'esforç logístic de Sònia Vivó Ovejero.
- Les persones responsables del disseny del model de referència de les taules que serveixen de base a la construcció d'accions de cada eix del pla: Rosa Maria Satorras Fioretti, amb la col·laboració de Sandra Periago Estornell.
- Finalment, deganats, vicedeganats i comissions d'igualtat en l'organització d'algunes de les accions de visibilització contingudes en el pla, així com el grup organitzador dels Debats UB-Feminismes, com a part de l'eix 1 del pla.
- S'ha de citar també aquelles persones que, durant el període d'informació pública del pla (del 10 al 24 de juliol de 2020), han fet aportacions per a la millora de la versió final. En aquest grup s'ha de fer una menció especial, també, a la vicerectora d'Ordenació Docent, Amelia Díaz, a la vicerectora de Docència, Sílvia Buset, i a la responsable i equip del Servei Academicodocent Olga Pujolràs, per les seves aportacions de millora de l'eix 4.

3. MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL

El contingut de les accions dissenyades en el pla d'igualtat ve condicionat pel marc normatiu vigent, tant internacional, com de la Unió Europea, estatal i autonòmic, i en particular la legislació que, en aquesta matèria, regula el desplegament de les polítiques de gènere dins l'àmbit universitari, tot considerant també el marc legislatiu que disciplina les relacions de treball del personal al servei de la universitat i les darreres reformes al respecte, que afecten el contingut del Pla d'igualtat (vegeu el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació).

Per altra banda, s'ha de partir del mateix concepte de *gènere*, definit pel Conveni d'Istanbul (Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, article 3) com «els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïts que una societat concreta considera propis de dones o d'homes».

3.1 Context legal: la normativa antidiscriminatòria i de promoció aplicables

El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels proclamats a la Declaració universal dels drets humans (article 2), considerat com a norma d'obligat compliment per l'article 10.2 de la Constitució espanyola de 1978, que considera que «les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració universal dels drets humans». La Declaració universal dels drets humans

també proclama el dret a la igual aplicació de la llei i a ser protegits per igual davant de situacions de discriminació (article 7), així com el dret a accedir en igualtat de condicions a l'educació (article 26) i al treball (article 23).

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, conté declaracions similars en relació amb els drets de les dones a la igualtat, i és el pas decisiu per a les conferències mundials dels drets de les dones celebrades als anys següents, de les quals es deriven importants declaracions i compromisos per als Estats membres.

La legislació de l'Organització Internacional del Treball (OIT), emanada del seu mandat de promoure la igualtat entre dones i homes en el món del treball, està consagrada en la seva constitució i va ser projectat a les normes internacionals del treball aprovades per la seva Conferència. Els quatre convenis clau de l'OIT, juntament amb els aprovats per l'Assemblea de les Nacions Unides, són el Conveni (núm. 100) sobre igualtat de remuneració (1951), el Conveni (núm. 111) sobre la discriminació en l'ocupació i l'ocupació (1958), el Conveni (núm. 156) sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (1981) i el Conveni (núm. 183) sobre la protecció de la maternitat (2000). Els convenis 100 i 111 també es compten entre els vuit convenis fonamentals de la Declaració de l'OIT relativa als principis i drets fonamentals en el treball.² Així mateix, les resolucions connexes adoptades per la Conferència Internacional del Treball completen aquest marc legal. Entre elles, la Resolució relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball decent, adoptada el juny de 2009, la Resolució relativa a la promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de remuneració i la protecció de la maternitat, adoptada el juny de 2004, que posteriorment es va traslladar a la decisió del Consell d'Administració de març de 2005, per la qual es va encomanar incorporar la perspectiva de gènere en la cooperació tècnica. Tanquen aquest cercle els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (2015), dins l'Agenda 2030³ en què l'objectiu cinquè és precisament «Assolir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes». L'OIT compta, també, amb plans d'acció en matèria d'igualtat en el treball, l'últim dels quals va ser el Pla d'acció sobre igualtat de gènere 2018-2021,⁴ que es vincula als objectius del treball decent. Amb posterioritat, es va adoptar l'Agenda 2030, que abasta les tres dimensions de la sostenibilitat (econòmica, social i mediambiental), amb disset objectius de desenvolupament sostenible (ODS), basats en els progressos assolits a través dels citats objectius de desenvolupament del mil·lenni,⁵ entre els quals destaca, als efectes analitzats, l'objectiu 5, igualtat de gènere.⁶

Per la seva part, els principis de Yogyakarta, Principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans amb relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere (2006), estenen explícitament els drets de la Declaració universal dels drets humans a les persones homosexuals, bisexuals, transsexuals i transgènere, als efectes de la interpretació dels drets

² Informació de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>.

³ Es pot consultar a:

https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/agenda_2030_desarrollo_sostenible_cooperacion_espanola_12_ago_2015_es.pdf.

⁴ Disponible a: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_650469/lang-es/index.htm.

⁵ Vegeu https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_470340/lang-es/index.htm. Entre aquests objectius es troben també els objectius 4, educació de qualitat, i 10, reducció de desigualtats.

⁶ Entre aquests objectius es troben també els objectius 4, educació de qualitat, i 10, reducció de desigualtats, relacionats així mateix amb la igualtat de gènere.

humans a la legislació internacional, malgrat el seu caràcter no vinculant. La resta de resolucions de les Nacions Unides tampoc té caràcter legislatiu, però té reconegut un caràcter de compendi de bones pràctiques (vegeu la Resolució del Consell de Drets Humans de les Nacions Unides de 2011, que reconeix els drets de les persones LGBT, i recull les violacions de drets humans basades en l'orientació sexual i la identitat de gènere de les persones; Resolució de 2014, orientada a combatre la violència i la discriminació per orientació sexual i identitat de gènere, juntament amb la Resolució de 2016, per a la protecció contra la violència i la discriminació; i Resolució de 2017, contra la pena de mort o altres sancions per conductes sexuals, completen el marc legal internacional en la protecció dels drets de les persones LGTBI).

En l'àmbit europeu, el Conveni del Consell d'Europa, sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica de 2011, també conegut com a Conveni d'Istanbul, és el marc jurídic de referència en matèria de violències masclistes, que es consideren no només una discriminació, sinó també una violació dels drets humans, i per tant emparades pel Conveni europeu de drets humans, i exigibles davant el Tribunal Europeu de Drets Humans.

Pel que fa a la Unió Europea, el Tractat de la Unió Europea declara el dret a la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3) i el principi de no-discriminació (article 3) com a valors compartits per tots els Estats membres, mentre que l'article 157 estableix el principi d'igualtat retributiva. La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea prohibeix tota discriminació per motius de sexe o orientació sexual (article 21), garanteix el principi d'igualtat entre homes i dones (article 23) i la protecció de la maternitat (article 33), i inclou el concepte *acció positiva* com a forma de dur a terme les accions necessàries encaminades a fer efectiu el principi d'igualtat dins l'àmbit del treball i l'ocupació (article 23) i autoritza l'acció positiva per a l'empoderament de les dones (article 157). De la mateixa manera, es preveu la possibilitat d'adoptar legislació en la lluita contra totes les formes de discriminació, incloent-hi el sexe (article 19). Per altra banda, la lluita contra la violència envers les dones es fonamenta en l'article 168 del Tractat. Entre els principals mèrits de la legislació europea es troba el principi i concepte de *transversalitat de gènere*, establert a l'article 8 del Tractat, segons el qual la Unió Europea té la missió "d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure la seva igualtat mitjançant totes les seves accions". Tant el principi de transversalitat (*mainstreaming*) com el d'acció positiva han estat validats per la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.⁷

Respecte als drets de les persones LGTBI, la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea de 2000 prohibeix tot tipus de discriminació per orientació sexual en el seu article 21. Altres instruments, generals o concrets, complementen l'acció legislativa i executiva de les institucions europees. Així, el Llibre Verd de la Unió Europea,⁸ de 2001, situava la política d'igualtat en les agendes empresarials de responsabilitat europea, i, més tard, l'any 2006, es creava l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE), agència europea per a la igualtat de gènere, que permet avaluar estadísticament els avenços de gènere en el conjunt dels països

⁷ La primera sentència que convalida les polítiques d'acció positiva en l'accés al treball és la sentència Marschall d'11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95), que considera adient la prioritització de candidates dones en llocs de treball on estiguessin infrarepresentades.

⁸ Disponible a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>.

de la UE i visibilitzar la necessitat de treballar en les interseccionalitats de gènere.⁹ El Parlament Europeu també compta amb el seu Comitè FEMM, per al seguiment dels drets de les dones i la igualtat de gènere.¹⁰

En l'àmbit estatal, la Constitució espanyola de 1978 consagra, en el seu article 14, el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe com a dret fonamental, amb les garanties de protecció reforçades pròpies d'aquests drets. També s'hi estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic (article 1) i el deure de tots els poders públics a garantir que la igualtat sigui real i efectiva (article 9).

En l'àmbit català, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat, i actuar contra la discriminació, així com qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones (article 40), i, en particular, el deure de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball i retribució; la no-discriminació en l'embaràs o maternitat; la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques per garantir la igualtat real i efectiva; la protecció integral contra tota mena de violències contra les dones i el sexisme; el reconeixement dels treballs de cura, domèstics i familiars; i el dret al propi cos i a la salut reproductiva i sexual (article 41).

En matèria específica d'igualtat de gènere, la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), modificada pel Reial decret llei 6/2019 (RDL), té per objectiu la consecució de la igualtat real i efectiva. La Llei 3/2007 estableix per primera vegada el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere com a vertebrador no tan sols de la integració del principi d'igualtat en totes les polítiques públiques, sinó també de la pròpia aplicació de la llei. Dins el conjunt d'eines introduïdes per la Llei 3/2007 es troben els plans d'igualtat, instruments adreçats a la detecció i correcció de situacions de discriminació envers les dones en l'àmbit de les relacions de treball, tant de caràcter privat com públic, i que s'han d'elaborar en el si d'una comissió negociadora ad hoc. Els plans es defineixen a l'article 46 (modificat per l'RDL 6/2019, art. 1.2) de la llei, tot establint els continguts mínims que tot pla ha de tenir, tant en la fase de diagnòsi com en el mateix pla d'actuació: a) procés de selecció i contractació, b) classificació professional, c) formació, d) promoció professional, e) condicions de treball, incloent-hi l'auditoria salarial entre dones i homes, f) exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, g) infrarepresentació femenina, h) retribucions i i) prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i estableix l'obligació d'inscriure els plans d'igualtat en el nou Registre de plans d'igualtat.

Així mateix, i arran de la modificació derivada de l'RDL 6/2019 (art. 6), l'article 7 de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social estableix que l'incompliment de les obligacions sobre plans d'igualtat es considera una infracció greu.

De la mateixa manera, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, fixa el deure de les universitats, com a administracions públiques, de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i, per tant, d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació, i en particular d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat (disposició addicional setena).

⁹ Vegeu-ne l'informe *Gender Equality Index 2017: Intersecting inequalities* (2018), consultable a <https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>, 2019.

¹⁰ A <http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/home.html>.

Per la seva part i pel que fa als drets de les persones LGTBI (o LGTBIQ+), la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, modifica la Llei de registre civil, i permet a les persones majors d'edat sol·licitar la rectificació del sexe al registre civil, amb el canvi de nom propi (incloent la sentència del Tribunal Constitucional 99/2019, de 18 de juliol, als menors amb suficient maduresa i situació estable de transsexualitat).

En l'àmbit català, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, complementària de la LOI, vincula també les universitats, declarant l'obligació de les universitats públiques d'aplicar el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques, i d'executar plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere, així com d'impulsar estudis i estadístiques en matèria d'igualtat de gènere, formar el seu personal i exercir qualsevol funció necessària per a la implantació de la perspectiva de gènere.

Així mateix, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, completa el marc legal autonòmic en la protecció dels drets de les persones LGBTI.

Finalment, el text refós de la Llei de drets de les persones amb discapacitat aprovat per Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, completa el conjunt normatiu bàsic d'aplicació en la consecució de la igualtat de gènere i les seves interseccionalitats amb altres causes que amplifiquen l'impacte negatiu i discriminador d'estereotips i prejudicis de gènere sobre les persones.

Aquest deure públic de les universitats deriva també de la disposició addicional vint-i-quatrena de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril.¹¹

¹¹ Concretament, aquesta norma estableix: «1. Les universitats han de garantir la igualtat d'oportunitats dels estudiants i altres membres de la comunitat universitària amb discapacitat, proscriure qualsevol forma de discriminació i establir mesures d'acció positiva tendents a assegurar la seva participació plena i efectiva en l'àmbit universitari. 2. Els estudiants i els altres membres amb discapacitat de la comunitat universitària no poden ser discriminats per raó de la seva discapacitat ni directament ni indirectament en l'accés, l'ingrés, la permanència i l'exercici dels títols acadèmics i d'una altra classe que tinguin reconeguts. 3. Les universitats han de promoure accions per afavorir que tots els membres de la comunitat universitària que tinguin necessitats especials o particulars associades a la discapacitat disposin dels mitjans, els suports i els recursos que assegurin la igualtat real i efectiva d'oportunitats en relació amb els altres components de la comunitat universitària. 4. Els edificis, instal·lacions i dependències de les universitats, inclosos també els espais virtuals, així com els serveis, procediments i el subministrament d'informació, han de ser accessibles a totes les persones, de manera que no s'impedeixi a cap membre de la comunitat universitària, per raó de discapacitat, l'exercici del seu dret a ingressar, desplaçar-se, romandre, comunicar-se, obtenir informació o altres d'anàloga significació en condicions reals i efectives d'igualtat. [...] 5. Tots els plans d'estudis proposats per les universitats han de tenir en compte que la formació en qualsevol activitat professional s'ha de fer des del respecte i la promoció dels drets humans i els principis d'accessibilitat universal i disseny per a tothom. 6. D'acord amb el que estableixen l'article 30 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, i les seves normes de desplegament, els estudiants amb discapacitat, considerant-se com a tals els compresos a l'article 1.2 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, tenen dret a l'exempció total de taxes i preus públics en els estudis conduents a l'obtenció d'un títol universitari».

3.2 Estratègies d'acció en matèria de gènere i drets LGBTIQ+

La igualtat efectiva entre dones i homes es troba en el centre de les estratègies internacionals i de la Unió Europea, i forma part, també, de l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible,¹² aprovada el 25 de setembre de 2015 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (objectiu 5, «aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes»), focalitzada en la igualtat d'oportunitats i la plena participació social de les dones, així com en la lluita contra la violència masclista. L'Agenda 2030 inclou en el seu quart objectiu també l'àmbit de l'educació, per garantir la inclusivitat i equitat, i la no-violència, per a tothom.

A la Unió Europea, les accions adreçades a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en les seves condicions de treball, així com envers la violència de gènere, compten amb una trajectòria consolidada (els plans d'acció en matèria d'igualtat entre dones i homes, o els compromisos estratègics, com el previst per al 2016-2019). Entre les més recents, el Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020), del Consell de la Unió Europea, també inclou entre els seus objectius principals la igualtat i no-discriminació per raó de gènere en el treball i en la protecció social i la lluita contra les violències masclistes; i el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019 de la Comissió Europea¹³ prioritza alguns àmbits com la participació de les dones en el mercat de treball, la bretxa salarial, la participació en la presa de decisions o la lluita contra la violència de gènere,¹⁴ després de l'aprovació de la Carta de la dona per promoure de forma més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i al món (2010).¹⁵ En paral·lel, s'ha dut a terme una estratègia pròpia en relació amb els drets de les persones LGBTI (*Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons* 2013, del Consell de la Unió Europea, i *List of actions to advance LGBTIQ Equality* de 2015 de la Comissió Europea).

Pel que fa a l'àmbit universitari, on també son d'aplicació totes les accions relatives a la promoció de la igualtat efectiva en el treball, la promoció de la igualtat entre dones i homes se centra específicament en la recerca (sobrerepresentació masculina, eliminació de barreres a les dones).

Pel que fa a l'àmbit del Consell d'Europa, l'Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023 també se centra en l'actuació contra els estereotips de gènere, el sexisme i les violències envers les dones, la participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions, la protecció dels drets de les dones immigrants, refugiades i sol·licitants d'asil, i la consecució de la transversalitat de gènere en totes les polítiques i mesures, a més de parlar atenció específica a les interseccionalitats o discriminacions múltiples. Política estesa també a les persones

¹² Disponible a <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

¹³ Disponible a <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es>.

¹⁴ Concretament, se centra en cinc àmbits estratègics: augment de la participació de la dona en el mercat laboral i igual independència econòmica; reducció de la bretxa i la desigualtat salarials i de les pensions i, per tant, lluita contra la pobresa entre les dones; promoció de la igualtat entre dones i homes en la presa de decisions; lluita contra la violència de gènere i protecció i suport a les víctimes; promoció de la igualtat de gènere i els drets de les dones arreu del món. I l'annex 3 del Compromís estratègic, «Integrating a gender equality perspective into all human resource practices and policies in the European Commission», fixa tres prioritats: un ambient de treball inclusiu i orientat als resultats que beneficia tot el personal; el 40 % de representació femenina en la gestió en nivells mitjà i superior, i l'assoliment de l'excel·lència retenint i atraient el personal amb discapacitat.

¹⁵ A <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>.

LGTBI: The fundamental rights situation of intersex people (2015), de l'Agència de Drets Fonamentals i el Consell d'Europa (respecte al llenguatge inclusiu i adaptat a la identitat de gènere per garantir els drets de les persones intersexuals), Council Conclusions on LGBTI Equality de 2016, del Consell de la Unió Europea (que concreta els drets de les persones LGBTI en matèria d'educació i treball, i insta a la promoció de la sensibilització sobre els drets d'aquestes persones).

A Espanya, el Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014-2016¹⁶ del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, reproduïx els anteriors compromisos, per transversalitzar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a totes les polítiques públiques, i es concentra en l'ocupació, l'educació, la violència contra les dones, la participació política, econòmica i social, mentre que el Pacte d'Estat contra la violència de gènere, del Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat (2017), destina les seves mesures a la lluita contra les violències masclistes, amb la implicació de les universitats en algunes d'aquestes mesures.¹⁷ Fruit d'aquest pacte, s'han convocat tres accions de subvenció a la integració d'aquestes polítiques a les universitats públiques, que, en el cas de Catalunya, han estat vehiculades per la Comissió Dones i Ciència integrada al Consell Interuniversitari de Catalunya, via la transferència de recursos de l'Institut Català de les Dones, en un total anual de 166.000 euros (quantia global per a totes les universitats).

3.3 Obligacions de les universitats públiques

Les universitats públiques tenen el deure de transversalitzar les seves polítiques d'acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes, i amb el deure que estableix la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, en matèria d'igualtat a les universitats.

Aquesta obligació implica, per una banda, en compliment de les obligacions laborals i les derivades de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, comptar amb un pla d'igualtat adreçat a la regulació de les condicions d'accés, promoció i treball del seus empleats, laborals o funcionaris; i, per altra banda, suposa la necessitat d'aplicar polítiques relacionades amb les funcions docents i de recerca que compleixen:

a) *Condicions de treball i personal al seu servei*

Sense ànim d'exhaustivitat, atès el contingut laboral i de funció pública que té la normativa reguladora de la igualtat en les relacions de treball, s'han de tenir en compte les normes següents: article 14 de la Constitució; Directiva 92/85/CEE, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora

¹⁶ Disponible a <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.

¹⁷ Elaboració d'estudis, amb les unitats d'igualtat de les universitats, sobre l'impacte de l'assetjament, les agressions i els abusos sexuals en l'àmbit universitari tot valorant l'oportunitat de fer campanyes de prevenció en els campus universitaris; incorporació de competències relacionades amb la igualtat de drets i obligacions entre homes i dones, la prevenció de la violència de gènere i la resolució pacífica de conflictes, als requisits de la verificació dels títols de mestre i dels títols que habilitin per exercir com a professor o professora d'educació secundària i batxillerat, formació professional i ensenyament d'idiomes; accions formatives a les empreses i administracions públiques amb mòduls transversals sobre violència sexual; i creació de protocols d'intervenció i detecció precoç en casos de violències sexuals en l'educació infantil, primària i secundària, i en l'àmbit universitari.

embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància; Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i en l'ocupació; Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació; Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; Llei orgànica 1/2004, de protecció integral contra la violència de gènere; 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 (EBEP); Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRET); Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; i Estatut d'Autonomia de Catalunya (article 19).

D'aquest marc normatiu es deriven els drets i deures correlatius a l'entorn de l'accés i promoció (la qual cosa inclou també els processos de selecció de personal i contractació, i, per tant, la constitució de comissions i tribunals de selecció, pel que fa a l'accés; i a la representació equilibrada en els òrgans de gestió i govern de la universitat, pel que respecta a la promoció professional) i als mecanismes emprats en l'avaluació de mèrits i talent en cada cas (siguin comissions, siguin CV, siguin entrevistes, etc.), corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i professional i no-discriminació per l'exercici dels drets que se'n deriven; formació i retribucions (incloent-hi l'auditoria salarial). En particular, els estatuts de les universitats han de regular la composició de les comissions de selecció per a l'accés a les places dels cossos docents universitaris procurant que hi hagi una representació equilibrada de dones i homes (article 13 de la LOU 4/2007, de 12 d'abril); i els òrgans de selecció s'han d'ajustar al criteri de paritat entre dones i homes, i han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (segons l'EBEB, articles 60, 61 i 79). El règim derivat de l'aplicació de l'EBEB implica, també, la fixació de reserves i preferències en la contractació, classificació professional, promoció i formació, en benefici del sexe infrarepresentat (article 17), i que la classificació dels grups professionals hagi de tenir en compte els possibles biaixos de gènere (article 22.3). Així mateix, segons estableix l'article 28 de la Llei 17/2015, les universitats han de garantir la igualtat efectiva entre dones i homes tant en la carrera professional del professorat investigador com del personal d'administració i serveis, així com la promoció equilibrada de dones i homes als òrgans col·legiats i als càrrecs de presa de decisions, i han de comptar amb un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal, que inclogui mesures específiques adreçades al col·lectiu d'estudiants i una política de contractació del personal inclusiva que prevegi la formació dels tribunals per evitar qualsevol discriminació de gènere en els processos de selecció (article 28).

Per altra banda, tractant-se de personal al servei de la universitat, també s'han de considerar les previsions que regulen les condicions d'accés, promoció i condicions de treball tant del personal funcionari com del personal laboral, que es regeixen per convenis col·lectius propis: Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes (publicat per TRE/309/2006, de 21 de desembre), amb les modificacions posteriors, la més recent de 2017; i VI Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008, publicat per Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre). Les obligacions que se'n deriven són les d'incorporar la perspectiva de gènere a les ofertes de

contractació pública, la valoració de les empreses que disposin de plans d'igualtat, del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o de mesures perdurables i efectives per aconseguir la igualtat d'oportunitats; la inclusió de mesures per promoure la igualtat d'oportunitats i de mecanismes d'avaluació i seguiment del seu compliment efectiu (article 10 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol); la protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe; i la igualtat retributiva per raó de sexe.¹⁸

En particular, i pel que respecta a la corresponsabilitat i conciliació, el dret abasta el d'adaptar la durada i distribució de la jornada de treball (articles 34 del TRET i de l'EBEB, respectivament), l'equiparació de la durada dels permisos a tots dos progenitors o progenitores per naixement de fill o filla, i per acolliment, guarda legal i adopció; i inclou garanties com el reconeixement de períodes de servei als efectes de la promoció interna o l'avaluació dels períodes de recerca (en aquest cas en la normativa específica aplicable, reguladora dels sexennis de recerca) o de reincorporació al lloc de treball sense modificacions o represàlies, així com els drets relacionats amb la protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància davant de situacions de risc derivades del seu treball. Les administracions públiques han de facilitar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense que suposin un perjudici per a la promoció professional (article 51 de la LOI). En tot cas, s'ha de partir que la modificació dels drets dels funcionaris públics inclosa en el text vigent de l'Estatut bàsic de l'empleat públic els equipara en aquest àmbit al personal laboral, amb les mateixes durades i règim jurídic dels permisos lligats al naixement i cura de fills i filles (article 49).

Segons el Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, les universitats, en el marc de les seves polítiques de gènere, es comprometen a desenvolupar mesures adreçades a l'efectivitat de la igualtat de gènere, prioritzant l'accés de les dones a tots aquells àmbits i òrgans en què la seva presència sigui deficitària, i a impulsar polítiques actives de selecció de dones com a personal docent, investigador laboral i de suport (disposició addicional primera). Així mateix, s'estableix que la igualtat de gènere ha de ser prioritària en les comissions de selecció (article 17), i es regulen permisos retribuïts i no recuperables, així com la durada dels permisos, pel naixement d'un fill o filla, per l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, per malaltia greu o hospitalització d'un familiar —de primer o segon grau—, per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos —adaptable al pare o a la mare— o per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar (article 37), es preveu el dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat (article 41), previsió que no fa sinó reproduir el text de la llei (TRET, article 48, apartats 4 i seg.). Finalment, es regulen les excedències per tenir cura d'un fill o filla per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu o per atendre un familiar, i s'estableix que aquesta excedència s'extingeix per la realització de qualsevol activitat retribuïda (article 40).

¹⁸ El dret, regulat a l'article 28 del TRET, es basa en el concepte de *treball d'igual valor*. Un treball té el mateix valor que un altre quan les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides, els factors relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què es desenvolupen són equivalents. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar amb un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Les diferències entre dones i homes en la mitjana de les retribucions salarials totals superiors al 25 % s'han de justificar degudes a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Per la seva part, el VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes regula un sistema de punts addicional en casos de concurs de trasllat per a la provisió de vacants per promoció interna per tractar-se de persones amb fills en edat escolar o altres circumstàncies familiars, sempre que el trasllat aportï una millora en la conciliació familiar (article 19), i que de les vacances de les quals no s'hagi gaudit amb motiu del seu solapament amb el permís de maternitat se'n podrà gaudir a la finalització del permís (article 45), tal com regula la llei (TRET) literalment.

No s'ha d'oblidar que, d'acord amb l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, els treballadors tenen el dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral, i s'estableix el següent: «1. Els treballadors i els empleats públics tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar. 2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret han d'atendre la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, han de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i s'han de subjectar al que estableixi la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, al que acordin l'empresa i els representants dels treballadors. 3. L'ocupador, amb l'audiència prèvia dels representants dels treballadors, ha d'elaborar una política interna dirigida a treballadors, inclosos els qui ocupin càrrecs directius, en què ha de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, s'ha de preservar el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com al domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques».

Per la seva banda, l'article 20 bis a) del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i l'article 14 j) bis del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, recullen aquest dret i el projecten, així mateix, sobre el dret a la intimitat, i en concret sobre l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització; així com la desconexió digital, un dret que s'ha d'observar des de la perspectiva de gènere, i, en especial, en el que respecta, com s'estableix a l'apartat segon de l'article 88 de la citada Llei orgànica, a la corresponsabilitat i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Tot considerant que, com s'estableix a l'apartat tercer, s'ha de definir una política interna adreçada als treballadors per definir les modalitats del dret a desconexió, on s'inclogui l'impacte de les exigències de docència i atenció virtual fora de la jornada de treball.

Finalment, i considerant les situacions interseccionals del gènere amb altres diversitats, que el III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona té vocació d'incloure dins els seus objectius i pla d'acció, s'ha de tenir en compte la Llei dels drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovada per Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, i la Llei catalana 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.

b) Funcions docents i de recerca i transferència

Les obligacions en aquest cas s'estableixen en un conjunt de normes, ja citades, de les quals es deriven els deures següents:

Docència (dins el concepte de *docència* s'inclouen tant els plans docents, com els itineraris curriculars o els materials docents):

- Eliminar els estereotips sexistes del material docent (Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de protecció integral contra la violència de gènere, que estableix que les administracions educatives han d'eliminar els estereotips sexistes dels materials educatius, article 6, i Llei 17/2015, de 21 de juliol, article 10).
- Fer un ús no sexista (article 14 de la LOI) ni androcèntric (article 28 de la Llei 2015) del llenguatge, mentre la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de protecció integral contra la violència de gènere, estableix que les administracions educatives han d'eliminar els estereotips sexistes dels materials educatius (article 6).
- Iguals obligacions deriven de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (que estableix el principi de coeducació dins els plans d'acció tutorial, i la diversitat de gènere com a eix vertebrador dels continguts dels materials educatius), i la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.
- La perspectiva de gènere ha de ser objecte d'integració transversal dins la docència en tots els seus nivells i àmbits de coneixement (article 23 de la LOI), i també en la recerca i la transferència de coneixement a la societat (article 25 de la LOI) i en la innovació tecnològica (article 41 de la LO 4/2007, de 12 d'abril). Aquest deure d'acomodar els ensenyaments al principi d'igualtat de drets i oportunitats i d'integrar dins dels principis de qualitat l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre els sexes (article 23), i d'evitar comportaments sexistes o fruit d'estereotips de gènere, ha d'inspirar els objectius i actuacions de la universitat. Inclou, així mateix, el d'integrar específicament els continguts relatius a la violència contra les dones i els mitjans pacífics de resolució de conflictes (article 4 de la LO 1/2004, de 28 de desembre). Aquest deure de les universitats obliga no només a incloure continguts formatius específics (mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere com a proposta curricular obligatòria en les facultats i estudis reconeguts, segons l'article 28 de la Llei 17/2015), sinó també que tots els ensenyaments integrin la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels continguts de cada especialitat pel que fa als plans d'estudis i als continguts específics dels programes, i a la pròpia formació del professorat (article 24 de la LOI i article 28 de la Llei 17/2015). Aquesta iniciativa compta amb el suport institucional i coercitiu de les agències d'acreditació de graus i postgraus, ja que no tan sols els informes d'impacte de gènere han d'acompanyar els informes preceptius, sinó que també s'ha d'acreditar la incorporació efectiva del principi de transversalitat a cada grau, postgrau o programa de doctorat (Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol).
- El *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (AQU Catalunya, 2018) estableix com a prioritària la inclusió de la perspectiva de gènere en els estudis de grau i postgrau de les universitats catalanes, amb l'important reforç d'aquesta actuació que suposa establir aquest principi com a criteri d'avaluació de les titulacions.

Recerca. Pel que fa a la recerca, tant la LO 4/2007, de 12 d'abril, com la Llei 14/2011, d'1 de juny, disposen que les universitats han de promoure la presència equilibrada de dones i homes als grups o equips de recerca, i la Llei 17/2015 (article 28) estableix que les universitats estan obligades a potenciar el treball de les dones investigadores i que les

universitats, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, a banda d'incorporar la perspectiva de gènere, han d'establir com un dels criteris de valoració la presència d'un mínim del 40 % de dones en el grup investigador o, alternativament, que estigui dirigit per una dona, i que incorpori la perspectiva de gènere.

c) *Drets de l'alumnat i del personal investigador en formació*

El Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, reconeix, entre els drets de l'alumnat, el de conciliar la vida personal, familiar i acadèmica, i, per tant, el dret a flexibilitzar les activitats acadèmiques i les tutories, a escollir el grup de docència (de grau i màster) o adaptar dates o sistema d'avaluació (article 25), així com el dret a tutories d'atenció adaptades a les seves necessitats (articles 7, 8, 9, 20 i 21). En aquesta línia, els centres han d'informar, amb anterioritat a l'inici del període de matrícula, sobre la planificació de la titulació, incloent-hi el grau de dedicació que l'alumnat ha de dedicar a cada matèria i la distribució horària, i la possibilitat de crear tribunals que valorin la trajectòria acadèmica i la laboral que ha dut a terme en casos de compensació de les matèries (article 23). Amb la mateixa finalitat, els estudiants han de tenir accés anticipat als calendaris amb les dates, les hores i el lloc de les proves i al canvi de dates d'examen per impossibilitat deguda a motius laborals o de conciliació de la vida personal i familiar (article 25).

L'article 28 de la Llei 17/2015 també estableix que el pla d'igualtat de les universitats ha d'incloure mesures específiques per a l'alumnat. I, en concret, l'Estatut de l'estudiant fa esment del seu dret a rebre atenció i formació adequades per garantir l'exercici dels seus drets en cas de violència de gènere (article 7) i a escollir grup de docència (article 8), mentre que la LOU (disposició addicional quarta) reconeix el seu dret a l'adaptació dels plans docents a la seva situació particular.

Per la seva part, es reconeixen els mateixos drets del personal docent i investigador en matèria d'igualtat entre dones i homes al personal investigador (Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, article 14).

Finalment, els drets de l'alumnat LGBTI estan reconeguts a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, que preveu la necessitat de regular per reglament les condicions aplicables per garantir que les persones transgènere i intersexuals siguin tractades i anomenades amb el nom sentit sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere, ni cap tractament mèdic (article 23).

Dins el capítol de drets de tota la comunitat (personal i alumnat) i deures de la institució, es troben els relatius a les *violències masclistes*, amb el consegüent deure establert a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya per a tots els poders públics (article 41) i que la LOI estén a totes les administracions públiques i concreta en l'obligació de crear un protocol d'actuació (article 62) i en totes aquelles actuacions que garanteixin la protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe (article 51). Per la seva part, la LOU especifica aquest deure en accions coordinades amb les universitats respectives, que concreta en programes específics d'atenció personal a les dones que hagin patit violència de gènere, incloent-hi les adaptacions curriculars necessàries (el pla docent, disposició addicional quarta).

Respecte als protocols d'actuació, l'article 85 de la Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, concreta que han d'incloure un conjunt de mesures i mecanismes de suport, coordinació i cooperació

entre les institucions públiques i altres agents implicats, per garantir una atenció coordinada dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, ens locals i agents socials, i una transmissió d'informació continuada i fluida entre aquests, i evitar la *revictimització* de les dones afectades. També la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, preveu que les universitats hagin de comptar amb un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (article 14) i amb un programa de formació sobre les persones LGBTI, que s'estén a la capacitat per intervenir en cas de detecció de situacions de potencial risc per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (articles 10 i 11), obligació formativa que també es desprèn de la Llei 5/2008 (article 7).

Els drets del personal afectat per violència masclista recollits al TRET (articles 4 i 19), a la Llei de prevenció de riscos laborals, Llei 31/1995, i a la Llei d'infraccions i sancions a l'ordre social, per al personal laboral, i a l'EBEB (articles 14, 49, 82 i 95), per al personal funcionari, es relacionen amb els drets reconeguts a les víctimes de violència de gènere a la LO 1/2004 i a la Llei 5/2008. Aquests drets es concreten en la negociació col·lectiva respectiva: al Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes (dins el seu règim sancionador, com a falta molt greu —article 55—, i dins les obligacions preventives, establint el deure de disposar d'un protocol d'actuació contra l'assetjament —disposició addicional segona), i al Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes (impuls de les mesures preventives de la Llei 17/2015 i resta de normativa aplicable, i compromís dels comitès d'empresa i de les gerències en la prevenció i sanció de les conductes d'assetjament sexual —disposicions addicionals primera i segona). Dins el segon dels convenis es reiteren els drets previstos al TRET (per tant, sense millorar-los) en relació amb les mesures de flexibilitat del temps de treball i suspensió del contracte de treball per a víctimes de violència de gènere.

Pel que fa a les víctimes de violència masclista, es preveu que les universitats disposin de programes específics d'ajuda i adaptació docent per a l'alumnat; per al personal, també es preveuen permisos addicionals, com ara la reducció de jornada laboral amb disminució proporcional de salari, o la reordenació del temps de treball amb l'adaptació de l'horari i l'aplicació de flexibilitat d'horaris.

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

Per la seva part, el Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes determina, en la seva disposició addicional primera, que les representacions sindicals han d'afavorir la paritat de gèneres en els òrgans de representació col·lectiva.

3.4 La igualtat de gènere en la ciència, la recerca i la innovació

L'Assemblea General de les Nacions Unides va visibilitzar i revaloritzar el paper científic de les dones mitjançant la declaració del dia 11 de febrer com el Dia internacional de les dones i les nenes en la ciència (2015).

La perspectiva de gènere és una de les prioritats de la Comissió Europea (Comunicació sobre l'espai europeu de recerca de 2012¹⁹), que es desenvolupen als programes de recerca de la Comissió Europea, com el vigent Horitzó 2020 (amb tres línies mestres: l'equilibri de gènere en els equips de recerca, en els llocs de presa de decisió i en l'anàlisi de sexe i gènere en la recerca). D'acord amb aquesta prioritat, s'han promogut institucions de promoció de la recerca amb perspectiva de gènere com ara l'European Institute for Gender Equality.

També el Consell de la Unió Europea insisteix en aquest canvi institucional dins l'espai europeu de recerca i institucions de recerca (*Advancing gender equality in the European Research Area. Council conclusions on advancing gender equality in the European Research Area*,²⁰ 2015), que passa per la creació de plans d'igualtat a les institucions de recerca i la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca, tant en la gestió com en els continguts, o en el professorat investigador (tant en l'accés i promoció dins la carrera professional, com en beques i premis, i en l'avaluació de la seva producció científica), així com en el finançament de la recerca o en la promoció de la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i professional.

La Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, constitueix el document base d'establiment de les línies generals de l'estratègia espanyola sobre igualtat de gènere en la recerca (disposició tretzena), a partir de la qual l'Estratègia espanyola de ciència i tecnologia i d'innovació 2013-2020 (del Ministeri d'Economia i Competitivitat) introdueix la perspectiva de gènere a tots tres camps de recerca, a partir de les línies fixades a l'Estratègia *Spanish Roadmap for the European Research Area (2016-2020)*. Aquesta estratègia vertebrava les polítiques públiques d'R+D+I sobre la perspectiva de gènere, tant en termes de participació de les dones, com dels continguts de la recerca i la innovació (principi cinquè), i es desplega sobre el Pla estatal de recerca científica i tècnica i d'innovació (2017-20), del Ministeri d'Economia i Competitivitat.

En l'àmbit universitari, la Declaració de Castelló de 2018, aprovada per la Cimera de Rectores de les Universitats Públiques espanyoles²¹ el 26 de novembre de 2018, promou una política comuna encaminada al reforçament de la perspectiva de gènere a les universitats i en particular a la docència i a la recerca, la introducció de mesures d'acció positiva en els plans de recerca de cada universitat per afavorir una major presència de les dones investigadores, especialment com a investigadores principals (IP), o la visibilització de les dones investigadores i científiques i les seves aportacions, entre d'altres²².

¹⁹ L'apartat 4.5 d'aquest document marca com a objectius: a) lideratge femení en els centres de recerca; b) les vocacions científiques entre les joves; c) els criteris de finançament de la recerca garantint l'equilibri de gènere en els comitès avaluadors i de selecció; d) la millora del control, l'impacte i l'avaluació de les estructures de promoció de la igualtat de gènere a les universitats; e) l'enfortiment de la promoció de la integració de l'anàlisi de gènere en la recerca, i f) el seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere en la recerca.

²⁰ Disponible a <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>.

²¹ Universitat de València, Universidad de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Universitat Jaume I de Castelló, Universitat Rovira i Virgili i Universitat de Huelva.

²² Concretament: «Consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio a través de asignaturas específicas e incluir competencias transversales de género. Crear un área de conocimiento específica para los estudios feministas y de género. Favorecer mediante acciones colaborativas y alianzas estratégicas con las etapas educativas previas a la universidad (primaria, secundaria, ciclos formativos) la reducción de la brecha de género actual existente en algunos áreas de estudio tales como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), altamente masculinizadas, o

3.5 El disseny i la gestió de la política d'igualtat a la Universitat de Barcelona

La universitat té un mandat derivat directament de la Llei orgànica d'igualtat de fomentar «l'ensenyament i la investigació sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes» (article 25), i d'introduir en la docència i formació que imparteix els valors de la igualtat i la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes (article 24.1 de la LOI i article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista), compromís assumit per l'Estatut de la Universitat de Barcelona.

Amb aquesta finalitat, i d'acord amb la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, que es refereix a les unitats d'igualtat, «les universitats han de comptar entre les seves estructures d'organització amb unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes». Per tant, les unitats d'igualtat són les designades legalment per dur a terme les funcions necessàries per a la implementació de la política d'igualtat de les universitats.

Aquesta estructura pot ser completada, com ha estat en la pràctica en diverses universitats de l'àmbit espanyol, amb una estructura reforçada que dota les polítiques d'igualtat de la importància i rellevància que implica posar en llocs destacats de prioritat la política d'igualtat i/o de diversitat. Per aquesta raó, es poden trobar unitats d'igualtat i de diversitat, unitats d'igualtat i unitats de diversitat, i també altres càrrecs integrats als òrgans de govern de la

las relacionadas con las Ciencias de la Salud o de la Educación, con una presencia mayoritaria de mujeres, contribuyendo también a un equilibrio en su valoración y prestigio social. Generalizar la formación en igualdad y género a toda la comunidad universitaria desde los equipos de gobierno y cargos de dirección hasta el alumnado, pasando por el PDI y el PAS. Introducir medidas de acción positiva en los planes de investigación propios de cada universidad para favorecer una mayor presencia de las mujeres investigadoras, especialmente como IP. Modificar las normativas de publicación de la universidad para que el formato de citaciones y referencias bibliográficas académicas contemplen el nombre completo de la autora o autor y pedir a la CRUE que traslade esta propuesta a las agencias científicas de referencia. Visibilizar a las mujeres investigadoras y científicas y sus aportaciones, mediante una mayor presencia en reconocimientos públicos (honoris causas o medallas de oro, entre otros), en la denominación de espacios o en premios. Proponer la creación de un grupo o comisión de trabajo que estudie y genere documentación sobre la necesaria incorporación de la perspectiva de género en el proyecto de la nueva Ley de Universidades, y que nutra las 3 mesas técnicas ya establecidas al efecto. Apoyar al Grupo de Políticas de género de la CRUE, a través de la Comisión Permanente, instando a las universidades a su máxima implicación en el mismo. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de corresponsabilidad, con acciones positivas, al PAS y al PDI (especialmente en la confección de los horarios lectivos). Velar porque las normativas existentes contemplen los periodos de inactividad que afectan de manera particular a las mujeres investigadoras (maternidad y/o cuidados a dependientes). Potenciar la corresponsabilidad de los hombres de la comunidad universitaria, concienciando sobre el hecho de que la conciliación no es solo cosa de mujeres, visibilizando y valorizando las tareas de cuidado. Revisar los usos de los tiempos académicos mediante estudios y favorecer el *work-life balance*. Poner en valor y situar en prioridades de agenda universitaria las políticas de igualdad, detectando y reduciendo las resistencias ocultas y fortaleciendo la implicación y las alianzas de los hombres. Fortalecer las Unidades de Igualdad, tanto en su posicionamiento institucional como en la competencia de sus estructuras. Avanzar hacia presupuestos con perspectiva de género y aumentar las dotaciones presupuestarias para llevar a cabo políticas de género. Conseguir cotas de equilibrio y paridad en todas las composiciones organizativas de la universidad, estableciendo mecanismos para su seguimiento. Potenciar la formación para el empoderamiento y liderazgo de las mujeres. Normalizar el uso del lenguaje no sexista y la comunicación inclusiva. Instaurar una política universitaria de tolerancia cero frente a violencias machistas».

universitat, com es el cas de vicerectorats d'igualtat (o d'igualtat i diversitat, o, en el cas de la Universitat de Barcelona, d'igualtat i acció social), o de delegacions rectorals en matèria d'igualtat, a part de la pertinent direcció de la unitat d'igualtat, o, també, com es el cas de la Universitat de Barcelona, amb òrgans propis de deliberació i decisió en el disseny de la política d'igualtat de gènere, com és la Comissió d'igualtat, constituïda el 8 de març de 2017.

La Comissió d'igualtat de la Universitat de Barcelona, amb la naturalesa de comissió delegada del Consell de Govern, per acord d'aquest de 20 d'octubre de 2017, té atribuïdes les competències relacionades amb el disseny de la política d'igualtat a la Universitat de Barcelona

(https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/organs_govern/conseil_govern/Acords/consell_20171020/2017_06_Annex_20.pdf).

La Comissió d'igualtat, presidida per l'actual vicerectora d'igualtat i Acció Social, tal com es regula en la resolució de creació, està composta de les persones següents:

- El rector o rectora, o la persona que delegui (presideix).
- El vicerector o vicerectora d'igualtat i Acció Social.
- El director o directora de la Unitat d'igualtat.
- Els presidents i presidentes de les comissions d'igualtat de centre.
- Dos membres del PAS.
- Dos membres del PDI.
- Dos estudiants.
- Assisteixen a les reunions, amb veu i sense vot, una persona representant dels Serveis Jurídics, una de l'OSSMA (especialista en riscos psicosocials) i el tècnic o tècnica de la Unitat d'igualtat, que exerceix les funcions de secretari o secretària de la Comissió d'igualtat.

Cadascun dels col·lectius amb representació designa periòdicament els seus representants a la Comissió; en el cas del personal al servei de la UB, aquests representants formen part dels respectius òrgans de representació (Junta de PAS, Junta de PDI, Comitè d'empresa de PAS, Comitè d'empresa de PDI). Pel que fa a l'alumnat, la seva representació també es deriva de la designació feta per les respectives associacions electes.

Per la seva banda, la Unitat d'igualtat i qui la dirigeixi té assignades les competències que li són pròpies d'acord amb la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats. En essència, aquestes competències són: el disseny i execució de mesures per a la implementació de les polítiques d'igualtat de la Universitat i per a la consecució dels objectius marcats per aquestes i pel Vicerectorat d'igualtat i Acció Social (o aquell que el pugui substituir) i per la Comissió d'igualtat, així com l'aplicació del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere i altres conductes masclistes, en els supòsits previstos.

Finalment, les comissions d'igualtat de cada centre, presidides per un president o presidenta, es regeixen pel seu reglament propi, dictat a l'empara del reglament marc de comissions d'igualtat (aprovat per la Comissió d'igualtat l'any 2018), en el qual es defineixen les seves funcions, relacionades principalment amb el disseny i execució de les mesures que, en aplicació de les polítiques acordades a la Comissió d'igualtat UB i la Unitat d'igualtat, d'acord

amb el vicerectorat citat, s'adrecin al foment de la igualtat i la no-discriminació entre dones i homes dins l'àmbit respectiu, tant en matèria de docència, com de recerca, o relacions personals, així com l'aplicació del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere i altres conductes masclistes, en els supòsits previstos.

3.6 Eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la universitat

Quant a l'aplicació pràctica del principi d'igualtat i no-discriminació a les universitats, en execució del mandat legal citat, diversos instruments públics guien la incorporació de la perspectiva de gènere a la universitat, tant en la gestió com en les relacions de treball amb el seu personal, les relacions amb l'alumnat, la docència o la recerca.

Entre aquestes guies, considerades per a l'elaboració del present pla, s'hi troben les següents:

- Guia d'incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014 (2018), pel que respecta als drets de les persones LGBTI i l'educació inclusiva.
- *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (AQU Catalunya, 2018) pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis de grau i postgrau de les universitats catalanes.
- Recomanacions per prevenir i abordar l'assetjament sexual a l'acadèmia, del grup EGERA (2015).
- Guies de la Xarxa Vives pel que respecta a la docència (poden trobar-se a <https://www.vives.org/coleccio/guies-per-a-una-docencia-universitaria-amb-perspectiva-de-genere>).
- Institut Català de les Dones: *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, 2010. (Autores: Carme Martínez, Amaia Lusa, M. Dolors Calvet, Isabel Gallego, Olga Pons i Marta Tura).
- Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía: *Guía práctica. Cómo elaborar un plan de igualdad*, 2013.
- Instituto Andaluz de la Mujer: *El plan de igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas*, 2013.
- 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.

No es pot oblidar la utilitat dels referents acadèmics de les universitats del nostre entorn, especialment les que compten amb un pla d'igualtat renovat en dates recents, que han servit també d'inspiració per als grups de treball que han treballat en el present pla.

3.7 La negociació i aprovació del pla d'igualtat

3.7.1 Qüestions generals

Un pla d'igualtat és un instrument que, dins l'àmbit de les empreses i les organitzacions, per tant també dins les administracions públiques, està ordenat a l'aplicació de polítiques d'igualtat; és a dir constitueix dins aquest àmbit la plasmació del deure d'empreses i organitzacions de dotar-se d'un conjunt ordenat de recursos adreçats al foment de la igualtat efectiva de dones i homes a l'organització. Dins aquest marc, el seu «hàbitat natural» és l'àmbit de les relacions de treball, en què cal un procés de negociació que converteixi les mesures contingudes en el pla en mesures pactades, nascudes de la voluntat conjunta de la representació social i de la representació de l'organització on es duu a terme el treball. Per aquesta raó, el pla d'igualtat recull aquelles mesures que pretenen desenvolupar les línies previstes en el conveni col·lectiu, si n'hi ha, o, en cas contrari, serveix d'instrument de planificació de les accions adreçades a garantir i promoure la igualtat efectiva entre dones i homes dins el seu àmbit.

Per altra banda, s'ha de tenir en compte que els articles 45 i següents de la Llei orgànica d'igualtat, reguladors dels plans d'igualtat, la seva negociació i el seu contingut, són d'aplicació a les «empreses», mentre que la disposició addicional setena de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic és l'aplicable a les administracions públiques, com és el cas de la Universitat de Barcelona. Segons aquesta disposició, «les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en el termes previstos en aquest».

Pel que fa a les empreses i al personal laboral, l'art. 85.1 de l'ET inclou entre les matèries objecte de negociació col·lectiva «el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si escau, plans d'igualtat amb l'abast i contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007». Per això, «la negociació a la qual es refereixen aquests preceptes, i que s'ha de celebrar en la forma que es determina en la legislació laboral, no és altra que la col·lectiva prevista en els articles 82 i següents de l'Estatut dels Treballadors, negociació que abasta les matèries que enumera l'art. 85-1 de l'ET» (STS núm. 403/2017, de 9 de maig).

«L'espai natural per a la negociació dels plans d'igualtat és el conveni col·lectiu, ja sigui d'empresa o superior a l'empresa, com es dedueix dels apartats primer i segon de l'art. 85 ET, com no podria ser d'una altra manera, ja que es posa en joc la igualtat efectiva entre dones i homes en el si de l'empresa, assegurats per l'art. 14 CE, en relació amb els art. 4.2c, 17.5 ET, la protecció és més efectiva mitjançant la negociació col·lectiva estatutària, ja que desplega efectes normatius *erga omnes*» (sentència de l'Audiència Nacional, de 16 de setembre de 2015 —proced. 267/15—, confirmada per la STS núm. 403/2017, de 9 de maig). I, per aquesta raó, la seva aprovació hauria de comptar amb la representativitat que requeriria un conveni col·lectiu estatutari (és a dir, majoria del comitè d'empresa o junta de personal).

Per aquesta raó la comissió negociadora del pla s'ha d'ajustar al que disposen els art. 88 i 89 ET i, en el seu cas, art. 31 de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre). Segons les citades normes, l'acord ha de comptar amb la majoria de la comissió negociadora, majoria qualificada, per a la seva validesa, sense que es pugui substituir per la decisió unilateral de l'empresa o l'organització (pràctica que

constituïria una vulneració del dret a la llibertat sindical, STS núm. 403/2017, de 9 de maig, i núm. 832/2018, de 13 de setembre). Sense perjudici, en tot cas, que l'administració i desenvolupament del pla a través de comissions de conveni on únicament participin els sindicats signants, sigui considerada una pràctica que no vulnera el dret de llibertat sindical dels no inclosos si no emprèn mesures negociadores (STS de 25 de juny de 2010, rec. 78/2009, i de 9 de maig de 2017, rec. 85/2016). Ja que l'elaboració de plans d'igualtat és una manifestació pròpia de la negociació col·lectiva «encomanada a les comissions negociadores de l'empresa» (STS de 9 de maig de 2017, rec. 85/16). I, així, «la comissió negociadora del pla ha d'assegurar la representativitat de tots els treballadors de l'empresa en els termes previstos en els arts. 87, 88 i 89 de l'ET» (sentència de l'Audiència Nacional de 16 de setembre de 2015, confirmada per la citada del Tribunal Suprem de 9 de maig de 2017).

El deure de negociar mesures d'igualtat es vincula, per una banda, a l'àmbit dels convenis col·lectius d'àmbit empresarial, i, d'altra banda, al dels convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa (en aquest cas el marc de referència serà en tot cas l'empresa). Així es regula el joc entre el conveni i el pla d'igualtat d'empresa, en establir «la necessitat de negociar a l'empresa les regles que complementin les disposicions generals sobre igualtat en el conveni d'àmbit superior aplicable». De forma que, si es regulen les previsions relatives a la implementació de mesures d'igualtat en un conveni col·lectiu d'empresa, el seu desenvolupament es realitza mitjançant un pla d'igualtat, que podrà dur a terme una comissió d'execució o administració (STS de 25 de juny de 2010 [RCUD 78/2009], de 24 de gener de 2012 [RCUD 22/2011], i núm. 126/2017, de 14 de febrer [RCUD 104/2016], «mentre que si es tracta d'un conveni d'àmbit superior, la implementació d'aquestes mesures a través del pla d'igualtat s'ha de fer mitjançant una comissió negociadora» (STS de 14 de febrer de 2017).

Per altra banda, el diagnòstic previ a la planificació de la igualtat en l'empresa, en els termes definits per l'art. 46.2 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant LOI), després de la seva reforma pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i a l'ocupació, deriva en la negociació entre empresa/organització i representació legal del personal no només del pla d'igualtat, sinó també del diagnòstic de situació previ, al mateix temps que fixa uns nous paràmetres que configuren la base o estructura a què han de subjectar-ne l'elaboració, determinada per uns elements mínims que s'entenen fonamentals en la construcció de la igualtat entre dones i homes a l'empresa.

L'entrada en vigor de la reforma introduïda pel RDL 6/2019 implica, en la modificació de l'art. 46.2 de la LOI, la necessitat que el diagnòstic previ al pla d'igualtat a les empreses compleixi amb uns paràmetres estrictes delimitats pel citat precepte, tant d'ordre substantiu (els continguts establerts a les lletres *a-i*), com formal, ja que des de llavors la norma exigeix que també el diagnòstic sigui objecte de preceptiva negociació amb la representació legal del personal de l'empresa, en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb l'obligació empresarial corresponent de facilitar totes les dades i informació necessària per a la seva elaboració.

Els continguts són: *a)* procés de selecció i contractació, *b)* classificació professional, *c)* formació, *d)* promoció professional, *e)* condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, *f)* exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, *g)* infrarepresentació femenina, *h)* retribucions, i *i)* prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, i pel que fa a la delimitació de l'àmbit de negociació del pla, també l'art. 45.2 resulta afectat pel RDL 6/2019, quant al líndar numèric de la plantilla de l'empresa que determina aquesta obligació (que es redueix a cinquanta o més treballadors).

L'art. 46.2 de la LOI estableix literalment que els plans d'igualtat «contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes», i que el diagnòstic ha de contenir, «almenys, les següents matèries»... (les enumerades a les lletres a-i). El precepte enumera un seguit d'elements mínims sobre els quals s'ha de fer l'anàlisi prèvia preceptiva, que constitueix el diagnòstic de situació, i que podrà ampliar-se amb d'altres que les parts considerin oportunes en el procés de negociació del diagnòstic («diagnòstic negociat, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores»). No així les mesures que hagin de constituir el mateix pla, a què cap referència explícita li dedica l'art. 46.1, que, per contra, les defineix en una redacció oberta com a «conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes», exigint únicament que el pla contingui aquest conjunt ordenat de mesures dirigides a aquesta finalitat.

La comissió competent per a la realització de la diagnosi és, en el cas d'establir-se les mesures d'igualtat en un conveni col·lectiu d'empresa (i el seu desenvolupament en un pla d'igualtat), una comissió d'execució o administració (STS de 25 de juny de 2010 [RCUD 78/2009], de 24 de gener de 2012 [RCUD 22/2011]), «mentre que, si es tracta d'un conveni d'àmbit superior, la implementació d'aquestes mesures a través del pla d'igualtat s'ha de fer mitjançant una comissió negociadora» (STS de 14 de febrer de 2017, citada).

Aquesta comissió negociadora ha ampliat les seves funcions per l'art. 46.2 final de la LOI, que inclou tant la negociació del contingut de la diagnosi com la seva pròpia realització o l'aval o conformitat amb què es pugui encarregar externament, si fos el cas. El desenvolupament de les qüestions relatives a composició i procediment negociador és objecte del projecte de reial decret en aplicació de la citada norma (articles 4 i 5), en les dates d'aprovació d'aquest pla encara no aprovat.

Finalment, l'art. 8.17 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (aprovat per Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost) estableix que la manca d'elaboració o d'aplicació del pla d'igualtat constitueix una infracció molt greu (si aquest fos d'obligatòria negociació per aplicació dels paràmetres de l'art. 46.2 de la LOI).

3.7.2 La negociació de plans d'igualtat a les administracions públiques

Pel que fa als plans d'igualtat de les administracions públiques, es regula a la disposició addicional setena de la Llei bàsica de l'empleat públic (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), segons la qual:

«Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball de personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.»

Per tant, la Llei orgànica d'igualtat es refereix (art. 45 i 46) a les empreses, mentre que la disposició addicional setena de l'EBEB es refereix a les administracions públiques.

a) Normes de negociació

Segons l'article 33 de l'EBEP, la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics, que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'efectuarà mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3c; 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i que preveu aquest capítol.

A aquest efecte, es constituïran meses de negociació en les quals estaran legitimats per ser-hi presents, d'una banda, els representants de l'administració pública corresponent i, d'altra, les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 % o més dels representants en les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

Les meses de negociació són:

- Article 36.1 de l'EBEP: Taula General de Negociació d'àmbit de personal funcionari i laboral del conjunt de les administracions públiques (MGNAAPPP).
- -Article 36.3 de l'EBEP: Taula General de Negociació d'àmbit de personal funcionari i laboral en l'Administració General de l'Estat [AGE] (MGNAGE).
- -Article 34.1 de l'EBEP: Taula General de Negociació d'àmbit de personal funcionari en l'Administració General de l'Estat [AGE] (MGNAGEF).

b) Negociació de plans d'igualtat

Pel que fa als aspectes laborals del pla d'igualtat, la normativa aplicable és la mateixa que la que regula els convenis col·lectius o acords de condicions de treball (articles 34 i següents de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, EBEB), ja que el Tribunal Suprem té declarat que un pla d'igualtat té la naturalesa jurídica d'un conveni col·lectiu (STS núm. 403/2017, de 9 de maig).

Segons l'article 35 de l'EBEB (constituïció i composició de les meses de negociació) i pel que fa a la negociació d'acords o convenis col·lectius:

«1. Les meses a què es refereixen els articles 34, 36.3 i disposició addicional dotzena d'aquest Estatut quedaran vàlidament constituïdes quan, a més de la representació de l'Administració corresponent, i sense perjudici del dret de totes les organitzacions sindicals legitimades a participar-hi en proporció a la seva representativitat, com a organitzacions sindicals representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracti. [...]

4. En les normes de desplegament d'aquest Estatut s'ha d'establir la composició numèrica de les meses corresponents als seus àmbits, sense que cap de les parts pugui superar el nombre de quinze membres.»

La composició senar de cada part de la mesa de negociació garanteix l'adopció d'acords evitant l'empat.

A les administracions públiques els és d'aplicació allò que disposa l'article 51 de la mateixa llei:

«Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques.

Les administracions públiques, en l'àmbit de les respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per tal d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.»

c) Límits a la negociació de plans d'igualtat a les administracions públiques

- **Principis públics.** Segons l'article 33 de l'EBEP la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència.
- **Dret limitat de negociació.** El Tribunal Constitucional, en la seva sentència núm. 85/2001, de 26 març, ha mantingut que el dret de negociació col·lectiva de les condicions de treball en la funció pública és un dret de configuració legal, i que *els funcionaris i els sindicats, així com les administracions públiques, no són lliures per exercir-lo de manera incondicionada*. La Llei 9/1987, modificada per la Llei 7/1990, i ara l'EBEP, no deixa la configuració de la negociació col·lectiva a la plena llibertat dels sindicats i de les administracions públiques concernides, sinó que estableix per si mateixa els òrgans de negociació, l'objecte d'aquesta i les línies generals de procediment. En la mateixa línia, STC (Sala Ple) núm. 62/2001, d'1 de març.
- **Limitació de continguts negociables.** Quant als continguts, també regeix una limitació derivada de la naturalesa pública de les funcions del personal a qui s'adrecen. Segons l'article 37 de l'EBEP (Matèries objecte de negociació):
 - «1. Seran objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas, les matèries següents:
 - a) L'aplicació de l'increment de les retribucions de personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.

- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
- e) Els plans de Previsió Social Complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.
- j) Les que així s'estableixin en la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) Les que afectin les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris, la regulació exigeixi norma amb rang de llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics.

2. Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació, les matèries següents:

- a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització.

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics previstes a l'apartat anterior, procedirà la negociació d'aquestes condicions amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.

- b) La regulació de l'exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels serveis públics, així com el procediment de formació dels actes i disposicions administratives.
- c) La determinació de condicions de treball de personal directiu.
- d) Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica.
- e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional.»

Segons la sentència del Tribunal Constitucional 98/1985 de 29 de juliol, «les condicions bàsiques de treball dels funcionaris són prefixades unilateralment, sense que aquests puguin, a priori, reformar els aspectes essencials del seu règim estatutari a través de la negociació col·lectiva». Així doncs, l'àmbit real de la negociació és reduït comparativament parlant amb les empreses privades, ja que en aquestes la negociació sí que podria conduir a una modificació a partir del respecte als mínims legals i convencionals aplicables, no extrapolables a les administracions públiques, on

no hi ha mínim que pugui ser superat (sentència del Tribunal Suprem de 22 d'octubre de 1993).

Per tant, les millores relatives a la igualtat entre dones i homes haurien d'estar adreçades, en realitat, a donar compliment al mandat legal de la Llei d'igualtat i a concretar les regles aplicables per evitar les discriminacions entre dones i homes i facilitar la igualtat efectiva dins el marc legal preconfigurat.

Així mateix, el Tribunal Suprem entén que «l'obligatorietat de la negociació queda exclosa quan es tracti de decisions administratives que afecten les potestats d'organització de l'Administració, sense perjudici de la consulta quan repercuteixin, directament o indirectament, sobre les condicions de treball dels funcionaris [...]. Això apart que no hi hauria la negociació pel que fa a tots els extrems del pressupost sinó únicament en el que pugui afectar les matèries de l'article 32 de la Llei 9/1987 i a les condicions de treball dels funcionaris, sempre que no estiguessin integrades en el component estatutari unilateralment prefixat amb caràcter vinculant».

- **Límits derivats de la negociació conjunta de personal laboral i funcionari.** Segons disposa l'article 36.2 de l'EBEB:

«2. Seran matèries objecte de negociació en aquesta Mesa les relacionades en l'article 37 d'aquest Estatut que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el seu corresponent àmbit territorial en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública.»

Segons la sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, Màlaga (Sala Contenciosa Administrativa) núm. 1789/2015, de 6 de juliol,

«després de l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, per la qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'article 36.3 preveu ara de forma expressa la possibilitat de negociació conjunta de les condicions de treball de funcionaris i personal laboral tractant-se de certes matèries comunes, obligant a l'establiment d'una Mesa de negociació conjunta per tractar de forma unitària determinades qüestions entre les quals s'inclouen, precisament, les concernents a horaris i jornada laboral i, en general, aquells aspectes que afectin condicions de treball».

- **Existència de conveni col·lectiu d'àmbit superior.** Finalment, havent-hi, en el cas de la UB, també un acord aplicable d'àmbit superior (l'aplicable a les universitats públiques catalanes), aquest també esdevé un marc referencial limitatiu, encara que es puguin concretar o millorar determinades qüestions.

Finalment, s'ha de tenir en compte que a les administracions es pot crear una mesa de negociació conjunta del personal laboral i funcionari per a determinades matèries, entre les quals es podria incloure, amb respecte a la normativa aplicable, allò relacionat amb la igualtat i els plans d'igualtat. Segons l'article 35 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aquesta mesa quedarà vàlidament constituïda quan, a més de la representació de l'administració corresponent, les organitzacions sindicals legitimades per participar-hi representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació a l'àmbit de què es tracti. L'article 38.7 de la mateixa llei disposa que, en cas de no produir-se acord i, un cop esgotats, si escau, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspondrà als òrgans de govern de l'administració pública corresponent establir les condicions de treball dels funcionaris.

3.7.3 Elaboració i aprovació del Pla d'igualtat a la Universitat de Barcelona

La Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, comissió delegada del Consell de Govern, per acord d'aquest de 20 d'octubre de 2017, té atribuïdes entre les seves competències les funcions de «coordinar la preparació, implementació, seguiment i avaluació dels plans d'igualtat de la Universitat», «així com aprovar el Pla d'igualtat, amb caràcter previ a la seva aprovació pel Consell de Govern» (lletra j de la resolució de constitució citat, publicat a https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acords/consell_20171020/2017_06_Annex_20.pdf). Per tant, és competència de la Comissió d'Igualtat tant l'elaboració com l'aprovació del pla, sense més tràmit posterior que la pertinent aprovació pel Consell de Govern.

Per altra banda, la Comissió d'Igualtat, presidida per la vicerectora o vicerector d'Igualtat i Acció Social, tal com es regula en la resolució de creació, està composta per les persones citades a l'apartat 3.5, que representen la varietat i diversitat de la comunitat UB, ja que incorpora dos membres del PAS en representació del col·lectiu, dos membres del PDI en representació del col·lectiu, dos estudiants, en representació de l'Observatori de l'Estudiant i del Consell de l'Alumnat, respectivament. I també assisteixen a les reunions, encara que sense dret de vot, o una persona representant dels Serveis Jurídics, o una de l'OSSMA (especialista en riscos psicosocials) o el tècnic o tècnica de la Unitat d'Igualtat, que aporten, per tant, la seva expertesa en els seus respectius àmbits, que tant poden quedar afectats per les polítiques d'igualtat debatudes en el si de la Comissió d'Igualtat com confluïr-hi.

Cadascun dels col·lectius representats designa periòdicament els seus representants a la Comissió; en el cas del personal al servei de la UB, aquests representants formen part dels respectius òrgans de representació (Junta de PAS, Junta de PDI, Comitè d'empresa de PAS, Comitè d'empresa de PDI). Pel que fa a l'alumnat, com ja s'ha dit, la seva representació també es deriva de la designació feta per les respectives associacions electes

Per la pròpia composició de la Comissió, doncs, la pluralitat en l'elaboració del pla queda garantida, així com la representació de les diferents veus que conformen la comunitat universitària. Però, així mateix, la fase d'elaboració prèvia en grups de treball ha estat oberta a la participació de les comissions d'igualtat de centre, i de la comunitat universitària en general (que es va incorporar en alguns casos als citats grups de treball), i dels diferents òrgans de gestió de la universitat en particular, tal com es descriu a l'apartat dedicat al procés d'elaboració del pla.

Per altra banda, la concreció de les condicions de treball des de la perspectiva de gènere l'han assumida els agents legitimats per dur a terme aquesta negociació en els àmbits corresponents, en els termes ja descrits en apartats anteriors.

4. DIAGNOSI. L'ESTAT DE SITUACIÓ A LA UB

Grup de recerca consolidat COPOLIS Benestar, comunitat i control social - Unitat d'Igualtat

Redacció de l'informe: Màrius Domínguez i Amorós

Equip de treball COPOLIS: Màrius Domínguez (direcció), Rosa Ortiz, Leon Freude, Iris de Melo, Laura Casado

Universitat de Barcelona, 2020

Índex

Taules	56
Presentació.....	57
I. Objectius	57
II. Àmbits temàtics-estructura de la diagnosi.....	58
III. Metodologia	59
EIX 1. Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere. Cultura de la Universitat i integració de la igualtat en la mateixa	59
1.1 Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat	60
1.2. Existència d'una planificació en relació a les polítiques d'igualtat de gènere	63
1.3. Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquest igualtat	64
1.4 Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere.....	66
1.5 Accions i política en matèria de responsabilitat social.....	66
1.6 Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat	66
1.7 Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)	67
1.8 Adaptació dels sistemes d'informació pel tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca).....	68
1.9 Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en el seu àmbit de treball	69
1.10 Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no discriminació i accessibilitat en educació.....	71
EIX 2: Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària.....	73
2.1 Indicadors previstos Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat	73
2.2 Resultats dels Indicadors Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat	76
2.3 Comentaris dels indicadors presentats	81
2.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	82
EIX 3: Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària	89
3.1 Indicadors previstos Eix 3. Organització, Gestió i Representació segons disponibilitat.....	90

3.2 Resultats dels Indicadors Eix 3. Organització, Gestió i Representació segons disponibilitat	91
3.3 Comentaris dels indicadors presentats	92
3.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	93
EIX 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal..	93
4.1 Indicadors previstos Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat	93
4.2 Resultats dels Indicadors Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat	94
4.3 Comentaris dels indicadors presentats	95
4.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	95
EIX 5. Perspectiva de gènere en la docència: creació i transmissió del coneixement en l' activitat docent	99
5.1 Indicadors previstos Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència	99
5.2 Resultats dels Indicadors Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència.....	101
5.3 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	103
EIX 6: Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència.....	106
6.1 Indicadors previstos Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	106
6.2 Resultats dels Indicadors Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	107
6.3 Comentaris dels indicadors presentats	109
6.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	109
EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència.....	111
EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica	111
EIX 9. Promoció de les relacions externes.....	111
7.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 7: Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència	112
8.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 8: Comunicació no sexista ni androcèntrica.....	114
9.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 9: Promoció de les relacions externes.....	116
EIX 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere	117
10.1 Indicadors previstos Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere	118
10.2 Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i eradicació de la violència de gènere	118
10.3 Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària	119

10.4 Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions.....	119
10.5 Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes i coneixement de les opinions, percepcions i grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, tracte discriminatori i assetjament.....	121
10.6 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere.....	123

Taules

Taula 1. Dades de participació a les activitats formatives per l'alumnat, 2017-2018.....	69
Taula 2. Indicadors previstos Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat.....	74
Taula 3. Resultats dels Indicadors Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat.....	76
Taula 4. Resultats dels Indicadors Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per PDI.....	79
Taula 5. Resultats dels Indicadors Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per PAS.....	80
Taula 6. Resultats dels Indicadors Eix 2. Matriculació en graus i dobles itineraris segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges.....	80
Taula 7. Resultats dels Indicadors Eix 2. Matriculació en màsters i complements de formació segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges.....	81
Taula 8. Indicadors previstos Eix 3. Organització, Gestió i Representació segons disponibilitat	90
Taula 9. Resultats dels Indicadors Eix 3. Organització, Gestió i Representació.....	91
Taula 10. Indicadors previstos Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat.....	93
Taula 11. Resultats dels Indicadors Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació	94
Taula 12. Indicadors previstos Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència segons disponibilitat.	99
Taula 13. Resultats dels Indicadors Eix 5 Perspectiva de gènere en la docència.....	101
Taula 14. Resultats dels indicadors Eix 5. ECTS d'assignatures amb perspectiva de gènere segons ensenyaments.....	102
Taula 15. Resultats dels indicadors Eix 5. Coneixement i Percepció de l'alumnat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats.....	102
Taula 16. Resultats dels indicadors Eix 5. Coneixement i Percepció del professorat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats	103
Taula 17. Indicadors previstos Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència.....	106
Taula 18. Resultats dels indicadors Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Representació.....	108
Taula 19. Resultats dels indicadors Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Perspectiva.....	108
Taula 20. Indicadors previstos Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere.....	118
Taula 21. Resultats dels indicadors Eix 10. Indicadors sobre assetjament sexual i per raó de sexe; i altres conductes masclistes. 2014/15-2017/18.....	119
Taula 22. Resultats dels indicadors Eix 10. Participants a l'Enquesta Unitat Igualtat 2016 i a l'Enquesta sobre "Actituds, emocions i comportaments intrusius", 2019.....	121

Presentació

Han transcorregut ja una mica més de deu anys des que la Universitat de Barcelona (UB) va aprovar el seu I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (el 2007 el I Pla i el 2011 el II Pla). Tot i el camí recorregut i els avenços en la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes, encara queden passos a fer (potser fins i tot de gegant) i encarar amb determinació molts dels reptes pendents.

Actualment la Universitat de Barcelona té el compromís i la voluntat de treballar en el III Pla d'igualtat. Per això, es creu oportú fer una anàlisi de la situació actual, que permeti obtenir informació i avaluar el que s'ha aconseguit i els reptes que encara estan pendents.

Un pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions en una tasca de diagnosi per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació. Aquest projecte presenta el marc general i el pla de treball de la diagnosi de la situació actual de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la Universitat de Barcelona.

Tal com estableix la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, publicat per l'Institut Català de les Dones (ICD, 2006), aquesta diagnosi ha de ser transversal de tota la institució, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en les diferents titulacions i unitats (centres, instituts de recerca, departaments, seccions i serveis), en els llocs i les categories professionals, els òrgans de decisió i de govern.

No obstant això, a l'àmbit laboral li correspon fer una diagnosi específica, d'acord amb l'article 46.2 de la Llei orgànica d'igualtat, en el si dels òrgans de representació del personal respectius, per la qual cosa el que conté aquesta diagnosi només fa una referència general a aquest àmbit, atès que les condicions de treball a les quals es refereix el citat precepte són analitzades en detall dins una diagnosi pròpia pels mencionats òrgans de representació, tal com preveu la Llei orgànica d'igualtat. Per tant, aquesta diagnosi, juntament amb el desenvolupament de l'eix 3 del pla, al qual fa referència, es farà en un espai propi; i el que es pot trobar a continuació és la diagnosi general de la institució, la qual inclou també alguns aspectes, no exhaustius, pel que fa a l'eix 3 (sobre condicions de treball del personal al servei de la Universitat de Barcelona). Sense perjudici d'això, en els annexos d'aquesta memòria (que es troben al final del present document) es poden trobar les principals dades que han de configurar la diagnosi específica dels aspectes laborals del pla d'igualtat.

I. Objectius

Objectiu general

Fer un diagnòstic, global i transversal, de la situació de partida a la Universitat de Barcelona en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UB, analitzant els punts forts i els punts febles que han de permetre definir prioritats, objectius i estratègies de millora, amb l'objectiu d'obtenir un coneixement rigorós per al disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública.

Objectius específics

La diagnosi de la situació actual de la igualtat d'oportunitats a la Universitat de Barcelona, ha de permetre acomplir els objectius específics següents:

- Dissenyar un model de diagnosi sostenible que proposi tècniques, instruments i criteris, que siguin clars, homologables i replicables, per permetre dur a terme, periòdicament, una diagnosi, fer-ne un seguiment i comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del pla d'igualtat i obtenir-ne una valoració global.
- Establir un model d'indicadors, com a eina per la diagnosi de la situació de partida de la universitat, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment ha de servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.
- Identificar polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Detectar situacions discriminatòries, qüestions pendents i obstacles existents que dificultin la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Dur a terme una sèrie de recomanacions i propostes que puguin orientar l'estratègia institucional de la Universitat de Barcelona, per tal assolir de forma progressiva una igualtat efectiva entre dones i homes.

II. Àmbits temàtics i estructura de la diagnosi

La diagnosi és una anàlisi sobre la realitat de la universitat en relació amb la gestió dels seus recursos humans, dels diferents col·lectius que conformen la comunitat universitària (PAS, PDI i alumnat) i sobre la incorporació de la igualtat en totes les actuacions docents, de recerca i de gestió, i la incidència que aquesta té en l'existència de possibles desequilibris o desigualtats de participació, tant quantitativa com qualitativa, de dones i homes.

Tot i que l'estructura i els àmbits temàtics de la diagnosi es pot plasmar de forma diversa, s'ha considerat oportú concretar-la en aquest projecte segons els eixos estratègics del Pla d'igualtat actual de la UB (2011):

- (1) Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere
- (2) Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària
- (3) Composició i representativitat per gènere en l'organització, la gestió, i la representació (càrrecs de presa de decisions, accés i desenvolupament professional, condicions laborals)
- (4) Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació
- (5) Perspectiva de gènere en la docència
- (6) Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència
- (7) Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència
- (8) Comunicació no sexista ni androcèntrica
- (9) Promoció de les relacions externes

(10) Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

III. Metodologia

L'enfocament metodològic global del projecte, partint d'una metodologia de recerca feminista i amb perspectiva de gènere, s'ha fonamentat en el mètode de diagnòstic per implementació de perspectiva de gènere de les 3R: «Representació» (anàlisi quantitativa de la distribució, accés i presència de dones i homes), «Recursos» (recursos de diferents tipus a disposició per fer efectiva la igualtat d'oportunitats) i «Realitat» (normes i valors de la cultura organitzacional). A més, la participació dels diversos col·lectius de la universitat és fonamental, com a font d'informació i com a destinataris d'aquesta informació.

Tal com s'ha expressat en els objectius específics, es pretén dissenyar un model de diagnosi sostenible que proposi tècniques, instruments i criteris, que siguin clars, homologables i replicables; mitjançant un model d'indicadors que s'han d'utilitzar per fer una diagnosi de la situació de partida de la universitat, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment ha de servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.

En aquest sentit, són tres les fonts d'informació bàsiques (FIB) que s'han emprat en el conjunt d'indicadors que es detallen.

FIB1. Indicadors provinents de normatives, polítiques i processos propis de la universitat, que s'han recollit a partir de l'anàlisi documental i d'entrevistes a persones responsables d'unitats i serveis de la universitat.

FIB2. Indicadors provinents de fonts d'informació quantitativa ja existents, a partir de les dades estadístiques actuals de la universitat i de les diferents unitats (centres, departaments, serveis, etc.) que la integren. En aquest cas, s'han sistematitzat les dades existents i s'ha superat l'anàlisi limitada de la desagregació per sexe, a partir de l'adopció d'una perspectiva de gènere en la definició i construcció dels indicadors (es proposaran indicadors d'integració, de diferència i de desigualtat).

FIB3. Indicadors no existents en les fonts d'informació disponibles, que s'han recollit de forma primària i ad hoc per a aquesta diagnosi: ja sigui de forma exhaustiva o bé a partir d'enquestes a una mostra representativa.

EIX 1. Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere. Cultura de la Universitat i integració de la igualtat

En aquesta dimensió, es volia obtenir evidències empíriques dels següents aspectes que donen compte de la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere a la Universitat de Barcelona:

- 1.1. Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat
- 1.2. Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere
- 1.3. Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat

- 1.4. Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere
- 1.5. Accions i política en matèria de responsabilitat social (anàlisi de subcontractes amb empreses (neteja, hostaleria, jardineria i manteniment), especificant si han incorporat mesures o plans d'igualtat)
- 1.6. Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat
- 1.7. Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la universitat (memòries, reglaments, etc.)
- 1.8. Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)
- 1.9. Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball
- 1.10. Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, tot i disposar d'alguns indicadors quantitatius, la majoria de les evidències empíriques s'obtenen de fonts d'informació secundària documental (Estatut de la UB, Pla director, entre d'altres), de la informació disponible en les pàgines web de la Universitat de Barcelona; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de la Universitat de Barcelona i dels seus centres.

A continuació es presenta la informació extreta de cada un dels subapartats de la dimensió.

1.1 Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat

En relació amb l'anàlisi documental es pot assenyalar:

Estatuts:

No es visualitza un compromís específic en relació amb la igualtat de gènere. Només a l'article 4.1 s'estableix el següent: «Per al desenvolupament correcte de les seves activitats, la Universitat de Barcelona fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat. Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a atèner-s'hi en la seva actuació». En el punt *b)* d'aquest article s'estableix que és proclamada i garantida la igualtat de tots els universitaris, que no poden ser objecte de cap discriminació.

Pla director 2013-2016:

Se'n fa una única menció en el punt 5.3 Promoció d'accions de suport per a la conciliació de la vida laboral i familiar. Percentatge d'hores emprades-justificades / hores de conciliació incloses en el calendari laboral. D'altra banda, no s'utilitza un llenguatge inclusiu.

Plans estratègics de les facultats:

Dels plans estratègics publicats en els webs de les diverses facultats, només es fa menció en matèria d'igualtat al de la Facultat de Física. A la missió i valors fa seus diversos principis, entre els quals hi ha el d'igualtat. «Per dur a terme aquesta tasca, la Facultat de Física fa seus tots els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat, tolerància i solidaritat recollits en l'art. 4 de l'Estatut de la UB i, en particular, la proclamació i garantia de les llibertats d'investigació, d'expressió i associació, de la igualtat de tots els universitaris, així com de l'orientació de la docència i la recerca cap a la cultura de la pau, el progrés social fonamentat en els drets humans, el respecte del medi ambient i el desenvolupament sostenible». A més, un dels objectius generals és «Afavorir una distribució més igualitària de professorat i alumnat per sexe». A la resta de plans estratègics no se'n fa cap menció.

II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona (2011):

- En relació amb la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere, el II Pla d'igualtat inclou: fer una declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament; presentar totes les estadístiques desglossades per sexe i tota la documentació que elabori i publiqui la Universitat de Barcelona, principalment el document «La Universitat de Barcelona en xifres», que s'actualitza i es fa públic cada inici de curs; i mantenir i promocionar un espai per a la Unitat d'Igualtat en el web de la Universitat de Barcelona que sigui de fàcil accés i que informi sobre qüestions de gènere, de recursos i d'informacions, entre d'altres.
- En referència a la declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament, no s'ha dut a terme.
- En relació amb les xifres, sí que hi ha algunes xifres desagregades per sexe, tot i que cal que això sigui extensible a la totalitat de les xifres que s'ofereixen des de *La UB en xifres* (vegeu l'indicador sobre adaptació de sistemes d'informació i tractament de dades); pel que fa al web, si bé sí que es pot accedir fàcilment a la pàgina Igualtat de gènere des de la pàgina principal de la UB, no s'han complert tots els objectius que incorpora el pla d'igualtat en relació amb aquesta qüestió. Més concretament, els objectius i la seva valoració són els següents:
 - a) Publicar les xifres que permetin analitzar la situació de la Universitat de Barcelona i de cadascuna de les facultats i de l'escola en termes de gènere. Aquest objectiu no s'ha assolit. L'únic que hi ha en el web d'Igualtat de gènere en relació amb les xifres és un enllaç a la memòria del curs 2016-2017 on no totes les dades apareixen desagregades per sexe.
 - b) Publicitar les activitats de docència, recerca i difusió en general que es duguin a terme en matèria de gènere a la Universitat de Barcelona i que, com passa habitualment, no són conegudes per un sector ampli de la comunitat universitària. En el web hi ha un enllaç a les activitats organitzades en el marc del 8 de març als diferents centres, així com també accés als grups de recerca que fan estudis de gènere. A l'apartat Actualitat, apareixen algunes de les activitats realitzades en matèria d'igualtat, incloent-hi actes, cursos, premis, publicacions i altres notícies. No obstant això, falta difusió de les activitats dutes a terme pels centres més enllà de les del 8 de març. Així, per exemple, les accions realitzades per alguns centres

(Farmàcia o Psicologia) en relació amb el 25 N no apareixen en el web d'Igualtat de gènere de la UB.

- c) Facilitar materials, enllaços i normativa sobre gènere, universitat i societat. Aquesta informació sí que està disponible en el web. Es proporciona, a més de la normativa, material per incorporar la perspectiva de gènere a la docència, recursos lingüístics i publicacions relatives a recerca, entre d'altres.
- d) Apropar al coneixement del llenguatge no sexista, abordat específicament en la pestanya «Recursos». També està disponible en el web.
- e) Denunciar la vulnerabilitat de les dones en la societat i en la comunitat universitària davant les situacions d'assetjament, de precarietat laboral, de desigualtat en la promoció, de problemes de salut, etc. A l'apartat Actualitat apareix l'últim acte organitzat en relació amb el 25 N per la Unitat d'Igualtat.
- f) Donar rellevància a la commemoració del Dia internacional de les dones, que es mereix un tractament generalitzat a tota la comunitat universitària, així com del 25 de novembre, Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones. Com ja s'ha mencionat, en el web d'Igualtat de gènere sí que es dona visibilitat a les activitats a l'entorn del 8 de març per facultat. D'altra banda, a l'apartat Actualitat apareix l'acte organitzat per la Unitat d'Igualtat de la UB amb motiu del Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones, tot i que no apareixen alguns dels actes organitzats directament pels centres.
- g) Facilitar que a la pàgina web principal de cada centre hi hagi un enllaç a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i a la comissió d'igualtat del centre. Només a les pàgines principals dels webs de les facultats de Química i de Ciències de la Terra hi ha un enllaç a la pàgina de la Unitat d'Igualtat. A més, a les facultats de Belles Arts, Economia i Empresa, i Matemàtiques i Informàtica hi ha un enllaç des de la pàgina principal a les seves respectives comissions d'igualtat. A la resta de facultats, no apareix un accés ni a la Unitat d'Igualtat ni a la Comissió d'Igualtat des de la pàgina principal.
- h) Visibilitzar els recursos destinats a polítiques de gènere en els pressupostos de la Universitat i dels centres. En el web d'Igualtat de gènere no se'n fa cap menció.
- i) Establir campanyes i accions de difusió sobre la representativitat de les dones en professions tècniques i en activitats de recerca que fomentin l'interès per la carrera docent i investigadora entre les alumnes de la Universitat i d'ensenyaments previs. En el web d'Igualtat de gènere no hi ha informació relativa a campanyes ni a accions de difusió. No obstant això, a l'apartat de notícies de la pàgina principal de la UB sí que hi ha algunes entrades relatives a visibilitzar les dones investigadores.

En relació amb la sensibilització de la comunitat universitària a diferents nivells, de les diverses entrevistes realitzades²³ es desprèn el següent:

- Dins l'àmbit de l'equip rectoral hi ha hagut un canvi substancial amb l'actual equip. El rector està molt sensibilitzat amb el que li arriba del Vicerectorat d'Igualtat i Acció

²³ S'ha entrevistat la directora de la Unitat d'Igualtat i les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la Universitat de Barcelona. Un total de 16 entrevistes en profunditat.

Social. Fins ara les actuacions dutes a terme han tingut el seu suport. Es valora molt positivament que el nou equip hagi incorporat el Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social. Anteriorment, era des d'un delegat o delegada del rector —que era, allora, qui dirigia la Unitat d'Igualtat— que es portaven les qüestions relatives a igualtat. En relació amb l'equip rectoral hi ha diverses sensibilitats amb una percepció condicionada per una formació inexistente o molt parcial en relació amb el gènere.

- Deganats: hi ha hagut molt bona resposta a la demanda de col·laboració per donar major visibilitat a les actuacions en matèria de gènere. Més concretament, hi ha hagut molt bona acollida en relació amb la denominació d'aules i espais amb noms d'investigadores reconegudes, i en relació amb la visibilització de les dones a la ciència i a la docència. Els equips deganals també han aportat el seu posicionament i percepcions pel que fa a qüestions relacionades amb l'assetjament. No obstant això, la prioritat que atorguen a qüestions de gènere des dels equips deganals és irregular, tot i que es perceben millores en aquest sentit.
- En relació amb les resistències per desenvolupar activitats en matèria d'igualtat, es mostra que no s'han donat de manera formal. Específicament, el nou Protocol contra l'assetjament ha comptat amb l'aprovació formal, tot i que el fet que s'incloguin altres actituds sexistes, com ara l'assetjament per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual, ha comportat algunes resistències de caire informal, i no expressades en el procés formal d'elaboració i aprovació del protocol. D'altra banda, és en la visualització i en el compromís contra l'assetjament on s'ha avançat més. No tant en els àmbits de recerca i docència, on la prioritització continua sent baixa i hi ha un desconeixement de les actuacions del Pla d'igualtat en aquestes matèries. En referència a la docència, últimament hi ha hagut una major prioritització, ateses les directrius de l'AQU en aquest sentit i la publicació de les guies de la Xarxa Vives d'Universitats per introduir la perspectiva de gènere a la docència, tot i que la resposta ha estat molt desigual. Malgrat que des de la Unitat d'Igualtat es va demanar de difondre les guies als diversos centres, aquesta difusió no ha estat homogènia.
- Des de les comissions d'igualtat dels centres es manifesta la important tasca desenvolupada per visibilitzar els estudis de dones a les facultats, introduint la perspectiva de gènere, difonent les propostes de la Unitat d'Igualtat i donant suport a les iniciatives de les estudiants. Les línies de treball desenvolupades els darrers anys han suposat un pas endavant en la sensibilització, i ja són un tema present en tots els col·lectius de la comunitat universitària.

1.2 Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere

L'interès en aquest apartat és poder copsar l'opinió de les persones responsables de les comissions d'igualtat, així com de les anàlisis documentals, de l'existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere tant en l'àmbit de la UB i dels centres, com dels serveis de la Universitat.

Quant a l'existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere, es disposa del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, aprovat el 12 d'abril de 2011 pel Consell de Govern. En un principi, les actuacions previstes corresponien al període 2011-2013, no obstant això, aquest és el pla d'igualtat vigent fins al moment. Actualment s'està elaborant el III Pla d'igualtat. Pel que fa al seguiment del pla, es

disposa de l'informe «Avaluació II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de Barcelona».

Com a part de les recomanacions que elabora aquest informe en relació amb el III Pla d'Igualtat, es mostra la necessitat de facilitar la implementació i avaluació de les mesures, tot concretant les accions i quines serien les unitats o òrgans responsables per a la seva implementació i/o avaluació.

Actualment, hi ha una manca de seguiment periòdic de la implementació del pla que permeti avaluar-ne el grau d'implementació, així com un desconeixement sobre el contingut del pla, segons es mostra des de la Unitat d'Igualtat. Així, per exemple, actuacions relatives en matèria de recerca i de consideració de la maternitat en aquest àmbit, acaben per no desenvolupar-se.

De les entrevistes amb les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres es desprèn una àmplia diversitat d'opinions que té molt a veure amb les experiències a l'interior de cada centre. Des d'aquelles persones que incideixen en la manca de planificació prèvia de les polítiques d'igualtat, més enllà dels actes per al 8 N i el 25 N; i d'altres que manifesten un canvi en aquest aspecte en els darrers anys i en l'impuls, de forma progressiva, d'una planificació en l'àmbit del centre; fins a situacions en què no es planteja cap tipus de planificació, ja que es «manifesta una consciència diària». El que també s'expressa de forma majoritària és l'impuls de la Unitat d'Igualtat de la UB i de l'alumnat dels centres en la planificació de les activitats.

En tot cas, el que sí que és una opinió majoritària és la dificultat de concretar una planificació de les accions en polítiques de gènere, i reclamen més suport per part del Vicerectorat i de la Unitat d'Igualtat de la UB en directrius, instruments, metodologies, exemples, casos pràctics i protocols per dur-les a terme en l'àmbit dels centres.

1.3 Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat

A la pàgina principal de la UB es pot identificar clarament l'accés a la pàgina sobre Igualtat de gènere, amb la presentació de la Unitat d'Igualtat, els seus objectius, algunes xifres, el Pla d'Igualtat, els grups de recerca, les comissions d'igualtat, el catàleg d'activitats, la normativa, un formulari de queixes, i enllaços i accessos a documents i recursos. D'altra banda, en el web s'especifica quins són els òrgans responsables d'impulsar i garantir la igualtat: Unitat d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i comissions d'igualtat de cada facultat.

La Unitat d'Igualtat té com a finalitat donar suport i seguiment a les polítiques de democràcia, justícia, igualtat i solidaritat a tota la comunitat universitària, i donar compliment del que disposa l'article 4 dels Estatuts de la Universitat de Barcelona. L'objectiu d'aquesta unitat és fer que sigui una realitat la igualtat entre totes les persones que formem la comunitat universitària. El desplegament del II Pla d'Igualtat, aprovat pel Consell de Govern en data 12 d'abril de 2011, havia de ser un compromís i una eina de tothom, per tal d'impulsar totes les accions que s'hi inclouen.

La Comissió d'Igualtat va ser impulsada des del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, que va constituir una nova Comissió d'Igualtat, delegada del Consell de Govern, presidida pel Dr. Joan Elies, rector de la Universitat de Barcelona, que va ser aprovada pel Consell de Govern el 20 d'octubre de 2017. La Comissió d'Igualtat té, entre altres competències, la de vetllar pel

compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva i no-discriminació, a fi i efecte d'aconseguir la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe i gènere, orientació sexual i identitat sexual; coordinar la preparació, aplicació, seguiment i avaluació dels plans d'igualtat de la universitat; i promoure mecanismes que permetin el treball conjunt amb les comissions d'igualtat de centre i les unitats i serveis de la universitat, que han de treballar plegades per poder millorar la materialització del principi d'igualtat a la Universitat. Està formada pel rector o rectora (o persona que delegui), el vicerector o vicerectora d'Igualtat i Acció Social, el director o directora de la Unitat d'Igualtat, els presidents i presidentes de les comissions d'igualtat de cada centre, dos membres del PAS, dos membres del PDI i dos estudiants.

Les persones responsables de les comissions d'igualtat valoren molt positivament el fet que ara aquesta comissió estigui institucionalitzada i es reconegui la participació dels seus membres en hores de dedicació, tot i que aquest reconeixement es dona en el cas del PDI, però no del PAS. A més, tampoc es reconeixen aquestes hores a tots els membres del PDI, la qual cosa depèn de cada equip deganal.

Les comissions d'igualtat de cada centre són comissions delegades de la junta de facultat que tenen com a finalitat vetllar per la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere des d'una perspectiva interseccional.

Cal fer esment que el perfil de les presidentes i presidents de les comissions d'igualtat de cada centre és molt desigual. S'expressa en diverses ocasions la mancança de formació en matèria de gènere en molts casos. Per tant, s'incideix en la necessitat de fer cursos de formació.

De les entrevistes en profunditat es desprèn la percepció de les persones responsables de les comissions d'igualtat que, tot i les accions dutes a terme per difondre el pla d'igualtat, hi ha un cert desconeixement, per part de la comunitat universitària, del Pla d'igualtat de la UB. Els següents extractes de les entrevistes en profunditat en són un exemple:

- *Hi ha molt desconeixement. Posant nota: suspendria. es podria comptar amb els dits d'una mà la gent que l'ha mirat. No aprovaria ningú.*
- *La gent et dirà que és important, però ningú se'l mira, és políticament correcte dir que és important però no hi ha un interès real, ni PAS ni PDI.*
- *No està present, no hi ha sensibilitat. Fins i tot hi ha resistències, no es valora la Comissió d'Igualtat, encara ens cal fer-nos respectar, consolidar-nos! De nota posa un 4.*
- *No gaire, per no dir gens. Però fa tres anys que està acabat, suposem que tàcitament l'estem prorrogant cada any... si anem i preguntem als despatxos, la gent no el coneix (...) la gent el desconeixia i el segueix desconeixent. Un 3 com a nota. Crec que qui menys ho coneix és l'alumnat, però perquè reben tal nivell d'estímul que no donen l'abast, però, Bueno, el professorat no gaire millor.*
- *Crec que coneixement se'n té, perquè se n'ha fet difusió, perquè surt a la pàgina web i la gent el coneix. Si se l'han llegit en profunditat ja no t'ho puc dir". No estic gens d'acord en el terme sensibilització com a la població en general sinó formació al parlar de professorat. Coneixement un 9, a nivell de conèixer bé un 7.*
- *L'alumnat és el que en té menys, els cursos anteriors 3 sobre 10 i l'últim curs més. La Comissió d'Igualtat sí que en té.*
- *No hi ha coneixement del pla, però els estudiants estan molt sensibilitzats amb els temes de gènere i d'igualtat, PDI o PAS no en tenen coneixement, un 2.*

1.4 Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere

El pressupost de funcionament per al Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social de 2019 és de 22.000 euros (2.000 euros més que el 2018), que supera l'import més baix que s'atorga per vicerectorat, com ara el pressupost dels vicerectorats de Transformació Digital, Comunicació i Arts, Cultura i Patrimoni.

En relació amb el pressupost desglossat en funció de les diferents unitats i incloent altres despeses, a més de les de funcionament, es disposa de les dades de 2018, on es mostra que per a suport a la igualtat es van destinar 23.000 euros. Aquest pressupost es pot valorar com a insuficient considerant l'aprovació del nou protocol contra l'assetjament, la qual cosa fa que la situació sigui insostenible.

Aquest any 2019 s'ha comptat amb recursos del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, amb els quals s'han pogut desenvolupar algunes de les actuacions incloses en el protocol.

Les majors mancances es troben en relació amb el personal disponible. A la Unitat d'Igualtat només hi treballa una persona del PAS i una becària. Desplegar tot el protocol, així com les actuacions que s'incloguin en el nou pla, no és possible amb tan poc personal. Es demana tenir un servei d'atenció per desplegar el protocol. D'altra banda, la directora i la directora adjunta són PDI amb el reconeixement d'una dedicació horària a la Unitat, però sense cap reconeixement en termes de complements relatius a la remuneració, com sí que tenen altres càrrecs.

Per la seva banda, les comissions d'igualtat dels centres, tot i que expressen que no tenen cap partida pressupostària, quan és necessari i se sol·licita per fer algun tipus d'activitat sempre s'ha aconseguit, sigui per part del vicerectorat competent, de la Unitat d'Igualtat i, amb molt de suport, per part dels equips deganals.

1.5 Accions i política en matèria de responsabilitat social

Anàlisi de subcontractes amb empreses (neteja, hostaleria, jardineria i manteniment), especificant si han incorporat mesures o plans d'igualtat.

Sense informació disponible.

1.6 Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat

El Marc per a la verificació, el seguiment, la modificació i l'acreditació dels títols oficials (MVSMA) relaciona els diferents processos d'avaluació de la qualitat (verificació, seguiment, modificació i acreditació) que se succeeixen al llarg de la vida de les titulacions, amb l'objectiu d'establir vincles coherents entre ells i promoure una major eficiència en la seva gestió.

Per tant, l'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere està relacionada amb el moment en què es trobi cada titulació. Segons l'AQU (2018) la perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en el moment de la verificació.

Els indicadors recomanats per l'AQU relacionats amb la perspectiva de gènere a la docència (i que cal presentar en els autoinformes de cada una de les titulacions), es presenten a continuació i són objecte de detall en la dimensió «Docència», en la diagnosi.

- El PDI amb docència en aquesta titulació participa en la formació sobre perspectiva de gènere impartida a la universitat.
- El PDI amb docència en aquesta titulació participa en projectes d'innovació docent sobre perspectiva de gènere.
- La titulació posa a disposició de l'alumnat materials docents amb perspectiva de gènere.
- En els materials de presentació de la titulació (web, tríptics informatius, etc.) apareixen tant dones com homes i s'eviten els estereotips de gènere.
- S'ha realitzat un diagnòstic sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de la titulació.
- Nombre i tipus de competències de gènere que té la titulació.
- Nombre i tipus de resultats d'aprenentatge relacionats amb la perspectiva de gènere.
- Nombre de matèries/assignatures que incorporen la perspectiva de gènere o se centren en el gènere.
- Indicar quantes d'aquestes matèries/assignatures són bàsiques, obligatòries o optatives i el curs en què s'imparteixen
- El pla d'estudis de la titulació permet cursar assignatures especialitzades en gènere d'altres plans d'estudis (optatives, mínor, lliure elecció).
- Es proporciona formació sobre com realitzar una investigació amb perspectiva de gènere per a l'elaboració del TFG/TFM.
- La titulació té evidències de la percepció de l'alumnat sobre el grau d'introducció de la perspectiva de gènere en els seus estudis.

En relació amb aquest aspecte i, quant als centres, es destaca el treball que ja s'està fent, o bé es preveu dur a terme, en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i en el marc del VSMA de les diverses titulacions. En aquest sentit, ha estat clau en l'impuls d'aquesta política els diferents documents i normatives que han presentat l'AQU i la Xarxa Vives.

1.7 Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)

A la memòria del curs 2017-2018 (última memòria publicada) es dona visibilitat a les qüestions relatives a la perspectiva de gènere. A l'apartat de Transparència, ètica, sostenibilitat i bon govern es mostra que la Universitat està elaborant un Pla de desenvolupament sostenible que inclou alguns dels objectius en què la UB treballa especialment, entre els quals menciona el d'igualtat. Especifica que en aquest àmbit s'ha constituït una nova Comissió d'Igualtat que ha començat a treballar per a l'elaboració del III Pla d'igualtat i per reformar el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

També es menciona el reforçament del compromís de la Universitat amb la tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de gènere, i contra les violències masclistes desenvolupant una campanya informativa i de conscienciació.

S'afegeix que des de la Unitat d'Igualtat s'han desenvolupant projectes formatius, com ara cursos i cicles de conferències. Així mateix, s'han organitzat actes a totes les facultats per celebrar i reivindicar els dies 8 de març i 25 de novembre, i s'ha convocat el premi al millor TFG amb perspectiva de gènere de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut, i a la Facultat de Dret (en el primer cas amb tres edicions i en el segon amb dues).

Per finalitzar amb aquest apartat, la memòria també mostra que, per tal d'afavorir l'intercanvi d'informació i el desenvolupament d'activitats conjuntes, s'ha intensificat la participació en xarxes tant nacionals com internacionals, com ara la Unió Iberoamericana d'Universitats, la Comissió d'Igualtat de la Lliga Europea d'Universitats de Recerca o la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. A l'apartat d'activitat internacional es menciona que s'han constituït dues comissions d'experts a fi de debatre i generar un text declaratiu sobre ètica i universitat, i sobre gènere i igualtat.

D'altra banda, cal assenyalar que el llenguatge que s'utilitza a la memòria no és inclusiu i les dades que s'inclouen no estan desagregades per sexes.

En relació amb els reglaments, en el web no s'ha trobat cap reglament al respecte. Del que sí que es disposa és dels *Criteris lingüístics en el CUB per al català, el castellà i l'anglès*, i d'una guia ràpida sobre ús no sexista de la llengua que forma part del llibre d'estil de la UB (CUB) (<https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510>). També el manual *Interuniversity Style Guide for Writing Institutional Texts in English* conté un capítol de gènere, que recull els criteris per a un llenguatge no sexista.

1.8 Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)

A l'informe de setembre de 2019 que apareix en el web «La UB en xifres» (<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1718/ca/mem1718/docencia.html>), es poden trobar dades desagregades per sexe. No obstant això, no totes ho estan. Així, per exemple, no s'ofereixen dades desagregades en relació amb: mobilitat, estudiants de grau i màster per facultat, PDI per facultat, o personal de recerca i transferència per tipus.

A la pàgina de la memòria del curs 2017-2018 (<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1718/ca/mem1718/docencia.html>), es poden trobar també dades desagregades, però no totes ho estan. Per exemple: piràmides d'edat del professorat, estudiants en pràctiques, estudiants IL3, beques, altra activitat docent, avaluació docent del professorat, enquestes d'opinió de l'alumnat, persones implicades en activitats R+D+I, estudiants i professorat de nacionalitat estrangera, PAS per centre o usuaris en esports i biblioteques.

D'altra banda, a la pàgina del Gabinet Tècnic del Rectorat apareixen publicades dades, les quals no estan totes desagregades per sexe. Només estan desagregades les que apareixen a l'apartat de gènere (<http://www.ub.edu/gtr/indicadors/genere.html>), que són les dades totals relatives a estudiants (total per graus, màsters i doctorats), titulats (total per graus i màsters), tesis lligides del 2011-2012 al 2017-2018, PDI i catedràtics del 2012 al 2018, i PAS funcionari i temporal en el mateix període. Dades més detallades de docència, recerca i transferència, activitat internacional, personal, serveis i activitats, enquestes de satisfacció dels estudiants o avaluació del professorat no estan desagregades per sexe.

En relació amb la satisfacció dels estudiants, només està desagregat per sexe el nombre de persones que responen les enquestes.

Per tant, cal impulsar l'adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques.

1.9 Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball

Per a l'alumnat: es disposa de dades sobre l'assistència a dues activitats formatives:

- *Cicle de conferències sobre gènere, salut i igualtat*, que organitza la Comissió d'Igualtat de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut i que estan adreçades principalment a alumnat dels graus d'Infermeria, Medicina, Odontologia i Podologia i a l'alumnat d'altres ensenyaments de grau, màster o doctorat. Reconegut amb 1,5 crèdits.
- *Com construir relacions sexo afectives sanes? Cuida't, cuida*, organitzat per la Comissió d'Igualtat de la UB i que té com a finalitat dotar l'alumnat de la UB d'eines perquè desenvolupin les seves relacions sexo afectives de manera sana i saludable. Reconegut amb 1 crèdit.

Les dades de participació són les següents:

Taula 1. Dades de participació a les activitats formatives per a l'alumnat, 2017-2018

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
<i>Cicle de conferències sobre gènere, salut i igualtat</i>	53	4	60	8
<i>Cuida't, cuida</i>	52	12	75	15

FONT. Unitat d'Igualtat.

Es puntualitza que en el curs *Cuida't, cuida* les places eren limitades i es van rebre més inscripcions de les que es van poder admetre. Més concretament, l'any 2018 hi va haver 164 persones inscrites i un total de 90 places. L'any 2017 hi va haver 200 persones inscrites i un total de 64 places.

D'altra banda, a l'octubre de 2019 la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona posa en marxa el curs *Dimonis disfressats d'amor. Eines per desemascarar-los: el Protocol de la UB contra l'assetjament*. El curs, finançat pel Pacte d'Estat contra la violència de gènere, s'emmarca en la campanya «Tolerància zero contra l'assetjament, coneix el Protocol UB». Està adreçat a l'alumnat, amb un reconeixement d'1 crèdit. Se n'han fet tres edicions amb 60 places cadascuna. En termes de participació, en el curs número 1, que es va desenvolupar en el Campus d'Humanitats, s'hi van matricular 41 persones, de les quals 11 van complir les condicions d'assistència i treball per obtenir 1 crèdit de lliure elecció; en el curs número 2, que es va desenvolupar en el Campus Diagonal - Portal del coneixement, s'hi van matricular 61 persones, de les quals 18 van complir les condicions d'assistència i treball per obtenir 1 crèdit de lliure elecció; i en el curs número 3, que es va desenvolupar en el Campus Mundet es van matricular 14 persones, de les quals 14 van complir les condicions d'assistència i treball per obtenir 1 crèdit de lliure elecció.

Per al PDI: de novembre de 2018 a novembre de 2019, a través de l'ICE s'han ofert els següents cursos en matèria d'igualtat adreçats al professorat: *Feminismes, política i violències: Repensar els ODS, les polítiques universitàries i els protocols*; *Feministes: obrint portes i finestres de la UB*; i *Jornada sobre docència i gènere*. Pel que fa a violències masclistes, dins el

marc del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, s'ha ofert formació tant per a personal d'administració i serveis (PAS) com per a personal docent i investigador (PDI). Aquest curs constava d'un curs bàsic (Curs sobre l'aplicació del Protocol de la Universitat de Barcelona contra l'assetjament sexual i altres conductes masclistes, de vuit hores), i de dos mòduls complementaris (Marc teòric de la igualtat entre homes i dones, de quatre hores, i Conceptes jurídics complementaris, de quatre hores). En el curs bàsic sobre l'aplicació del Protocol s'hi van matricular 55 persones, mentre que en el mòdul complementari 1 s'hi van matricular 27 persones i en el mòdul complementari 2 van ser 17. Per altra banda, es va oferir una formació específica per a càrrecs acadèmics i una altra per a càrrecs del PAS. En el primer curs van assistir-hi 34 membres d'equips deganals de totes les facultats de la UB. També es va desenvolupar una acció formativa per a càrrecs del PAS, a la qual van assistir 45 càrrecs o responsables d'equips del personal d'administració i serveis de diferents àrees.

Quant als centres, s'han dut a terme diverses accions. La situació és molt diversa a nivell de centres. La informació de les activitats, cursos, seminaris, etc. no està centralitzada (en molts casos ni en l'àmbit del centre). Caldria impulsar un sistema de recollida d'informació dels diversos recursos i activitats que es desenvolupen en els centres i en les unitats de la UB.

Sense pretendre fer una llista exhaustiva, a partir de les entrevistes en profunditat es poden destacar els diferents tipus d'actes:

- [1] Actes conjunts amb la Unitat d'Igualtat: promoció i divulgació dels cursos de la Unitat d'Igualtat
- [2] Conferències i exposicions de visibilització de les dones científiques
- [3] Inauguració i presentació de les aules amb nom d'acadèmiques i científiques
- [4] Cinefòrums
- [5] Formació i difusió sobre el nou protocol d'assetjament
- [6] 8 de març, 25 N, Dia de la dona, Dia de la dona i la nena a la ciència, Dia contra l'homofòbia, etc.
- [7] Premi TFG amb perspectiva de gènere
- [8] Cursos i seminaris amb estudiants i amb el professorat (Els Juliols, etc.)
- [9] Suport a les propostes d'activitats de l'alumnat
- [10] Acompanyament a persones transgènere i normativa sobre el canvi de nom per a les persones trans

Per finalitzar, en paraules de la presidenta d'una comissió d'igualtat, una de les accions clau en els centres ha estat i està sent:

Visibilitzar la comissió. Donar suport a les persones que el necessitin i que tot sigui molt més igualitari". I estar a distàncies curtes, que es sentin a prop.

Fa uns mesos, tothom és nou, no hi havia ningú al càrrec... Al ser tots nous ho hem revisitat tot... Poc coneixement, ens perdem en la paperassa i a coses pràctiques no s'hi ha arribat...

1.10 Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació

En relació amb el compliment de les lleis contra la violència de gènere i contra la violència masclista, aquest s'operativitza a través del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la

prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat el 2019. En relació amb l'avaluació i seguiment del protocol s'estableix que anualment la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona remetrà un informe al Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o òrgan equivalent sobre l'activitat duta a terme. D'altra banda, les comissions d'igualtat de cada facultat tenen com a part de les seves funcions aplicar el Protocol seguint els criteris i procediments establerts en el mateix document (Reglament marc de les comissions d'igualtat de facultat: <https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/genere/reglament-marc-comissions-igualtat-facultats.pdf>).

En relació amb la llei contra la LGTBIfòbia, a banda que el protocol inclou l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, es disposa d'un Procediment per al canvi de nom de persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB, aprovat pel Consell de Govern el 2016.

Per finalitzar aquest apartat es voldria esmentar que es va preveure obtenir evidències empíriques sobre aspectes relacionats amb la promoció i desenvolupament de la carrera professional: mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció). Tot i així, no ha estat possible obtenir informació d'aquest apartat.

En darrer lloc, en relació amb aquest primer eix dedicat a la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere, es dedica un apartat final de resultats de les entrevistes en profunditat a partir de les pròpies paraules de les persones responsables de les comissions d'igualtat, pel que fa als principals reptes, objectius i prioritats, i els obstacles per fer-hi front.

Quant a la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats?

- *Prendre consciència de moltes coses que portem incorporades culturalment i que discriminen, no per voluntat o conscientment, però sí que ho reproduïm.*
- *Pla d'igualtat nou, i anar fent camí i actualitzant allò obsolet i avançar més enllà com el protocol d'assetjament.*
- *Visibilitzar la Comissió i legitimar la Comissió i que entenguin que és important, cohesionant el grup.*
- *Fer conèixer coses que es fan des d'Igualtat, és a dir, difondre les polítiques generals de la UB. I si ens queda energia fer activitats o estudis a nivell de facultat, per conèixer més què hi passa.*
- *Impulsar la perspectiva de gènere en la docència i, de forma concreta, en els plans d'estudis.*
- *Incidir en el tema de la conciliació que és un tema transversal de la UB "està molt mal pensat tot, és impossible conciliar. Hem abandonat la idea de la maternitat o tenir una vida plena fora, salut... La càrrega d'obligacions és massa gran com perquè puguis... puguis ser funcional a totes les àrees de la teva vida.*
- *Treballar perquè els currículums siguin igualitaris, la igualtat d'oportunitats.*
- *Difusió i formació de què significa la perspectiva de gènere a tots nivells a les universitats i a tota la comunitat universitària.*
- *Seguir fent les accions de divulgació, assentar i anar sumant.*
- *Continuar fins que dones i homes siguem igualitaris i tothom sigui respectat.*

- *Estabilitzar una mica les accions que es pugin fer, de manera que no quedi visibilitzat només durant uns moments puntuals.*
- *Sensibilitzar els docents a l'hora de la utilització del llenguatge, certs comentaris... aquest tipus de reptes del dia a dia. El repte està en el dia a dia.*

Quins són els obstacles, per afrontar-los?

- *Els obstacles són els de sempre, la disponibilitat de la gent, que ho vulguin fer i després està el tema econòmic, els recursos.*
- *La falta de temps de l'alumnat, estudien molt i no venen, costa mobilitzar-los.*
- *Comunicar-nos amb l'alumnat, sovint és complicat.*
- *Recursos econòmics i de temps en un context de manca de recursos.*
- *Obstacles no, però desconeixement i sorpresa. Desconeixement de la Comissió, mansplainings i que esperin que resolguem tots els conflictes.*
- *Formació, volem exigir a l'alumnat que respongui a unes coses (...) però hi ha manca del professorat, està sensibilitzat però no format.*
- *Certes opinions i moviments d'homes, de tota la comunitat universitària, que considera que les accions i activitats són discriminatòries perquè tan sols van dirigides a homes.*
- *Donar més visibilitat a la Unitat d'Igualtat: des del personal, a la ubicació física, etc.*
- *Voluntarietat de les persones que integren la Comissió d'Igualtat.*
- *La confidencialitat, la manca d'informació.*
- *La inèrcia social i cultural. L'actitud amb què s'ha de trencar, resistències. A nivell formal, recursos i temps per organitzar una sessió d'informació, a nivell material també falten moltes coses.*

En aquest àmbit de «Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Difusió de l'existència, objectius i accions, de la Unitat d'Igualtat, de les comissions d'igualtat i dels protocols. Difusió de la denúncia pública de la desigualtat. Difusió dels recursos i accions de lluita dutes a terme contra les situacions de discriminació.*
- *Cal treballar sobre els biaixos existents sobre la igualtat entre dones i homes, de forma específica els ocults i invisibles.*
- *Promoció i desenvolupament de la carrera professional: mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció).*
- *L'obligació que hi hagués la quota obligatòria en tots els àmbits.*
- *A nivell bàsic, respectar quan es fan comissions de treball que es discuteix el tema de la paritat i a poc a poc es va normalitzant.*
- *Formació en igualtat de gènere a tota la comunitat universitària.*
- *L'equilibri en posicions, s'ha de continuar en aquesta línia i fer que hi hagi visibilitat.*

EIX 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària

En aquesta dimensió, juntament amb l'eix 3, es volia obtenir evidències empíriques dels següents aspectes que donen compte de la composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona:

PDI, PAS i altre personal vinculat

- 1) Accés en igualtat i presència equilibrada segons àmbits, categories i nivells organitzatius; estaments i unitats estructurals
- 2) Formació continuada
- 3) Promoció i desenvolupament de la carrera professional: mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció)
- 4) Àmbit de la docència: avaluacions docents, projectes de millora i innovació, grups de docència (vegeu l'eix 5)
- 5) Àmbit de la recerca: tesis doctorals, responsables de grups de recerca, projectes i contractes de recerca, sexennis, nomenaments, doctorats honoris causa, etc. (vegeu l'eix 6)
- 6) Política retributiva
- 7) Condicions laborals: contractes, jornades laborals, horaris i ajuts diversos
- 8) Corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal: accions concretes, condicions i drets laborals relacionats amb maternitat/paternitat i llicències per la cura de menors o familiars dependents, horaris laborals, etc.
- 9) Accés en igualtat i presència equilibrada en òrgans de gestió col·legiats i unipersonals (vegeu l'eix 3)
- 10) Accés en igualtat i presència equilibrada en òrgans de representació (vegeu l'eix 3)

Alumnat

- 11) Accés en igualtat
- 12) Presència equilibrada per estudis, àrees de coneixement
- 13) Trajectòries acadèmiques: grau-màster-estudis de postgrau-doctorat; rendiment, etc.
- 14) Ajuts i beques: accés i presència
- 15) Orientació laboral amb perspectiva de gènere
- 16) Òrgans de representació (vegeu l'eix 3)

2.1 Indicadors previstos a l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

En la taula següent es presenten els indicadors previstos que permetrien evidències empíriques de fenòmens com ara la bretxa de gènere; indicadors de desigualtat entre homes (H) i dones (D); sostre de vidre; terra enganxós; segregacions verticals i horitzontals; bretxa ocupacional-salarial; entre d'altres, assenyalant en aquells dels quals no s'ha obtingut informació.

Cal tenir en compte que alguns indicadors referents a l'àmbit de la docència, la recerca i la transferència es presenten en l'eix 5 i 6, respectivament.

Taula 2. Indicadors previstos a l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

Disponibles	No disponibles
PDI	
Categoria laborals permanents / no-permanents Funcionariat / personal laboral Sexennis de recerca: trams assolits Quinquennis docents Bretxa salarial per categories Coordinació de grup de millora i innovació docent consolidat Coordinació de grup de millora i innovació docent IP de projectes de millora i innovació docent Membre de grup de millora i innovació docent Coordinacions de grups de recerca IP de projectes de recerca europeus Membres de projectes de recerca estatals Participació en projectes de transferència Persones inventores de patents Propostes presentades de projectes internacionals de recerca: col·laboratius, IP únics i lideratges Projectes internacionals de recerca: col·laboratius, IP únics i lideratges	Composició de les comissions de contractació Acreditacions per categoria laboral Anys d'acreditació sense plaça (postdoc, lectora, agregada, titular, catedràtica) Crèdits impartits per curs Absentisme Baixes laborals Cursos de l'ICE rebuts Perfil de docència (PDA) Membres de projecte de millora i innovació docent Membres de grups de recerca Perfil de recerca (PDA) Estadies internacionals Assistència a congressos nacionals Assistència a congressos internacionals Direcció de tesis en curs Tutorització de TFG i TFM Tutorització de Pràctiques curriculars
PAS	
Categories laborals Funcionariat / personal laboral Bretxa salarial	Triennis Correspondència de nivell educatiu al lloc de treball Lliure assignació Complements de salari Formacions rebudes Absentisme

	Baixes laborals
Alumnat	
Matriculació i nou ingrés segons els nivells i branques de coneixement	Durada de les tesis llegides
Finalització i titulació segons els nivells i branques de coneixement	Beques predoctorals
Premis extraordinaris de grau i màster	Beques logístiques de la UB
Premis de TFG i TFM	Beques de projectes de la recerca UB
Doctorands matriculats	
Tesis llegides	
Investigadors i investigadores en formació	
Premis extraordinaris de doctorat	
Beques equitat	
Beques generals del Ministeri	
Beques de col·laboració amb departaments: Ministeri i UB	
Pràctiques curriculars	
Nota d'accés	
Tipus d'accés	
Participació en programes de mobilitat	
Nombre de matrícules d'honor (MH)	
Abandonament	
Mitjana d'expedient en acabar	

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de la Universitat de Barcelona i dels seus centres.

A continuació es presenta la informació extreta dels indicadors disponibles de cada un dels subapartats de la dimensió.

Juntament amb la informació de cada indicador per dones i homes, es presenta un indicador de desigualtat i un indicador de camí cap la paritat.

Indicador de desigualtat

Aquest indicador és el quocient de les dades d'ambdós col·lectius. I pot tenir un valor entre 0 (màxima desigualtat) i 1 (màxima igualtat)²⁴.

²⁴ Es podria calcular també el percentatge en l'interior de cada sexe. Per exemple, percentatge de catedràtiques i catedràtics dins el total de dones i d'homes: el 3,7 % i l'11,49% de les dones i dels homes, respectivament.

Cal tenir en compte que aquest indicador informa on es poden observar les situacions més desigualtaries entre ambdós sexes (per poder evidenciar quin és el col·lectiu que pateix més desigualtat, cal observar les dades dels percentatges).

Indicador de «camí cap a la paritat»

Aquest indicador ens informa de la distància, expressada en punts percentuals, que ens queda per recórrer per aconseguir la paritat entre ambdós sexes (s'ha considerat que la paritat és quan el percentatge de dones i homes és del 50 % o bé de punts en els indicadors quantitatius).

La dada en vermell indica una situació no paritària que desfavoreix les dones. La dada en negre indica una situació no paritària que desfavoreix els homes.

2.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

Taula 3. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

	Dones	Homes	Indicador de desigualtat	Indicador de camí cap la paritat
<i>PDI per categoria laboral</i>	<i>Percentatges</i>			
Professorat catedràtic	23,33	76,67	0,30	26,67
Professorat titular	45,96	54,04	0,85	4,04
Professorat agregat	50,74	49,26	0,97	0,74
Professorat lector	50,43	49,57	0,98	0,43
Professorat postdoc	45,45	54,55	0,83	4,55
Professorat associat	50,99	49,01	0,96	0,99
Professorat emèrit	34,00	66,00	0,52	16,00
Altres	44,44	55,56	0,80	5,56
<i>PDI funcionari / laboral</i>	<i>Percentatges</i>			
Funcionari	38,26	61,74	0,62	11,74
Laboral permanent	51,24	48,76	0,95	1,24
Laboral temporal	50,18	49,82	0,99	0,18
Total UB	47,10	52,90	0,89	2,90
<i>PDI sexennis</i>	<i>Percentatges</i>			
Un tram assolit	49,00	51,00	0,96	1,00
Dos trams assolits	45,00	55,00	0,82	5,00
Tres trams assolits	41,00	59,00	0,69	9,00

Quatre trams assolits	37,00	63,00	0,59	13,00
Cinc trams assolits	34,00	66,00	0,52	16,00
Sis trams assolits	15,00	85,00	0,18	35,00
<i>PDI quinquennis docents</i>				
	<i>Mitjana</i>			
Mèrits docents autonòmics	4,02	4,38	0,92	—
<i>PAS per categoria laboral</i>				
	<i>Percentatges</i>			
Grup A/I:	54,06	45,94	0,85	0,04
Grup B/II:	61,89	38,11	0,62	0,12
Grup C/III:	61,71	38,29	0,62	0,12
Grup D/IV:	75,28	24,72	0,33	0,25
<i>PAS funcionari / laboral</i>				
	<i>Percentatges</i>			
Funcionari	79,73	20,27	0,25	29,73
Laboral	51,84	48,16	0,93	1,84
Eventual	31,58	68,42	0,46	18,42
Total UB	63,97	36,03	0,56	13,97
<i>Estudiants</i>				
	<i>Percentatges</i>			
Matriculats Universitat de l'Experiència	63,98	36,02	0,56	13,98
Matriculats graus	63,64	36,36	0,57	13,64
Nou ingrés graus	64,57	35,43	0,55	14,57
Finalització graus (superen el 100 % de crèdits per titular-se)	66,38	33,62	0,51	16,38
Títols graus	55,73	44,27	0,79	5,73
Matriculats màster oficial i complement de formació	62,70	37,30	0,59	12,70
Nou ingrés màsters	63,22	36,78	0,58	13,22
Finalització màster	61,22	38,78	0,63	11,22
Títol màster	62,05	37,95	0,61	12,05
Matriculats doctorat	56,30	43,70	0,78	6,30
Nou ingrés doctorat	59,16	40,84	0,69	9,16
Finalització doctorat 2018-19	51,74	48,26	0,93	1,74

Beques generals de Ministeri	69,34	30,66	0,44	19,34
Col·laboració departaments (Ministeri)	54,31	45,69	0,84	4,31
Col·laboració UB	60,21	39,79	0,66	10,21
Beca Equitat	69,61	30,39	0,44	19,61
Pràctiques curriculars (SAE)	70,62	29,38	0,42	20,62
Pràctiques extracurriculars (SAE)	59,24	40,76	0,69	9,24
Premis				
	<i>Percentatges</i>			
Premi extraordinari de grau	53,91	46,09	0,86	3,91
Premi extraordinari de màster	59,41	40,59	0,68	9,41
Premi extraordinari de doctorat	56,52	43,48	0,77	6,52
Premis publicats en el web UB	44,00	56,00	0,79	6,00
Tipus d'accés, via PAU	19,7	20,7	—	—
Nota mitjana d'expedient acadèmic grau	7,35	7,13	—	—
Taxa d'abandonament	15,57	15,54	—	—
Matricules d'honor, total	6.338	3.978	—	—
Alumnes de mobilitat, total	1.104	442	—	—
Nota mitjana d'accés universitat	7,48	7,15	—	—
Docència				
	<i>Percentatges</i>			
Coordinació grups d'innovació docent consolidats	60,76	39,24	0,65	10,76
Coordinació grups d'innovació docent	75,00	25,00	0,33	25,00
IP projectes d'innovació docent	66,00	34,00	0,52	16,00
Recerca				
	<i>Percentatges</i>			
Coordinació de grups de recerca	40,74	59,26	0,69	9,26
IP de projectes europeus	25,77	74,23	0,35	24,23
IP de projectes estatals	36,40	63,60	0,57	13,60
Participació en projectes de transferència, 2018	39,14	60,86	0,64	10,86
Persones inventores de patents, 2018	40,19	59,81	0,67	9,81

Propostes presentades de projectes internacionals de recerca	40,00	60,00	0,67	10,00
Propostes col·laboratives presentades de projectes internacionals de recerca	70,26	66,37	0,94	—
IP únics per a propostes presentades de projectes internacionals de recerca (Ràtio segons propostes)	41,96	39,94	0,95	—
Lideratges de projectes internacionals de recerca	20,86	30,69	0,68	—
Projectes internacionals de recerca concedits	30,00	70,00	0,43	20,00
Ràtio d'èxit de projectes internacionals de recerca	10,31	13,66	0,75	—
IP únics de projectes internacionals de recerca (Ràtio segons projectes)	76,74	74,19	0,97	—
Lideratges de projectes internacionals de recerca	18,60	20,43	0,91	—

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu; Gabinet Tècnic del Rectorat; Oficina de Transferència i Tecnologia, FBG. Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG; Planificació Acadèmicodocent. Any 2019 o darrer disponible.

Taula 4. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per a PDI

Bretxa salarial no ajustada* PDI	Mitjana retallada al 5 %		Diferencial Homes-Dones
	Dones	Homes	
Catedràtic/a d'universitat	77.619,26 €	78.322,51 €	703,25 €
Professor/a titular d'universitat	59.241,22 €	55.348,68 €	-3.892,54 €
Professor/a titular d'escola universitària	45.739,20 €	46.218,33 €	479,13 €
Professor/a agregat/ada	52.170,41 €	50.390,56 €	-1.779,84 €
Professor/a lector/a	37.659,05 €	37.115,51 €	-543,53 €
Professor/a col·laborador/a doctor/a permanent	39.562,46 €	38.291,23 €	-1.271,24 €

*Bretxa salarial no ajustada. Calcula la mitjana de sous (mitjana retallada al 5 %) de manera global. Les dades estan basades en totes les retribucions íntegres fixes i periòdiques (sou, triennis, complements, mèrits, trams). S'han extret els pagaments especials (per exemple vinculats a màsters i/o projectes de recerca).

FONT. Elaboració pròpia. Oficina Tècnica de Pressupost. Àrea d'Organització i Recursos Humans Universitat de Barcelona, any 2018.

Taula 5. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per a PAS

PAS <i>Categories (més de 10 casos)</i>	Mitjana retallada al 5 %		Diferencial Homes-Dones	Bretxa de gènere*
	Dones	Homes		
Administratiu/iva de l'Administració	28.341,77 €	29.153,08 €	811,31 €	2,78
Ajudant d'arxius i biblioteques	32.685,13 €	28.885,73 €	-3.799,40 €	
Auxiliar administratiu/iva de l'Administració	21.281,95 €	20.785,89 €	-496,05 €	
Laboral de grup I	35.202,54 €	37.222,42 €	2.019,88 €	5,43
Laboral de grup II	22.770,54 €	29.153,37 €	6.382,83 €	21,89
Laboral de grup III	20.661,77 €	22.333,23 €	1.671,46 €	7,48
Laboral de grup IV	22.961,52 €	23.127,27 €	165,75 €	0,72
Personal eventual funcionari	58.957,02 €	71.637,25 €	12.680,22 €	17,70
Tècnic/a de gestió de l'Administració	40.808,77 €	42.031,56 €	1.222,79 €	2,91
Tècnic/a de l'Administració	55.445,19 €	61.662,50 €	6.217,31 €	10,08
Total	26.673,41 €	28.664,42 €	1.991,00 €	6,95

*Bretxa salarial no ajustada. Calcula la mitjana de sous (mitjana retallada al 5 %) de manera global. Les dades estan basades en totes les retribucions íntegres fixes i periòdiques (sou, triennis, complements, mèrits, trams). S'han extret els pagaments especials (per exemple vinculats a màsters i/o projectes de recerca).

FONT. Elaboració pròpia. Oficina Tècnica de Pressupost. Àrea d'Organització i Recursos Humans Universitat de Barcelona, any 2018.

Taula 6. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Matriculació en graus i dobles itineraris segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges*

	Dones		Homes		Desigualtat	
	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització
Arts i Humanitats	64,36%	67,16%	35,64%	32,84%	0,55	0,49
Ciències Experimentals	50,54%	51,33%	49,46%	48,67%	0,98	0,95
Ciències de la Salut	78,32%	77,03%	21,68%	22,97%	0,28	0,30
Ciències Socials i Jurídiques	61,82%	66,23%	38,18%	33,77%	0,62	0,51
Enginyeria i Arquitectura	33,06%	37,34%	66,94%	62,66%	0,49	0,60

FONT. Elaboració pròpia, www.ub.edu.

*Finalització: superen el 100 % dels crèdits necessaris per obtenir la titulació, curs 2018-2019.

*Taula 7. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Matriculació en màsters i complements de formació segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges**

	Dones		Homes		Desigualtat	
	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització
Art i Humanitats	66,43%	66,33%	33,57%	33,67%	0,51	0,51
Educació	65,97%	67,34%	34,03%	32,66%	0,52	0,49
Experimentals i Enginyeries	50,79%	48,31%	49,21%	51,69%	0,97	0,93
Ciències de la Salut	72,65%	67,93%	27,35%	32,07%	0,38	0,47
Ciències Socials i Jurídiques	64,83%	64,96%	35,17%	35,04%	0,54	0,54

FONT. Elaboració pròpia, www.ub.edu.

*Finalització: superen el 100 % dels crèdits necessaris per obtenir la titulació, Curs 2018-2019.

2.3 Comentaris dels indicadors presentats

La major desigualtat entre dones i homes s'evidencia en la categoria del PDI de catedràtics i catedràtiques, professorat emèrit, i tenir sis trams de recerca assolits. Aquest perfil també s'observa si s'analitzen els resultats en relació amb la docència i la recerca.

En aquest dos àmbits, els resultats mostren que es mantenen importants desigualtats entre dones i homes. En el cas de la docència, les dones són les que tenen més presència en els grups d'innovació docent i en ser IP dels projectes d'innovació docent.

En l'àmbit de la recerca, en canvi, la situació és tota la contrària. Els homes són majoria en aparèixer com a investigadors principals dels projectes de recerca. De forma especial, en els projectes europeus, on el 74,23 % són homes. Tot i mantenir-se la majoria masculina, on la desigualtat és menor és en la coordinació dels grups de recerca, més propera a una situació de paritat.

Si s'analitzen els resultats en el cas del PAS, s'observa com les dones són majoritàries en totes les categories. És interessant destacar com la categoria A/I és la més igualitària de totes; i, de forma especial, ressalta la categoria D, la més *desigualitària* i més allunyada de la paritat, on les dones representen una mica més del 75 %.

En relació amb les dades sobre la bretxa salarial cal tenir en compte que es tracta de dades globals, que necessiten una interpretació qualitativa exhaustiva per determinar les causes i

l'origen de les diferències assenyalades, no basades en diferències directes (atès que es tracta de sous públics), sinó en altres circumstàncies, diverses segons la categoria analitzada.

L'anàlisi dels resultats en relació amb l'alumnat permet evidenciar la major presència de les estudiants en tots els indicadors considerats. Tot i aquesta major presència femenina en totes els nivells, si es comparen les dades d'ingrés als graus, l'obtenció dels títols de grau, els títols de màster i, especialment, els indicadors referents al doctorat —finalització per exemple—, són aquelles situacions en què s'observa una major igualtat entre dones i homes: 0,79, 0,61 i 0,93, respectivament.

La lectura dels percentatges de la concessió de les beques permet veure com les estudiants estan infrarepresentades (si es té en compte la seva presència a la universitat) en les beques de col·laboració a la UB i, de forma especial, en els departaments.

Per finalitzar, cal fer esment dels resultats tant diferents en el cas de les pràctiques segons si són curriculars o extracurriculars. En aquestes darreres, s'observa una presència més gran dels homes (tenint en compte el grau de la seva presència a la universitat). Aquesta sobrerepresentació dels homes és un element clau de desigualtat en un dels mecanismes més clars de transició entre la universitat i el mercat de treball, i el que suposa de reproducció de processos de desigualtat en l'àmbit laboral.

2.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

A continuació es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat (i de l'Eix 3. Organització, gestió i representació; i de l'Eix 4. Conciliació; ja que estan estretament relacionats).

[2.1.] En relació amb la promoció i desenvolupament de la carrera professional del PDI: es realitzen en el seu centre mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció)? Són els que es fan a nivell de la UB o són específics del centre? (com per exemple composició de les comissions de selecció per ocupar places vacants o altres). Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *El pitjor és el tema de la paritat. Arran de demanar tant que participin les poques dones que hi ha, aquestes deixen de destinar temps a la recerca i la investigació. "Les dones han d'estar en tot" i això dificulta l'equilibri.*
- *Que hi hagi paritat i si no, com a mínim, representativitat. Però es segueixen per normativa i obligació, malgrat que vegades es faci a disgust.*
- *Jo diria un 60 % de dones alumnes, en algun grau potser no... Però crec que predominen les noies. Quant a professorat bastant igual. Però les noves places les guanyen les noies, però encara hi ha l'històric de més catedràtics que catedràtiques. "Jo vull pensar que el fet de ser home o dona no ha d'influir en les teves possibilitats de promoció, que això no és un factor; però és veritat que la maternitat o la implicació amb la família fa que a vegades tinguin més llibertat els homes."*
- *Ningú no dirà "tots estem molt sensibilitzats però hi ha uns..." "les dones a vegades reproduïm tots aquests estereotips de gènere i no en som conscients, això és un primer biaix, de no aprofundir i analitzar la pròpia identitat professional". Un altre biaix és allò considerat més científic, més quantitatiu, que més fàcilment es publica a quartils més alts. "Qui són els avaluadors? Per tant, en aquest cas, sempre hi ha el biaix", això és una dificultat amb la trajectòria". El tema de la conciliació.*

- *No, no hi ha cap política en aquest sentit, no es fan distincions però no hi ha coneixement d'una acció o política. Es podria fer una definició formal que faci referència a com s'inclou el tema d'igualtat i descriure un seguit més d'accions que assegurin la igualtat.*
- *S'està considerant la igualtat en les oposicions i cursos.*
- *Directament que es tingui coneixement no. S'hauria de vigilar amb els d'afers generals quan es fa una composició que aquesta mantingui la normativa de la UB d'igualtat.*

[2.2.] I en el cas del PAS?

- *Generalment dones, molt pocs homes. "és una feina molt de dones". Biblioteca i administració tot dones menys un noi i, en canvi, els informàtics i els d'audiovisuals són més homes. Passa a la facultat però és general de la UB.*
- *"En el PAS aquesta problemàtica potser no és tant pel que fa al nombre de distribució sinó pel que fa a les dinàmiques entre ells", però exceptuant dos senyors, la majoria de caps són dones.*
- *"A secretaria tot són noies, genèricament parlant sí que és veritat que hi ha més dones en general que nois, no sé si això vol dir que hi ha hagut una promoció que ha afavorit la presència de les dones, o és una casuística casual".*
- *Sí, el PAS té molt aquesta percepció. Als alts càrrecs hi ha homes.*
- *És molt transparent, la selecció per CV.*
- *Diria que segueix la norma, és a dir, que si la norma diu que ha d'estar al 50 %, doncs que sigui així, que és el que es prioritza.*

[2.3.] En el cas de l'accés en igualtat i presència equilibrada segons àmbits, categories i nivells organitzatius; estaments i unitats estructurals. Creu que existeix aquesta desigualtat o no en el seu centre? Què es podria fer d'accions concretes per canviar-ho? En fan alguna?

- *Crec que més que un problema estructural és social, perquè les dones s'han d'ocupar de moltes altres coses.*
- *És veritat que els càrrecs més importants són homes, però pot ser que en els propers anys això canviï. Catedràtiques dues, però l'any passat zero. Proporció de professores titulars, sobre el 25-30 %. Doctorats... Bueno, el típic embut. "Les dones que no tenien fort suport a casa i han tingut fills estan molt per sota". El màxim conflicte és entre els 30 i els 40.*
- *Sí, hi ha àmbits on hi ha molts més homes que dones. Es demana qui vol assolir algunes places, però perquè algunes dones no volen. Perquè si sumes feina al final no existeixes com a persona. No, no es té en compte perquè no és problemàtic.*
- *No, ningú vol fer gestió, per tant, la persona que es presenta per fer gestió, sigui home o dona, és la persona que guanya. I en tot tenen més dones que homes.*
- *No. No intencionada o deliberada, però les promocions tot són més homes que dones, sobretot en l'àmbit de les càtedres. Hi ha hagut un canvi, però segueix havent-hi una desigualtat. Per canviar-ho, l'única manera és la formació, haver detectat necessitats amb perspectiva de gènere. No, això va per càrrega, no és en termes de gènere. S'hauria de visibilitzar les dones.*
- *Estan aconseguint una igualtat en el nombre de catedràtiques. Cada cop més, hi ha més dones que homes.*
- *Hi ha més professors amb plaça fixa.*

- *Sí, sobretot per àrees... De PDI crec que les dones surten una mica més perjudicades, hi ha força masculinització, sobretot a les places del professorat més altes. Però es va equilibrant. Es podria convocar una reserva de places per a dones.*

[2.4.] Quan als òrgans de gestió i/o de representació: quines accions concretes s'han fet en l'àmbit dels centres? Són els que es fan a la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *Hi ha un esforç, però no s'arriba ni de lluny. Hi ha un predomini masculí, tampoc hi ha la mateixa facilitat per convèncer dones que acceptin aquests càrrecs. També passa que la universitat està en una situació complicada, falta de renovació de professorat, cal contractar gent i promocionar els associats. "És una urgència renovar la plantilla, quan siguem més, més variats i més joves podrem fer més". No es pot demanar a la gent que està en precari que treballi més.*
- *En quin moment les dones comencen a incorporar-se en els càrrecs de gestió? Són moments en què aquests tenen poc reconeixement? Tenen reconeixement en el currículum. Moltes vegades l'alt índex de dones en càrrecs de gestió ha anat lligat a la precarització d'aquests càrrecs. "Perquè no depengui de la bona voluntat de cada facultat o de cada departament, cal com apareixia al programa electoral que hi hagi una acció decidida per part de la UB". Bàsicament és el principal obstacle, per progressar, però fins i tot per accedir-hi també. "A nivell de la UB jo crec que no hi ha res fet, no hi ha cap mesura" però no tira endavant. Un exemple és a quina hora estàs convocant les reunions. Per les dones és complicada la promoció. A nivell de centre... l'únic que hem fet és, per exemple, el tema de reunions, però aquí ens coneixem tots, hi ha poquíssima gent que té criatures. Ara ens trobem que no només hi ha cures cap a infants sinó també gent gran, "i torna a ser un altre fre per la carrera". Trobo desigualtat entre PDI i PAS, és l'opció de poder fer teletreball i el tema d'haver de fitxar.*
- *"En la docència, amb els criteris d'avaluació de l'alumnat". Que de manera longitudinal i transversal aquesta perspectiva de gènere s'apliqués. Un conflicte són actituds de professorat cap a l'alumnat... Els òrgans de representació estan més masculinitzats. "Si l'AQU ens diu no t'acreditaré si no dius que estem per això, tots direm, tots som feministes, no?".*
- *"Nosaltres el que patim més és la segregació horitzontal, no només la vertical". Però les dues referents de plans d'acció tutorial són dones, i la vicedegana d'estudiant dona. Crec que es deu reproduir a tota la UB això, rector home, dona alumnat.*

[2.5.] Si parlem ara de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal: creu que són aspectes que impacten en la trajectòria docent i de recerca? Accions concretes als centres per superar aquests obstacles? Són els que es fan a la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *El professorat no fitxa, el PAS sí...*
- *És difícil conciliar, crec que les accions han de ser des de la UB i a nivell social, sortir de les dinàmiques competitives.*
- *Hi ha barreres que et dificulten pujar, i en facultats amb estructures molt jeràrquiques, ja mai acabes liderant un projecte de recerca. Com et vols acreditar? I també, una altra cosa, els sistemes d'acreditació Les universitats també poden ser potenciadores, no? Aquests sistemes d'acreditació quin tipus de recerca estan primant? I com la comptabilitzen? Productivitat o qualitat en la recerca, metodologies innovadores o com afecta la població? Hi ha molt camí per fer i la UB podria ser líder en aquests nous models d'avaluació de la recerca. I les dones tindriem més oportunitats que un sistema únicament productiu.*

- *Canviar els horaris i posar reunió a una certa franja horària i un dia a la setmana, mai més tard de les 15 h. Col·locar tots els tràmits de gestió en un dia, però és insostenible perquè s'han manifestat. Hi ha coses de gestió que jo no hauria de fer. Entrant a bases de dades per exemple, ho pot fer un PAS.*
- *S'han fet accions concretes: suggerir que no hi hagi reunions a primera hora, sales de lactància, tot això facilita la conciliació i el currículum. S'utilitza el sentit comú i ser sensible, si algú no pot arribar fins a les 10, doncs no li dones classe a aquella hora. Hi ha un sentit comú i normalment no hi ha hagut conflicte, la gestió de proximitat és la que millor funciona. Les dones tenen una tradició d'aguantar-se, no? (...) culturalment, la cria de nens s'ha considerat negatiu professionalment parlant. No sabem si els acords que es fan als departaments són justos, només podem recomanar. Hi ha qui no se n'adona i està generant certa injustícia.*
- *Teòricament hi és, no hi ha problema... La institució facilita, és més jo crec les pròpies dones". Com a política no hi ha problema, el conflicte és que mentrestant la meva carrera decreixerà. "és més fàcil a la Universitat. Hi ha dones que tenen dobles o triples jornades. També passa amb cures a la gent gran, que igual recau en les dones. S'ha d'abordar des de la comissió i no només a nivell de nens sinó també de gent gran. Una acció important seria visibilitzar-ho i veure la realitat, veure les càrregues que tenen.*
- *No és compatible, requereix un nivell d'esforç i de dedicació bastant gran". La recerca al ser un entorn molt competitiu i hi anem tots, totes molt sobrecarregades. Anem molt per sobre del que hauríem de carregar. Podríem fer l'stop the clock. És tot tan competitiu i hi ha tants pocs recursos que sembla difícil compatibilitzar la recerca amb la vida. Té un impacte diferencial. Crec que les accions escapen a la Comissió d'Igualtat. Va més en que les polítiques públiques han de garantir un suport a les tasques de reproducció i no pas a allargar els permisos dels homes, que al final es veu que els acaben fent servir per altres coses... Les polítiques públiques han d'anar més a sostenir aquestes cures.*
- *Yo creo que se intenta mucho, compactar investigación por semestres, o compactar las clases en un semestre o unos días a la semana para que el resto puedas trabajar desde casa. Yo creo que la universidad es uno de los espacios más fáciles para conciliar.*
- *Per suposat, negativament. Hi ha una acumulació de feina. Per superar-los, és una qüestió personal, es donen facilitats però l'horari segons com tens triada la docència no t'ho pots compaginar. No s'aconsegueix la conciliació, hi ha col·laboració entre els membres del departament.*
- *Totalment, tenen professores agregades que tenen 50 anys perquè han sigut mares i d'altres dones que no volen ser mares perquè volen fer carrera, perquè veuen que és impossible conciliar. Moltes de les professores titulars no són catedràtiques pel mateix tema, perquè no han pogut conciliar. No es fa cap acció al centre, si hi hagués competència per fer no hi hauria d'haver la pressió de publicar per poder tenir una plaça, no poden reduir crèdits de docència a un professor o professora per tenir temps de recerca per poder-se acreditar. S'hauria de desaccelerar la pressió per les acreditacions.*
- *Molt, no hi ha cap acció al centre. Les mesures de conciliació són internes, personals; si un professor o professora no pot assolir una docència per la conciliació, un altre l'assoleix, però hi ha gent que no ho veu i no posen de la seva part. No hi ha recursos físics com una sala de lactància. Es podria tenir en compte això docent que tenim, que és amb favors, que sigui un dret.*
- *Sí, com la maternitat que sense ella no existiríem com a espècie i és una de les coses que més es castiga. Hi ha penalització al currículum, la recerca es veu ressentida. Ara s'intenta compensar al currículum vitae si ha sigut mare per igualar-ho.*

- *Sí, el fet de tenir fills crea un problema, la universitat o té un sistema de reemplaçament, es reparteix la docència entre la resta del departament.*
- *Va per col·lectius, conciliació més fàcil al PAS perquè està més reglat, en el professorat va més voluntarista, depèn de la situació en què estàs i si pots triar el teu horari, no hi ha política clara.*
- *És impossible conciliar, en el moment que algú tingui fills la seva recerca s'ha de parar i en la docència s'ha de millorar. Les baixes de maternitat no es cobreixen, s'espera que un altre docent absorbeixi aquests estudiants. La comissió es nega totalment, ha d'arribar algú de substitució. Hi ha accions sense recolzament institucional, són accions personals.*

I en el PAS?

- *És difícil conciliar, però el fet de treballar amb altres dones facilita conciliar perquè ens ajudem entre nosaltres. Cobreixes i et cobreixen arran de la sensibilitat que tenen pels fills i filles o persones grans. Tenim hores per conciliació i dies, es té en compte. No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *Està molt feminitzat. Jo crec que el PAS és qui millor ho té, tenen horaris compactes, tenen dies d'assumptes de tràmit, i no tenen necessitat de treballar per objectius... Nosaltres som empreses autogestionades per un mateix. Però caldria que se'ls contracti pagant per la formació que tenen.*
- *El PAS lo tiene más complicado, porque tienen que fichar 8 horas... El tema también es el permiso de paternidad, porque no alargarlo un poquito más, alargar que los padres estén más con los hijos.*
- *Tenen un horari molt més fàcil.*
- *No ho sap, més o menys igual, més fàcil perquè tenen un horari fix.*
- *No hi ha una política a banda del que marca la llei.*
- *El PAS sí que té aquesta possibilitat de conciliació.*
- *Sí, jo no conec accions concretes. Des de la comissió no tenim relació directa amb la política de recursos humans. Seria una via on podríem entrar, però no ho hem fet.*
- *Potser és més fàcil. Les baixes i la conciliació, al ser personal administratiu deu estar recolzat per la institució, tot i que sigui difícil igualment.*

[2.6.] Si ens centrem en l'alumnat dels ensenyaments del seu centre, creu que hi ha desigualtats per raó de gènere en les seves trajectòries acadèmiques (grau-màster-doctorat), en els seus rendiments? Es fan accions concretes per centres per superar aquests obstacles? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *Hi ha molt per fer amb l'alumnat, accions específiques, però començant per difondre que ens coneguim.*
- *Vaig aconseguir que es procuri la «participació equilibrada» dels òrgans de govern de l'Escola de Doctorat, cosa que no es feia abans. Beques per alumnat brillant amb dificultats econòmiques, seria interessant veure si qui se n'acaba beneficiant són homes, caldria veure per què. O si només s'hi presenten homes. "O veure per què deixen d'estudiar, és sabut que els homes diuen que no els interessa i les dones que no poden, les polítiques són completament diferents". Falta treball d'empoderament, perquè creuen que no compleixen els requisits i bé s'hi presenten altres nois que tampoc els tenen i s'hi presenten.*

- *Falten referents, es troben fora de lloc, veuen que no hi ha dones i es pregunten què faig aquí? Efecte embut, tu mires a quart i no hi són, les dones. Tenen necessitat de treballar o tasques de cures. Però el problema també és que no tenen referents i la falta de perspectiva de gènere. I... com que hi ha molts seminaris i consisteix molt en intervenir, i és un model on les dones participen menys. Malgrat que intento fer moltes tutories i reforçar o intentar canviar les dinàmiques de classe, aconseguir que els nois parlin menys i ocupin tant de temps. A la Universitat de l'Experiència tenen claríssim i valoren molt l'opció de participar.*
- *Tenen el tutor, i la gran presència de dones que hi ha... Saben que tenen la Comissió d'Igualtat.*
- *Hi ha moltes dones, les alumnes són molt guerrerres i jo crec que no hi ha un biaix en la trajectòria. Pot haver-hi biaixos amb l'avaluació.*
- *El gran biaix és a l'hora de valorar l'alumnat. Si una noia ho fa molt bé es pensa que ha treballat molt i si és un noi que és molt brillant. I això és complicat quan es valora molt el fet de ser brillant. Hi ha estudis sobre física on es comenta que com menys femenina ets, com a dona, més brillant se't percep.*
- *Sí hay sesgo claro, pero veo también el sesgo inconsciente de las alumnas también. Intento frenarlo en clase, en las exposiciones cuando se disculpan o... Animando a pensar en la mirada que utilizan, pero no creo que se haga de forma muy consciente en la facultad, sí las profes o profas feministas. O biaixos amb TFG i TFM. Conflictes per deslegitimar per exemple un treball perquè era sobre lesbianes, eso solo interesa a tu tribu deien certs professors.*
- *Jo diria que on pot ser més complicat és a la part de doctorat, però en principi no hi ha problema.*
- *No, els rendiments són més alts a les dones que als homes.*
- *Es segueix repetint el gràfic de les tissors, al grau hi ha majoria de dones i tenen un rendiment, però després al màster en passen menys i no es diu ja de doctorats. Hi ha una desigualtat de dades, una diferència, trajectòries diferencials que es creuen. No es fa cap acció, es podrien demanar uns tribunals paritaris.*
- *Els estudiants tenen molt clar que tenen els mateixos drets i van per aquesta línia.*
- *No, la majoria són dones i no queda afectada, tot i que a classe parlen més els homes quan hi ha més nombre de dones. Potser afecta al tema de la conciliació de les estudiants que siguin mares.*

[2.7.] Si tenim en compte la inserció laboral, creu que hi ha diferències per sexe en les col·locacions (pràctiques, contractes laborals, etc.) sigui per sector o altres variables? Es realitzen accions d'orientació laboral amb perspectiva de gènere que puguin superar les desigualtats d'accés al mercat laboral?

- *En pràctiques les noies són ben reconegudes perquè responen molt, però el punt és a qui contracten després. No s'han fet accions concretes.*
- *Sí que es reproduceix el mateix que a la societat. Hem començat a parlar amb les institucions amb les que ens relacionem. Vam fer un seminari transversal per a tot l'alumnat de pràcticum sobre detecció de violència de gènere, perquè ens vam adonar que no sabien detectar.*
- *No hi ha tasca d'orientació laboral però a nivell de facultat.*
- *Ara per ara no hem detectat aquesta situació ni a becaris o pràctiques. Però després sí que pot ser, més endavant pot ser possible. Sí, es fan xerrades des d'altres comissions.*

[2.8.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Prendre consciència, ampliar la visió de gènere, ampliar la mira. Anar fent coses perquè va calant que es fan coses.*
- *Conèixer la situació pel què fa a l'alumnat, fer estudis. I difondre la comissió.*
- *No ens ho hem plantejat perquè vas pels passadissos i veus moltes dones. Però, per exemple, mires els presidents de taules de TFM o doctorat, és un biaix inconscient; penses que no en sap tant o porta tant temps o que no és catedràtica. És estar alerta, com a Ginebra, que tenen observadors d'igualtat que vetllen pel tipus de família que tens, o vetllar que no hi hagi discriminació en com s'avalua. Vam proposar incloure a la carpeta que es dona als concursos de professorat un fulletó on explicar què pots i què no pots preguntar. I també per al PAS. I Incloure el pla en la informació que es dona a tothom qui entra a la universitat cada any.*
- *Fer seminaris més petits, per fer participar més les alumnes (té un cost molt alt fer tantes tutories per empoderar-les i incentivar-les). Ampliar accions de reafirmació de l'alumnat, treball en grup d'algunes alumnes que van a instituts a donar classes, és una altra metodologia més centrada en un servei i potser així les noies se senten més cridades.*
- *Aspirem que es tingui en compte si hi ha hagut baixes de maternitat o paternitat, la degana ho ha demanat, però ha de ser la universitat que ho faci.*
- *Tenir en compte aportacions que fan a la recerca i a la docència. Valorar altres conceptes, diferents del lideratge femení o masculí. I formació.*
- *Que les accions ens facin conscients d'aquests biaixos que reproduïm. Que hi hagi més dones. Empoderar les dones perquè no creguin que són menys brillants, formar consciència sobre els biaixos que viuen i generar referents, que ja n'hi ha a nivell de facultat.*
- *Els horaris ben establerts.*
- *Per la conciliació és treure la pressió a les persones que s'han d'acreditar, si s'aconsegueix potser es tindrà més representativitat.*
- *Necessària formació i la necessitat de parlar i tenir consciència d'aquest tema.*
- *Quan arriba una proposta per donar difusió del tema de dona, ja sigui treball, conciliació familiar... es treballi i es doni visibilitat.*
- *Conciliació efectiva i real, paritat real.*

[2.9.] I creu que hi ha algun obstacle per afrontar-los?

- *Les mesures que no s'han fet són les que costen diners, vocabularis i coses d'aquestes queden molt maques, però aquells canvis organitzatius, canvis estructurals són els que no funcionen del segon pla d'igualtat.*
- *És una comissió molt infravalorada, no és una comissió com una altra. Hi ha molt treball invisible.*
- *Que no és fàcil tenir uns millors horaris.*
- *Tenir molt clar que es treballen unes hores al centre i després a casa s'està amb la família i no pensar en la feina fins l'endemà.*
- *La reactivitat de la gent i que al ser la moda en l'àmbit públic es diu que es té perspectiva i en realitat no es té.*
- *El temps i els diners, tenen moltes coses i fan coses puntuals.*

- *A nivell de PDI el tema de les posicions en l'òrgan de govern i la igualtat en les categories professionals i conciliació. Al PAS, la promoció i el sostre de vidre, i a l'alumnat doncs la conciliació i inserció laboral.*
- *Recursos econòmics i aprendre que la societat ha de canviar la visió.*

[2.10.] Al seu parer, en aquest àmbit de «Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària, en l'organització, la gestió, i la representació i l'organització dels temps», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *És on hi ha més sensibilitat perquè han de complir la llei.*
- *El seminari sobre violència de gènere i algunes assignatures optatives.*
- *Abans es feien reunions a les 5-6 de la tarda i ara es fan abans per qui té fills, s'ha anat normalitzant.*
- *El poder donar més drets perquè puguin fer el paper de cuidar.*
- *El context financer i econòmic, prioritzar-ho és difícil quant a l'escassetat de recursos.*
- *Polítiques per part d'institucions, més polítiques socials i de gènere, lleis que protegeixin diferents aspectes, com baixes per maternitat més llargues.*

EIX 3. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària (organització, gestió i representació)

En aquesta dimensió, juntament amb l'eix 2, es volia obtenir evidències empíriques d'aquells aspectes que donen compte de la composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona en l'àmbit de l'organització, gestió i representació. Concretament, l'objectiu és visualitzar l'accés en igualtat i presència equilibrada en òrgans de gestió col·legiats i unipersonals, així com en els òrgans de representació.

En la taula següent (3.1) es presenten els indicadors previstos que podien mostrar evidències empíriques de fenòmens com ara la bretxa de gènere; indicadors de desigualtat entre homes i dones; sostre de vidre; terra enganxós; entre d'altres.

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de les facultats de la Universitat de Barcelona.

En aquesta dimensió, es presenten els indicadors de desigualtat i els indicadors de camí cap a la paritat.

Indicador de desigualtat

Aquest indicador és el quocient de les dades d'ambdós sexes. I pot tenir un valor entre 0 (màxima desigualtat) i 1 (màxima igualtat).

Cal tenir en compte que aquest indicador informa on es poden observar les situacions més desigualtaries entre ambdós sexes (per poder evidenciar quin és el col·lectiu que pateix més desigualtat, cal observar les dades dels percentatges).

Indicador de «camí cap a la paritat»

Aquest indicador ens informa de la distància, expressada en punts percentuals, que ens queda per recórrer per aconseguir la paritat entre ambdós sexes (s'ha considerat que la paritat és quan el percentatge de dones i homes és del 50 %).

La dada en vermell indica una situació no paritària que desfavoreix les dones. La dada en negre indica una situació no paritària que desfavoreix els homes.

3.1 Indicadors previstos a l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat

Taula 8. Indicadors previstos a l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Govern i gestió PDI	
Rectorat	Coordinació d'assignatures
Consell de Govern	Membre dels consells d'estudis
Consell Social	Membre dels consells d'estudis
Deganats	Membre de comissions delegades
Equips deganals	
Direcció de departaments	
Secretaria de departaments	
Caps d'estudis	
Coordinació de màsters	
Coordinació de doctorats	
Presidència de comissions d'igualtat	
Govern i gestió del PAS	
Presència en càrrecs de direcció	
Presència en càrrecs de gestió: gerència	
Presència en càrrecs de gestió: cap d'àrea	
Presència en càrrecs de gestió: administrador/a de centre	
Presència en càrrecs de gestió: cap de servei o d'oficina	
Presència en càrrecs de gestió: cos tècnic de gestió	
Presència en càrrecs de gestió: director/a de servei o d'oficina	
Representació	
Claustre UB	
Juntes de facultat	
Consell de l'Alumnat	

Comitè d'Empresa PDI per candidatura	
--------------------------------------	--

Junta del PDI	
Comitè d'Empresa PAS-L	
Junta del PAS	
Presidència dels òrgans de representació sindical	

3.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat

Taula 9. Resultats dels indicadors de l'Eix 3. Organització, gestió i representació

	Percentatges		Índex de desigualtat	Indicador de camí cap a la igualtat
	Dones	Homes		
Govern i gestió de PDI				
Rectorat	37,50	62,50	0,60	12,50
Consell de Govern	28,33	71,67	0,40	21,67
Consell Social	52,08	48,32	0,93	1,68
Deganats	18,75	81,25	0,23	31,25
Equips deganals	50,54	49,46	0,98	0,54
Direcció de departaments	26,67	73,33	0,36	23,33
Secretaria de departaments	52,50	47,50	0,90	2,50
Caps d'estudis	59,32	44,07	0,74	5,93
Coordinació de màsters	50,00	50,00	1,00	0,00
Coordinació de doctorats	43,75	56,25	0,78	6,25
Presidència de comissions d'igualtat	81,25	25,00	0,31	25,00
Composició de comissions d'igualtat	72,44	27,56	0,38	22,44
Govern i gestió de PAS*				
Presència en càrrecs de direcció	20,00	80,00	0,25	30,00
Presència en càrrecs de gestió: gerència	0,00	100,00	0	100
Presència en càrrecs de gestió: cap d'àrea	33,00	67,00	0,49	17
Presència en càrrecs de gestió: administrador/a de centre	100,00	0,00	0	100
Presència en càrrecs de gestió: cap de servei o d'oficina	62,00	38,00	0,61	12
Presència en càrrecs de gestió: cos tècnic de gestió	76,00	24,00	0,31	22
Presència en càrrecs de gestió: director/a de servei o d'oficina	38,00	62,00	0,62	12
Representació				
Claustre UB	50,45	49,55	0,98	0,45
Juntes de facultat	51,97	48,03	0,92	1,97
Consell de l'Alumnat	45,68	54,32	0,84	4,32
Comitè d'Empresa PDI per candidatura	51,72	48,28	0,93	1,72
Junta del PDI	34,62	65,38	0,53	15,38
Comitè d'Empresa PAS-L	35,00	65,00	0,54	15,00

Junta del PAS	62,96	37,04	0,59	12,96
Presidència dels òrgans de representació sindical	25,00	75,00	0,33	25,00
Secretaria dels òrgans de representació sindical	50,00	50,00	1,00	0,00

*2017. Font: *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (informe 2019)*. Annex Universitat de Barcelona, 2019. Xarxa Vives d'Universitats.

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu.

3.3 Comentaris dels indicadors presentats

L'anàlisi de les dades sobre «Govern i gestió» ens permet evidenciar la desigualtat existent en totes les categories (sense tenir en compte els càrrecs relacionats amb l'àmbit docent), a excepció de la composició del Consell Social, els equips deganals i les secretaries dels departaments. En relació amb les dues darreres, tot i que la composició és gairebé paritària, no és així en el cas de degans i deganes, i en la direcció dels departaments on el 81 % i el 73 %, respectivament, són homes i és en aquestes categories on hi ha més desigualtat.

Juntament amb els degans i deganes, la presència de dones en les direccions de departament també es mostra com una de les situacions on la bretxa de gènere és més important.

Per la seva banda, els càrrecs unipersonals relacionats amb l'àmbit docent (caps d'estudis, coordinacions de màster i de doctorat) és on s'observa més paritat. En el cas dels caps d'estudis, és l'únic càrrec on el percentatge de dones és major (59,32 %).

Cal esmentar que aquesta situació de més presència de les dones en els càrrecs de l'àmbit docent (i que es visibilitzava en la dimensió o eix II) també es fa palesa quan s'analitza la presència de les dones en l'equip rectoral. En aquest cas, queda molt camí encara per aconseguir la plena igualtat: el 37,5 % són dones i l'índex de desigualtat és del 0,6. I les vicerectors ocupen els VR relacionats amb l'àmbit docent, d'estudiants, i d'igualtat i acció social.

Menció especial mereix la presidència i la composició de les comissions d'igualtat dels centres, on la presència de les dones és majoritària.

En el cas del PAS, l'única dada disponible és la que es proporciona en l'annex corresponent a la Universitat de Barcelona de l'informe *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats* de la Xarxa Vives d'Universitats, 2019. La dada, corresponent al 2017, ens informa que la presència de dones en càrrecs de direcció del PAS és del 20 %.

La mirada sobre la representació de dones i homes en els òrgans de representació de la Universitat de Barcelona, ens permet fer una doble lectura. En primer lloc, el Claustre de la UB, les juntes de facultat i el Consell de l'Alumnat, tenen una composició gairebé paritària. En canvi, en aquells òrgans de representació i defensa dels drets dels treballadors i treballadores de la UB, la situació és diferent. A excepció de la Junta del PAS, on gairebé el 63 % són dones (recordem que una mica més del 79 % del PAS funcionari són dones), la resta (la Junta del PDI i el Comitè d'Empresa del PAS laboral) estan força masculinitzades. En el cas del PDI, els percentatges de professorat i el de la seva representació per sexe s'inverteixen: el 61,74 % del PDI funcionari són dones i la seva representació a la Junta del PDI és del 34,62 %.

3.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

En relació amb la informació qualitativa d'aquest àmbit obtinguda a partir de les entrevistes en profunditat a les responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la UB, recordem que s'ha presentat en la dimensió o eix II.

EIX 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal

L'objectiu dels indicadors d'aquest eix consisteix a mostrar indicadors sobre accions concretes, condicions i drets laborals relacionats amb maternitat/paternitat i llicències per a la cura de menors o familiars dependents, horaris laborals, etc.

4.1 Indicadors previstos a l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat

Taula 10. Indicadors previstos a l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Alumnat	
	Presència de menors o familiars dependents
PDI <i>Per categories laborals i sexe</i>	PDI <i>Per càrrecs de gestió i edat</i>
Presència i nombre de menors o familiars dependents	Reducció de jornada després de la llicència
Llicències per cura de menors o familiars dependents	Períodes sabàtics
Durada de llicències per cura de menors o familiars dependents	Excedències
	Temps parcial
	Motius per treballar a temps parcial*
	Continuïtat laboral després de la llicència*
	Ascens després de la llicència*
	Anys entre la llicència i una promoció*
	Reducció de jornada*
	Motius de la reducció*
	Adaptació a horaris familiars
PAS <i>Per sexe</i>	PAS

	<i>Per edat, per categories laborals i càrrecs de gestió</i>
Presència i nombre de menors o familiars dependents	Continuïtat laboral després de la llicència*
Llicències per cura de menors o familiars dependents	Ascens després de la llicència*
Durada de llicències per cura de menors o familiars dependents	Anys entre la llicència i una promoció*
Reducció de jornada	Reducció de jornada després de la llicència
Motius de la reducció	Excedències
Adaptació a horaris familiars	Treball a temps parcial
	Jornada intensiva
	Motius de la parcialitat*
Serveis	
Guarderia permanent	
Nombre de places a la guarderia	
Guarderia per a actes concrets	

*Desestimat a partir de la reunió amb la unitat de Recursos Humans.

4.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat

Taula 11. Resultats dels indicadors de l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació

	Dones	Homes
PDI Permís de maternitat i paternitat		
Nombre de permisos	79	48
Nombre total de dies de permís	7.476	1.374
Permisos de maternitat sobre el total	84,5 %	
Mitjana de dies de permís	95,47	28,0
Adaptació a horaris familiars	—	—
PAS Permís de maternitat i paternitat		
Nombre de permisos	28	16
Nombre total de dies de permís	2.789	498
Permisos de maternitat sobre el total	84,9 %	
Mitjana de dies de permís	99,61	31,13
Reduccions de jornada per atenció a menors i persones dependents	94,2 %	
Adaptació a horaris familiars (flexibilització horària)	flexibilització horària per a tot el personal	
Serveis		
Guarderia permanent	No	
Nombre de places a la guarderia	—	

Guarderia per actes concrets	—	
------------------------------	---	--

FONT. Elaboració pròpia. Unitat de Recursos Humans, UB. 2018.

4.3 Comentaris dels indicadors presentats

L'àmbit de l'organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una de les dimensions en què es disposa de menys indicadors recollits per part de la UB.

No hi ha evidències empíriques que permetin conèixer les pràctiques de l'ús del temps en les diverses instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UB. Així per exemple, en el cas del PDI no es disposa d'informació sobre els criteris d'assignació dels horaris de classe segons si es tenen o no càrregues familiars; si els horaris de les reunions afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar; o bé poder disposar de dades que permetin incidir en l'efecte de les càrregues familiars en la producció científica i, conseqüentment, en situacions *desigualitàries* en els processos d'acreditació de la docència i de la recerca.

En el cas del PAS caldria incidir a recollir informació més completa; així com a establir mecanismes que donin compte de les adaptacions i flexibilitzacions d'horari, teletreball, treball compartit, i de tots aquells aspectes relacionats amb la gestió i organització dels horaris i els seus motius. Aquests aspectes no són recollits o si ho són, de forma molt incorrecta, ja que la flexibilitat i la discrecionalitat és l'element més present avui en dia.

Igualment, en el cas de l'alumnat no es disposa d'informació sobre les càrregues familiars i del seu possible impacte en horaris de classe, tipus d'avaluació, crèdits a què es matriculen, etc.

Els indicadors quantitius de què es disposa constaten les desigualtats per gènere en els permisos de maternitat i paternitat, així com les reduccions de les jornades per part de les dones (especialment en el col·lectiu del PAS, ja que del col·lectiu PDI no se'n té informació).

Pel que fa a la conciliació familiar i laboral, no només són una aclaparadora majoria de dones les que s'acullen al permís per naixement dels fills i filles, sinó que també són elles les que majoritàriament sol·liciten llicència per a la cura de familiars, evidenciant el pes de l'assignació tradicional del treball familiar i domèstic generalitzat en el nostre entorn social. Per tant, es mostra com la maternitat i la cura de persones dependents és un element clau que impacta en la trajectòria acadèmica, de recerca i laboral de les dones, ja que són elles les protagonistes d'aquests permisos i de les reduccions de jornada.

Cal tenir en compte que els permisos i les reduccions de jornada s'han d'aplicar a tots els aspectes de la dedicació del professorat i del personal investigador.

4.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

De les entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres, se'n poden assenyalar tres idees principals:

- [1] El tema de la conciliació és molt important en les carreres i trajectòries acadèmiques i de recerca, tenint en compte els processos d'acreditació actuals.
- [2] No s'han implantat mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral més enllà de les establertes per la legislació.

- [3] En canvi, per la seva banda, és destacable com s'ha anat introduint una «cultura» d'usos del temps més favorable a la conciliació («Abans es feien reunions a les 5-6 de la tarda i ara es fan abans per qui té fills, s'ha anat normalitzant»).

Si parlem ara de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal: Creu que són aspectes que impacten en la trajectòria docent i de recerca? Accions concretes a nivell de centre per superar aquests obstacles? Són els que es fan a nivell de la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creus que es podrien fer?

- *El professorat no fitxa, el PAS sí...*
- *És difícil conciliar, crec que les accions han de ser des de la UB i a nivell social, sortir de les dinàmiques competitives.*
- *«Hi ha barreres que et dificulten pujar, i en facultats amb estructures molt jeràrquiques, ja mai acabes liderant un projecte de recerca. Com et vols acreditar? I també, una altra cosa, els sistemes d'acreditació... Les universitats també poden ser potenciadores no? Aquests sistemes d'acreditació quin tipus de recerca estan primant? I com la comptabilitzen? Productivitat o qualitat en la recerca, metodologies innovadores o com afecta la població? Hi ha molt camí per fer i la UB podria ser líder en aquests nous models d'avaluació de la recerca. I les dones tindriem més oportunitats que un sistema únicament productiu».*
- *Canviar els horaris i posar reunió a una certa franja horària i un dia a la setmana, mai més tard de les 15 h. Col·locar tots els tràmits de gestió en un dia, però és insostenible perquè s'han manifestat. Hi ha coses de gestió que jo no hauria de fer. «Entrant a bases de dades per exemple, ho pot fer un PAS».*
- *«S'han fet accions concretes: suggerir que no hi hagi reunions a primera hora, sales de lactància, tot això facilita la conciliació» I el currículum. «S'utilitza el sentit comú i ser sensible, si algú no pot arribar fins a les 10, doncs no li dones classe a aquella hora», «hi ha un sentit comú i normalment no hi ha hagut conflicte, la gestió de proximitat és la que millor funciona». «Les dones tenen una tradició d'aguantar-se no? (...) culturalment, la cria de nens s'ha considerat negatiu professionalment parlant», «no sabem si els acords que es fan als departaments són justos, només podem recomanar». «Hi ha qui no se n'adona i està generant certa injustícia».*
- *«Teòricament hi és, no hi ha problema... La institució facilita, és més jo crec les pròpies dones». Com a política no hi ha problema, el conflicte és que mentrestant la meua carrera decreixerà. «És més fàcil a la Universitat». Hi ha dones que tenen dobles o triples jornades. També passa amb cures a la gent gran, que igual recau a les dones. S'ha d'abordar des de la comissió i no només a nivell de nens sinó també de gent gran. Una acció important seria visibilitzar-ho i veure la realitat, veure les càrregues que tenen.*
- *«No és compatible, requereix un nivell d'esforç i de dedicació bastant gran». La recerca al ser un entorn molt competitiu i anem tots i totes molt sobrecarregades. «Anem molt per sobre del que hauríem de carregar». Podríem fer l'stop the clock. «És tot tan competitiu i hi ha tants pocs recursos que sembla difícil compatibilitzar la recerca amb la vida». Té un impacte diferencial. Crec que les accions escapen a la Comissió d'Igualtat. «Va més en que les polítiques públiques han de garantir un suport a les tasques de reproducció i no pas a allargar els permisos dels homes, que al final es veu que els acaben fent servir per altres coses... Les polítiques públiques han d'anar més a sostenir aquestes cures».*
- *Yo creo que se intenta mucho, compactar investigación por semestres, o compactar las clases en un semestre o unos días a la semana para que el resto puedas trabajar desde casa. Yo creo que la universidad es uno de los espacios más fáciles para conciliar.*

- *Per suposat, negativament. Hi ha una acumulació de feina. Per superar-los, és una qüestió personal, es donen facilitats però l'horari segons com tens triada la docència no t'ho pots compaginar. No s'aconsegueix la conciliació, hi ha col·laboració entre els membres del departament.*
- *Totalment, tenen professores agregades que tenen 50 anys perquè han sigut mares i d'altres dones que no volen ser mares perquè volen fer carrera, perquè veuen que és impossible conciliar. Moltes de les professores titulars no són catedràtiques pel mateix tema, perquè no han pogut conciliar. No es fa cap acció al centre, si hi hagués competència per fer no hi hauria d'haver la pressió de publicar per poder tenir una plaça, no poden reduir crèdits de docència a un professor o professora per tenir temps de recerca per poder-se acreditar. S'hauria de desaccelerar la pressió per les acreditacions.*
- *Molt, no hi ha cap acció al centre. Les mesures de conciliació són internes, personals, si un professor o professora no pot assolir una docència per la conciliació, un altre l'assoleix, però hi ha gent que no ho veu i no posen de la seva part. No hi ha recursos físics, com una sala de lactància. Es podria tenir en compte això docent que tenim, que és amb favors, que sigui un dret.*
- *Sí, com la maternitat que sense ella no existiríem com a espècie i és una de les coses que més es castiga. Hi ha penalització al currículum, la recerca es veu ressentida. Ara s'intenta compensar al currículum vitae si ha sigut mare per igualar-ho.*
- *Sí, el fet de tenir fills crea un problema, la universitat o té un sistema de reemplaçament, es reparteix la docència entre la resta del departament.*
- *Va per col·lectius, conciliació més fàcil al PAS perquè està més reglat, en el professorat va més voluntarista, depèn de la situació en què estàs i si pots triar el teu horari, no hi ha política clara.*
- *És impossible conciliar, en el moment que algú tingui fills la seva recerca s'ha de parar i en la docència s'ha de millorar. Les baixes de maternitat no es cobreixen, s'espera que un altre docent absorbeixi aquests estudiants. La comissió es nega totalment, ha d'arribar algú de substitució. Hi han accions sense recolzament institucional, són accions personals.*

I en el PAS?

- *És difícil conciliar, però el fet de treballar amb altres dones facilita conciliar perquè ens ajudem entre nosaltres. Cobreixes i et cobreixen arran de la sensibilitat que tenen pels fills i filles o persones grans. Tenim hores per conciliació i dies, es té en compte. No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *Està molt feminitzat. «Jo crec que el PAS és qui millor ho té, tenen horaris compactes, tenen dies d'assumptes de tràmit, i no tenen necessitat de treballar per objectius... Nosaltres som empreses autogestionades per un mateix». Però caldria que se'ls contracti pagant per la formació que tenen.*
- *El PAS lo tiene más complicado, porque tienen que fichar 8 horas... El tema también es el permiso de paternidad, porque no alargarlo un poquito más, alargar que los padres estén más con los hijos.*
- *Tenen un horari molt més fàcil.*
- *No ho sap, més o menys igual, més fàcil perquè tenen un horari fix.*
- *No hi ha una política a banda del que marca la llei.*
- *El PAS sí que té aquesta possibilitat de conciliació.*

- *Sí, jo no conec accions concretes. Des de la Comissió no tenim relació directa amb la política de recursos humans. Seria una via on podríem entrar, però no ho hem fet.*
- *Potser es més fàcil. Les baixes i la conciliació, al ser personal administratiu deu estar recolzat per la institució, tot i que sigui difícil igualment.*

Si ens centrem en l'alumnat dels ensenyaments del seu centre, creu que hi ha desigualtats per raó de gènere en les seves trajectòries acadèmiques (grau-màster-doctorat), en el seu rendiment? Es fan accions concretes a nivell de centre per superar aquests obstacles? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *Hi ha molt per fer amb l'alumnat, accions específiques, però començant per difondre que ens coneguim.*
- *Vaig aconseguir que es procuri la «participació equilibrada» dels òrgans de govern de l'Escola de Doctorat, cosa que no es feia abans. Beques per alumnat brillant amb dificultats econòmiques, seria interessant veure si qui se n'acaba beneficiant són homes, caldria veure per què. O si només s'hi presenten homes. «O veure per què deixen d'estudiar, és sabut que els homes diuen que no els interessa i les dones que no poden, les polítiques són completament diferents». Falta treball d'empoderament, perquè creuen que no compleixen els requisits i bé s'hi presenten altres nois que tampoc els tenen i s'hi presenten.*
- *Falten referents, es troben fora de lloc, veuen que no hi ha dones i es pregunten què faig aquí? Efecte embut, tu mires a quart i no hi són les dones. Tenen necessitat de treballar o tasques de cures. Però el problema també és que no tenen referents i la falta de perspectiva de gènere. I... com que hi ha molts seminaris i consisteix molt en intervenir, i és un model on les dones participen menys. Malgrat que intento fer moltes tutories i reforçar o intentar canviar les dinàmiques de classe, aconseguir que els nois parlin menys i ocupin tant de temps. A la Universitat de l'Experiència tenen claríssim i valoren molt l'opció de participar.*
- *Tenen el tutor, i la gran presència de dones que hi ha... Saben que tenen la Comissió d'Igualtat.*
- *«Hi ha moltes dones, les alumnes són molt guerrerres i jo crec que no hi ha un biaix en la trajectòria. Pot haver-hi biaixos amb l'avaluació».*
- *El gran biaix és a l'hora de valorar l'alumnat. «Si una noia ho fa molt bé, es pensa que ha treballat molt i, si és un noi, que és molt brillant». I això és complicat quan es valora molt el fet de ser brillant. Hi ha estudis sobre física on es comenta que com menys femenina ets, com a dona, més brillant se't percep.*
- *Sí hay sesgo, claro, pero veo también el sesgo inconsciente de las alumnas también. Intento frenarlo en clase, en las exposiciones cuando se disculpan o... Animando a pensar en la mirada que utilizan, pero no creo que se haga de forma muy consciente en la facultad, sí las profes o profas feministas. O biaixos amb TFG i TFM. Conflictos per deslegitimar per exemple un treball perquè era sobre lesbianes, «eso solo interesa a tu tribu» deien certs professors.*
- *Jo diria que on pot ser més complicat és a la part de doctorat, però en principi no hi ha problema.*
- *No, els rendiments són més alts en les dones que en els homes.*
- *Es segueix repetint el gràfic de les tisores, al grau hi ha majoria de dones i tenen un rendiment, però després al màster en passen menys i no es diu ja de doctorats. Hi ha una desigualtat de dades, una diferència, trajectòries diferencials que es creuen. No es fa cap acció, es podrien demanar uns tribunals paritaris.*
- *Els estudiants tenen molt clar que tenen els mateixos drets i van per aquesta línia.*

- *No, la majoria són dones i no queda afectada, tot i que a classe parlen més els homes quan hi ha més nombre de dones. Potser afecta al tema de la conciliació de les estudiantants que siguin mares.*

EIX 5. Perspectiva de gènere en la docència: creació i transmissió del coneixement en l'activitat docent

En aquesta dimensió, l'objectiu era obtenir evidències empíriques sobre aquells aspectes relacionats amb la introducció de la perspectiva de gènere en la creació i transmissió del coneixement en l'activitat docent a la Universitat de Barcelona. Concretament:

- 1) Activitats específiques de docència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes
- 2) Existència d'ensenyaments en matèria d'igualtat de gènere en els plans d'estudis universitaris: oferta formativa (titulacions pròpies, màsters, doctorats, graus, Universitat de l'Experiència)
- 3) Treballs finals de grau (TFG), treballs finals de màster (TFM) i tesis doctorals sobre estudis de gènere i accions de promoció realitzades
- 4) Accions concretes i procediments per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la definició de plans d'estudis, en els continguts i en les metodologies emprades
- 5) Incorporació, en els plans docents de les assignatures de diverses titulacions i nivells, de la perspectiva de gènere i la visibilització de les dones
- 6) Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat docent i de gestió
- 7) Existència de grups docents sobre estudis de gènere i projectes concedits en les convocatòries de projectes de millora i innovació docent (PMID)
- 8) Revisió/correcció, elaboració de materials, llibres, documentació des de l'òptica de la igualtat
- 9) Valoració del fons bibliogràfic amb contingut de gènere

5.1 Indicadors previstos a l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència

Taula 12. Indicadors previstos a l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència segons disponibilitat

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Activitats específiques de docència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes	
Formació en matèria d'igualtat per al professorat	Cursos en matèria d'igualtat (fora de l'ensenyament formal)
Existència d'ensenyaments en matèria d'igualtat de gènere en els plans d'estudis universitaris: oferta formativa (titulacions pròpies, màsters, doctorats, graus, Universitat de l'Experiència)	
Assignatures en matèria de gènere als graus*	

Assignatures en matèria de gènere als màsters oficials	
Titulacions en matèria de gènere (graus, màsters oficials, doctorats i postgraus)	
Treballs finals de grau (TFG), treballs finals de màster (TFM) i tesis doctorals sobre estudis de gènere i accions de promoció realitzades	
TFG (nombre i premis)	
TFM (nombre i premis)	
Tesis doctorals	
Incorporació, en els plans docents de les assignatures de diverses titulacions i nivells, de la perspectiva de gènere i la visibilització de les dones	
Coneixement de la incorporació de la perspectiva de gènere per part de la comunitat universitària	
Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere per part de la comunitat universitària	
	Referència a dones/homes, diferència sexual i/o de gènere en el pla docent*
	Referència a dones/homes, diferència sexual i/o de gènere a la bibliografia*
	Referència a dones científiques en els plans docents i programes docents, com també en els materials*
	Referència a dones en general i al diferencial de gènere en els plans docents i programes docents, com també en els materials*
Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat docent i de gestió. <i>No disponible</i>	
Existència de grups docents sobre estudis de gènere i projectes concedits en les convocatòries de PMID	
Grups docents	
Convocatòries de PMID	
Revisió/correcció, elaboració de materials, llibres, documentació des de l'òptica de la igualtat	
	Revisió/correcció, elaboració de materials, llibres, documentació des de l'òptica de la igualtat
Valoració del fons bibliogràfic amb contingut de gènere	
	Fons propi
	Accés a revistes

*Dels indicadors previstos en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en els ensenyaments de grau i la visibilització de les dones en els plans docents, assignatures, bibliografies, per graus i centres, es disposa dels

resultats en curs del buidatge d'informació dels plans docents que està duent a terme la Unitat d'Igualtat durant l'any 2019 (encara no s'ha pogut assolir l'alt nombre de graus i ensenyaments amb què compta la UB).

En el moment d'escriure aquest informe, es disposa de la informació corresponent a 20 graus d'un total dels 73 graus de la Universitat de Barcelona. Aquest baix percentatge de graus analitzats, tot i que impedeix donar dades completes i exhaustives perquè el biaix seria considerable i, per tant, la validesa i fiabilitat de la dada escassa, sí que pot servir d'indicador dins l'àmbit estudiat. Tot i així, cal considerar que es tracta d'una anàlisi basada en les dades publicades, sense una valoració individualitzada que requeriria entrevistar el professorat per conèixer el grau real d'implementació, amb independència de la inclusió directa del tema o la perspectiva des d'una visió formal (per tant, es considera que la inclusió formal pot no tenir correspondència real amb l'efectiva posada en pràctica i que, en sentit invers, la falta d'inclusió formal pot no correspondre's amb l'efectiva posada en pràctica a la docència, encara que no s'expliciti en continguts concrets).

5.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la Universitat de Barcelona.

A continuació es presenta la informació extreta dels indicadors disponibles.

*Taula 13. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència**

Formació professorat	Cursos de l'ICE (nombre de cursos)	2
Ensenyaments en matèria d'igualtat de gènere	Màster oficials (nombre de màsters oficials)	2
	Màsters propis (nombre de màsters propis)	3
	Postgraus (nombre de postgraus)	3
	Màsters oficials que compten amb assignatures de gènere (percentatge)	12,82%
Treballs realitzats en matèria de gènere	TFG (percentatge sobre els disponibles al dipòsit UB)	4,90%
	TFM (percentatge sobre els disponibles al dipòsit UB)	7,28%
	Tesis doctorals (percentatge)	1,84%
Premis publicats en el web (nombre)		2
Innovació docent	Nombre de grups docents amb perspectiva de gènere (percentatge)	10,20%
	Projectes docents amb perspectiva de gènere (percentatge sobre els projectes actius 2019)	4,10%

*Cerca per gènere, feminisme, dona i dones.

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu, 2018-2019.

Taula 14. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. ECTS d'assignatures amb perspectiva de gènere segons ensenyament

Ensenyament (grau)	ECTS assignatures perspectiva de gènere
Belles Arts	30
Conservació-Restauració de Béns Culturals	18
Disseny	6
Ciències del Mar	0
Geologia	0
Administració i Direcció d'Empreses	6
Economia	0
Empresa Internacional	6
Filosofia	93 ²
Física	0
Enginyeria Electrònica de Telecomunicació	0
Enginyeria Biomèdica	0
Antropologia Social	132
Arqueologia	126
Psicologia	90
Química	0
Enginyeria de Materials	0
Enginyeria Química	0
Dret	120 ¹
Educació Primària	132

¹En alguns ensenyaments, per acord dels òrgans acadèmics de la facultat, s'introdueix una frase o paràgraf de forma general i homogènia a totes les assignatures dels graus.

²Cal tenir en compte la ràtio d'optativitat en assignatures d'altres ensenyaments.

FONT. Unitat d'Igualtat, UB.

Taula 15. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Coneixement i percepció de l'alumnat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats

	Percentatge de resposta
Consideres que el professorat incorpora la perspectiva de gènere a les assignatures que segueixes?	31,00 %
En cas negatiu: consideres necessari fer-ho?	15,19 %
Has detectat que el professorat faci servir exemples masculistes o amb estereotips de gènere?	0,34 %
El teu professorat fa servir llenguatge sexista a classe?	28,49 %
Consideres que el professorat hauria d'adaptar les seves classes o material al llenguatge no sexista?	68,58 %
Es proposen temàtiques de gènere per a realitzar el TFG o TFM?	31,84 %

Saps quin professorat tutoritza treballs sobre gènere o a qui adreçar-te per a realitzar el teu TFG o TFM en aquest camp?	14,59 %
Saps si existeixen assignatures de gènere a la teva facultat o ensenyament?	28,00 %
Tens possibilitat d'escollir assignatures sobre gènere o amb perspectiva de gènere?	22,31 %
Si s'ofereix una assignatura o assignatures de gènere la triaries?	64,72 %
Consideres que l'ambient de classe és masculista? O perceps que és «neutre»?	14,16 %
Es produeixen a classe comentaris masculistes per part dels companys de classe?	31,33 %

NOTA. Respostes totals: 1.165; el 69,54 % de dones.

FONT. Enquesta docència amb perspectiva de gènere - alumnat. Gener 2020. Unitat d'Igualtat UB.

Taula 16. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Coneixement i percepció del professorat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats

	Percentatge de resposta
No es coneix què és la perspectiva de gènere	16,61 %
Es considera que sí que s'ha rebut alguna formació sobre perspectiva de gènere	64,25 %
El seu programa o temari docent incorpora la perspectiva de gènere més enllà del que s'indica en el pla docent	61,00 %
Sí que creu que es podria incorporar la perspectiva de gènere a la seva assignatura	29,60 %
Sí que creu que seria positiu incorporar la perspectiva de gènere a l'assignatura	64,00 %
Sí que la bibliografia que recomana inclou autores dones	75,83 %
Sí que recomanaria temàtica de gènere als TFG i TFM que es tutoritzen o es coordinen	62,87 %
Quan s'organitzen activitats de classe o participatives, s'intenta que els grups es conformin de manera equilibrada	60,70 %
En les activitats de grup a classe, el lideratge l'exerceixen normalment: nois/noies	18,12 % / 45,92 %
Quan es refereix a classe a qüestions de gènere, es reben comentaris: positius / negatius	32,62 % / 0,18 %
Hi ha alumnes que qüestionin les referències de gènere (o feministes): sí/no	10,27 % / 82,17 %

NOTA. Respostes totals: 331; el 56,79% de dones.

FONT. Enquesta docència amb perspectiva de gènere - alumnat. Gener 2020. Unitat d'Igualtat UB.

5.3 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

A continuació es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat.

[3.1.] Es realitzen o s'han realitzat en el seu centre accions d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis, continguts d'assignatures, metodologies docents, seminaris debats? Creu que hauran d'impulsar-ho? Quines creu que es podrien fer?

- *Bibliografies posant el nom i no només la inicial. Donar visibilitat a les dones. Depèn de la voluntat i de l'interès. El professorat no anirà a formacions, jo enviaria correus explicatius des de l'equip deganal per a tot el professorat.*
- *Costa molt incorporar-ho de manera transversal, depenent molt de si a la facultat o a l'ensenyament hi ha grups de recerca amb perspectiva de gènere. I el professorat no està obert a incorporar la perspectiva. Estem treballant per fer accions per als docents per incorporar-ho als plans d'estudis que ja tenim, sense canviar-los completament.*
- *«No hem fet res de res, malgrat que estava al pla no vam fer res de res». Vam fer un petit estudi, però tot depèn de l'efecte cascada, si des de dalt no se li dona importància costa fer-ho des de baix. S'ha de fer un manual de les instruccions de l'AQU, una de les línies d'acció és pressionar perquè la UB ens formi, a més hi ha professorat que pot dir-nos com fer-ho. Cal conscienciar a tota la comunitat universitària, «si no, hi ha una part del coneixement que queda ocult».*
- *Si estructuralment no hi ha recursos... Incloure en continguts i fonts secundàries, incorporar més autores i metodologies docents, altres formes de seminari i encoratjar les noies a parlar a les classes magistrals. Però calen formacions per a docents «però falta sensibilitat, i han estat sempre en una posició de privilegi i fent sempre el mateix (...) però s'aniran jubillant, si hi ha sort».*
- *Caldria incorporar-ho de veritat, no només bona voluntat.*
- *És el que estan treballant. S'ha d'impulsar.*
- *Van enviar les recomanacions d'incloure tant als plans com a la docència la perspectiva. No hi ha hagut cap problema. S'ha d'impulsar.*
- *No s'han fet accions. Si algú incorpora la perspectiva de gènere en la docència és per pròpia voluntat. S'hauria d'impulsar, es podria fer amb els coordinadors i coordinadores d'assignatures unes reunions i sessions de formació de què és la perspectiva de gènere i com incorporar-la.*
- *L'ideal seria fer un apartat de gènere als TFG.*
- *Sí, quan es van publicar les guies de la Xarxa Vives, van fer difusió a tot el professorat, ara hi ha una eina per poder utilitzar exemples correctes o corregir conductes que són realment discriminatòries.*
- *Des de la comissió ho han començat a tractar, però es té la sensació que es fa molta cosa, però des de les percepcions individuals depèn de cada professor i grup de recerca. S'han fet uns seminaris per potenciar-ho. S'intentarà que sigui un curs d'extensió universitària. S'han d'impulsar des d'una visió integral.*
- *Sí, a la redacció de plans d'estudis més continguts. S'haurien de fer formacions als docents i sensibilitzar, a vegades la gent vol aplicar la perspectiva però no sap com.*

[3.2.] Si se'n fan algunes, és generalitzat o d'un grup concret? S'ha impulsat per part de l'equip deganal? Consells d'estudis, coordinacions de màster?

- *La comissió és petita i són poques persones... no arriben a tot.*
- *Sí, es fan moltes coses, però perquè els grups de recerca estan molt actius i fan coses.*
- *Bàsicament els grups sí, i perquè no tenim ni tants recursos ni temps arran de la voluntarietat. Cal posicionament i aposta institucional.*
- *Jo crec que ve d'iniciatives personals d'elles, sempre són dones, molt rarament homes. El mèrit és de les dinàmiques de la gent.*

- *Es generalitza a tota la facultat i son impulsades per l'equip deganal, per tal d'aconseguir l'acreditació de l'AQU.*

[3.3.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *«Explicar perquè és important la perspectiva de gènere a la recerca i a tot arreu». Ha estat un facilitador que a nivell europeu s'exigeixi.*
- *Fer un curs de perspectiva de gènere per a docents, fent-ho amb professorat que ja ho estem fent i aprofitar els recursos cognitius que ja tenim. Objectiu clau és la formació en PDI. Fer formacions al professorat perquè sàpiguen com fer-ho.*
- *Canviar noms d'aules.*
- *Intentar que elles estiguin més segures. Entenc que les noies no poden anar amb aquest to de veu a una entrevista, si van a una entrevista de feina, més seguretat en elles mateixes. És una cosa implícita. «Cadascú és persona, més enllà del gènere (...) si fins ara la teva actitud és de molt tímida i tal, doncs t'ajudem amb presentacions (...) treballs en equip i se'ls intenta inculcar: no t'amaguis més, que després tens un món laboral a fora i allà hauràs de fer-ho».*
- *«Introduir a totes les assignatures de manera transversal i longitudinal la perspectiva de gènere». No només optatives.*
- *Introduir-ho a totes les assignatures de forma transversal.*
- *Incorporar aquesta perspectiva i introduir la realitat de gènere en qualsevol assignatura.*
- *Incorporar la perspectiva de gènere a les assignatures per part de la Comissió Acadèmica. Que la universitat ho mani a fer.*
- *Que realment tots els professors agafin la guia i que acabin donant una perspectiva de gènere.*
- *Intentar buscar una visió més global, més integrada i poder traslladar-ho en accions concretes.*
- *Tothom que fa docència ha d'incorporar la perspectiva de gènere a la seva docència, tenir-ho ben integrat i veure'n la necessitat.*

[3.4.] I creu que hi ha algun obstacle per afrontar-los?

- *El màxim obstacle és el poc posicionament de la UB. L'única manera és parlar amb la gent de dalt, «els de dalt s'ho han de creure», si no, no va més enllà. Cal explicar els beneficis socials d'això i la qualitat de vida, has de convèncer. A nivell de l'Institut Català de la Dona ho fan així, és el primer que fan.*
- *Falta de formació del professorat, és molt difícil introduir-ho si no la té el professorat.*
- *Que realment després els professors ho tinguin en compte en els seus plans docents.*
- *Resistència del professorat per no veure'n la necessitat. Que no hi hagi interès, que passin de fer-ho.*
- *El temps i que en una facultat gran és difícil que arribi a tots els professors.*
- *A part dels recursos pot haver-hi professorat que no estigui implicat o interessat en fer-ho, però també els obstacles de la normativa. Una assignatura amb perspectiva de gènere de vegades no es pot oferir a diferents graus i quan és optativa només la poden cursar els alumnes d'aquell grau.*
- *El desconeixement en certs àmbits i la falta de recursos en formar aquesta gent.*

[3.5.] Al seu parer, en aquest àmbit, «perspectiva de gènere en la docència», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere, segurament fer cursos i accions concretes, té més eficàcia.*

[3.6.] I quines quedarien per fer per assolir la igualtat entre dones i homes?

- *Els docents podrien introduir qüestions que rebin positivament tant els alumnes com les alumnes. Generalitzar en tot l'àmbit docent, que sigui natural i no sigui una cosa individual.*
- *S'han de destinar més recursos a formacions, cursos i fer divulgació de per què és important.*

EIX 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

Les evidències empíriques sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència preveien la cerca dels aspectes següents:

- 1) Grups de recerca sobre estudis de gènere
- 2) Activitats específiques de recerca i transferència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes
- 3) Estratègies que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per raó de gènere en activitats de recerca i transferència
- 4) Existència de projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere
- 5) Difusió i impacte dels projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere
- 6) Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat investigadora
- 7) Accions concretes i procediments per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i en la transferència: en la definició de la temàtica, en el disseny de nous productes, la diagnosi de problemes, la proposta de solucions, la utilització i l'aplicació de noves tecnologies i el seu impacte de gènere
- 8) Participació en instituts de recerca de gènere: impuls, reconeixement i recursos destinats

6.1 Indicadors previstos a l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

Taula 17. Indicadors previstos a l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Grups de recerca sobre estudis de gènere	
Nre. de grups de recerca sobre estudis de gènere	Finançament dels grups de recerca de gènere
Existència de projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere	

Projectes de recerca en matèria d'igualtat de gènere	Convenis i contractes de recerca: IP, integrants, finançament
Projectes de recerca segons sexe	
Investigadors i investigadores principals dels projectes de recerca	Puntuació i llistar PDA de recerca dels investigadors i investigadores
Instituts i centres de recerca	
Nre. d'instituts i centres de recerca sobre estudis de gènere	
Direcció d'instituts i centres de recerca: propis i participats	
Activitats específiques de recerca i transferència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes	
Cursos, seminaris, activitats (vegeu l'eix 1)	Accions especials / Ajuts a la recerca / Ajuts a grups consolidats
Premi Antoni Caparrós al millor projecte de transferència de coneixement	
Estratègies que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per raó de gènere en activitats de recerca i transferència. <i>No disponible</i>	
Difusió i impacte dels projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere	
Autoria de publicacions: articles i llibres segons sexe: Edicions UB	Autoria d'articles segons impacte
Projectes de recerca	Polítiques públiques
	Fons total de recerca captat en convocatòries competitives i no competitives
	Contribucions a congressos
Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat investigadora. <i>No disponible</i>	
Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat investigadora. <i>No disponible</i>	
Accions concretes i procediments per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i en la transferència: en la definició de la temàtica, en el disseny de nous productes, la diagnosi de problemes, la proposta de solucions, la utilització i l'aplicació de noves tecnologies i el seu impacte de gènere. <i>No disponible</i>	

6.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de la Universitat de Barcelona i dels seus centres.

A continuació es presenta la informació extreta dels indicadors disponibles de cada un dels subapartats de la dimensió.

Juntament amb la informació de cada indicador per dones i homes, es presenta un indicador de desigualtat i un indicador de camí cap la paritat.

Indicador de desigualtat

Aquest indicador és el quocient de les dades d'ambdós col·lectius. I pot tenir un valor entre 0 (màxima desigualtat) i 1 (màxima igualtat).²⁵

Cal tenir en compte que aquest indicador informa sobre on es poden observar les situacions més *desigualitàries* entre ambdós sexes (per poder evidenciar quin és el col·lectiu que pateix més desigualtat, cal observar les dades dels percentatges).

Indicador de «camí cap a la paritat»

Aquest indicador ens informa de la distància, expressada en punts percentuals, que ens queda per recórrer per aconseguir la paritat entre ambdós sexes (s'ha considerat que la paritat és quan el percentatge de dones i homes és del 50 %).

La dada en vermell indica una situació no paritària que desfavoreix les dones. La dada en negre indica una situació no paritària que desfavoreix els homes.

Taula 18. Resultats dels indicadors de l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Representació

	Percentatges		Indicador de desigualtat	Indicador de camí cap a la paritat
	Dones	Homes		
Investigadors/ores principals	40,74	59,26	0,69	9,26
Direcció d'instituts i centres propis	18,18	81,82	0,22	31,82
Instituts i centres de recerca participats per la UB	14,29	85,71	0,17	35,71
Autoria de publicacions d'Edicions UB 2019	45	55	0,82	5,00
Premi Antoni Caparrós al millor projecte de transferència de coneixement	52,94	47,06	0,89	2,94

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu; Gabinet Tècnic del Rectorat; Vicerectorat d'Emprenedoria, Transferència i Innovació.

Taula 19. Resultats dels indicadors de l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Perspectiva

	Perspectiva de gènere* (percentatges)
Grups de recerca	0,53

²⁵ Es podria calcular també el percentatge en l'interior de cada sexe. Per exemple, el percentatge de catedràtics i catedràtiques dins el total de dones i d'homes: el 3,7 % i l'11,49 % de les dones i dels homes, respectivament.

Instituts i centres de recerca propis de la UB	4,55
Instituts i centres de recerca participats per la UB	6,25
Projectes de recerca estatals	2,21
Projectes de recerca europeus	3,09

*Cerca per *gènere, feminisme, dona i dones* en castellà, català i anglès.

Font. Elaboració pròpia a partir de ub.edu i Gabinet Tècnic del Rectorat.

6.3 Comentaris dels indicadors presentats

La major desigualtat entre dones i homes s'evidencia en la direcció d'instituts i centres de recerca propis i participats per la UB, en què entre el 81 % i el 86 % són homes.

En canvi, si ens fixem en els investigadors i investigadores principals de projectes de recerca, tot i mantenir-se un major percentatge masculí, tendeix més a la paritat.

En relació amb l'únic indicador disponible sobre les autories de les publicacions d'Edicions UB per a l'any 2019, la paritat és gairebé plena.

Els resultats obtinguts, si se centra la mirada en la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, ens permeten de donar compte del baix nombre de grups de recerca, comparat amb els instituts i centres de recerca, que tenen incorporat en el seu títol, objectius o paraules clau termes com ara *gènere, feminisme, dona i dones*: no arriba ni a l'1 % de tots els grups de recerca de la UB.

Tanmateix, el percentatge de projectes de recerca estatals i europeus vigents que tenen una clara perspectiva de gènere (el 2,21 % i el 3,09 % del total d'estatals i europeus, respectivament) tenen una presència bastant minoritària en el mapa de projectes de recerca actuals.

6.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

A continuació es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat.

[4.1.] Es realitzen o s'han realitzat en el seu centre accions o activitats específiques en matèria d'igualtat entre dones i homes en la recerca i la transferència? Creu que hauran d'impulsar-ho? Quines creu que es podrien fer? Es realitzen accions de difusió dels projectes de recerca, convenis, en matèria d'igualtat?

- *Hi va haver una jornada només per a dones informàtiques i una dona va escriure dient que això era discriminació per les dones.*
- *Tenim moltes coses més bàsiques que promocionar la recerca, seria una desmesura fer-ho ara havent-hi altres urgències.*
- *Hi ha cartutxos que no s'han de cremar, s'han de reeditar. Es va fer un curs de l'ICE per incorporar la perspectiva de gènere a la recerca, per a professorat i tècnics de projectes internacionals de la UB i tothom qui participa en projectes europeus es van apuntar. Aquí tenim un centre de recerca que va fer un taller sobre com introduir la perspectiva de gènere a la recerca. També vam fer-lo dels TFM i TFG, mai ho esgotes, sempre hi ha coses. A nivell de doctorat, vam fer una càpsula de com introduir la perspectiva a la tesi doctoral.*

- *Cal fer més formació, n'hi ha hagut alguns però no hi ha molt interès. Els projectes europeus com que obliguen a fer-ho...*
- *Seminaris, iniciatives de grups de recerca. Però si no es considera que el gènere no és una àrea de recerca no anem bé... hi ha d'haver reconeixement explícit, tenim revistes de gènere del primer quartil, sabem que els recursos hi són, però no fa un pas i, fins i tot, fer recerca en gènere penalitza, no cal que continuem parlant. Sí que fem moltes coses a secundària i instituts, perquè sabem que el futur que vinguin estudiants depèn d'això.*
- *Els homes reben més finançament. Les dones són més pragmàtiques, i un home és més imaginatiu i són menys realistes; hi ha treballs publicat». Hi ha hàndicaps, depenen de si ets home o dona, i també l'ús de la retòrica. Potser caldria fer alguna cosa...*
- *Jo crec que, en la recerca, la desagregació per sexe és la que més es veu. El posicionament hi és, però moltes vegades és un treball lent.*
- *Sí, però potser se n'haurien de planificar més i dir encara que siguin dues accions a l'any planificar-les i fer-les bé.*
- *No, fa uns anys s'havien fet algunes campanyes, però res institucional els darrers cinc anys. S'hauria d'impulsar, promocionar i informar els IP dels grups de recerca perquè n'entenguin la necessitat.*
- *Hi ha força grups de recerca en matèria de gènere i que organitzen jornades, però són accions concretes dels grups. Es podria fer alguna cosa més coordinada. L'últim 25 N, una de les xerrades va ser sobre la diagnosi i la recerca de gènere en aquesta facultat.*
- *Crec que sí, que es fan avenços en aquest àmbit, sempre s'ha d'impulsar la perspectiva de gènere... es realitzen accions de difusió com ara seminaris.*

[4.2.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Que el rector es posicioni.*
- *«Caldria que hi hagués més sinergia amb les persones d'igualtat o dins dels mateixos equips d'investigació recomanacions amb molta obligatorietat». Cal canviar qui és el subjecte de la recerca també. «S'hauria d'incorporar en tot el procés la perspectiva, quins marcs teòrics fem servir? Quins biaixos poden haver-hi en les hipòtesis que fem? Qui hi ha als equips avaluadors?». Hi hauria d'haver voluntats fermes per part de l'equip deganal, vetllar-ho.*
- *«Els venerables no els canviarem». Cal fer-ho des de la docència i anar-ho incorporant. Ensenyant a la gent que els equips diversos funcionen més i els convencem que això puja el factor H, ja veuràs com s'hi posen.*
- *Que nos faciliten la matrícula del congreso, formación, apoyo que podemos hacer, una revista donde escribir artículos... Hay revistas feministas... y no siempre está contemplado de forma transversal, aparecen como monográficos. Trabajamos en cada doctorado con temas parecidos, relacionarlos, juntar cuando son temas similares y compartirlo desde la Escuela de Doctorado y también vincularlo con entidades y movimientos feministas fuera de la universidad. Crear una red, alianzas para archivos, fanzines...*
- *La conciliació perquè les dones que estan fent la tesi doctoral o, un cop graduades, si tenen fills, tenen problemes amb els contractes, són els que són, si tenen la sort de gaudir de beca ho tenen solucionat i la conciliació depèn del seu grup de recerca, no hi hauria problema, però les que no tenen beca tenen contractes més pobres.*
- *La visibilització de les dones en la recerca. Que cada cop hi hagi més dones científiques que puguin donar visibilitat al treball.*

- *Que es fes investigació tenint en compte el gènere i després fer la transferència d'aquests resultats.*
- *Fer que sigui una recerca més visible i que tingui una visió més de conjunt a nivell de facultat, lligat a la idea d'igualtat en la posició dels homes i les dones en l'equip de recerca. Incorporar aquesta visió transversal en tots els projectes de recerca.*
- *Fer més difusió, sortir de la lògica introspectiva del món de la Universitat i la recerca.*

[4.3.] I creu que hi ha algun obstacles per afrontar-los?

- *El problema és que cremem cartutxos, i quanta gent pot anar-hi, cal recuperar-ho més tard. «Molts cops hi ha tanta cosa que la gent no arriba a tot, ni té la percepció que sigui prioritari».*
- *Que es consideri que fer gènere és voluntariat.*
- *Administratius i de contractació, econòmics.*
- *La disposició personal i els recursos per assolir els objectius.*
- *Que, cada vegada més, el sostre de vidre s'acabi trencant del tot, que les dones s'ho creguin, que són capaces.*
- *La manca de formació, de coneixement, de com incorporar aquesta perspectiva a la recerca.*
- *La pròpia inèrcia del món acadèmic.*

[4.4.] Al seu parer, en aquest àmbit de «perspectiva de gènere en la recerca i la transferència», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Les petites accions que es puguin anar fent de visibilització dels projectes, formació, etc.*
- *No posar traves als grups de recerca, donar més finançament i que no sigui consolidació d'aquest grups.*

EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica

EIX 9. Promoció de les relacions externes

Aquestes tres dimensions tenen com a objectius:

(7) Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

- ✓ Establiment de criteris de qualitat i d'excel·lència de la docència i la recerca per incloure les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual
- ✓ Accions de reconeixement de persones o grups (docents i de recerca) que hagin mostrat un comportament significatiu pel que fa a l'objectiu d'igualtat
- ✓ Estratègies que impulsin el conferiment de doctores honoris causa, la medalla UB o altres mencions de reconeixement a les acadèmiques

(8) Comunicació no sexista ni androcèntrica

- ✓ Establiment d'un sistema de comunicació intern i extern des de la perspectiva del gènere, mitjançant l'ús del llenguatge i imatges no sexistes

- ✓ Mecanisme de transmissió de la informació dels diferents grups que formen part de la universitat, garantint que arribi a totes les persones de la mateixa manera
- ✓ Eliminació de la transmissió d'estereotips sexistes en els sistemes de comunicació de la universitat a partir de documents interns, manuals d'ús, etc.

(9) Promoció de les relacions externes

- ✓ Activitats de col·laboració específiques de docència, recerca i transferència amb organismes i entitats públiques o privades que tinguin com a camp d'acció la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- ✓ Accions d'impuls de col·laboracions i activitats conjuntes amb altres universitats i/o xarxes universitàries en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- ✓ Existència d'accions concretes en la difusió de qüestions en matèria d'igualtat per gènere
- ✓ Accions concretes de visibilització de les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu de la universitat
- ✓ Impuls i lideratge en accions de docència i recerca interuniversitàries en matèria de gènere

Aquests objectius s'han anat incorporant en les dimensions anteriors segons el contingut substantiu de les accions realitzades. En aquest sentit, no s'han dissenyat altres indicadors quantitius específics i la seva aproximació es farà a partir dels discursos i opinions extrets de les entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la UB.

A continuació, es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat segons els tres eixos.

7.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.

EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

[1.] Es realitzen o s'han realitzat en el seu centre accions o activitats específiques per incloure les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual (accions de reconeixement de persones o grups ja sigui en lliçons inaugurals, propostes honoris causa, medalla UB, etc.)? Creu que hauran d'impulsar-ho? Quines creu que es podrien fer?

- *No es té en compte.*
- *Al segon pla no s'ha fet gairebé res, crec que es poden recuperar les accions que es van proposar, perquè no s'han fet. Per exemple, medalles UB o honoris causa, mínim que hi hagi candidatures de dones, ja no si les guanyen, que ja sabem que són poques... Perquè puguin guanyar, cal assegurar-se que es presenten, i ser proactives», però és molt esforç, insistir per visibilitzar dones.*
- *No s'han fet, però no s'exclou que es puguin fer. Com que és un centre petit és com estrany, sembla que ens votem nosaltres a nosaltre». Es farà però hi ha altres coses prèvies més importants.*
- *Ho tenim en compte, per exemple per a les lliçons inaugurals, una altra cosa és que ho aconseguísim, però ho tenim en compte». Ho estem mirant, intentem mirar-ho contínuament.*
- *Estamos en ello. Crec que el tema dels cicles és positiu. Algunes assignatures i els premis TFG i TFM.*
- *Aquí a nivell de facultat no hi ha reconeixements, és a nivell d'Universitat.*

- *No, no se han hecho todavía. Pero es muy interesante, pero a nivel de centro no se han trabajado.*
- *No, vaig sol·licitar posar nom de dona a una aula i no ens vam posar d'acord. S'hauria d'impulsar amb algú amb més lideratge.*
- *No fins ara. S'hauria d'impulsar, per tant, de promoure, fent propostes de la millor acció docent des de la perspectiva de gènere, de recerca, xerrades de diferents investigadores de la facultat perquè els alumnes tinguin referents.*
- *No hi ha coneixement de que s'hagin de fer específiques, no es veu una diferència, si la persona s'ho mereix, l'hi donen. De fet hi ha més dones.*
- *Es va proposar l'any passat el nom d'una dona per una aula i volen donar visibilitat a la primera dona en donar perspectiva de gènere, perquè surti al llibre de les primeres dones de la facultat.*
- *L'any passat van incorporar la iniciativa que es va fer de forma coordinada entre la facultat i la Unitat d'Igualtat, van fer el bateig de la sala de juntes de l'edifici amb el nom de la primera llicenciada a la facultat. Van col·laborar en el llibre de les primeres professores.*
- *No. Aquí tradicionalment han estat sempre dones. S'hauria d'impulsar sensibilitzant la comunitat universitària i canviar el xip que sembla que l'honoris causa sempre hagi de ser un senyor.*

[2.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Tenir en compte les condicions d'aquestes dones, és a dir, pensar en els hàndicaps que tenen.*
- *Pensar en fer de corcó i proposar més dones, recordar que estaria bé que es pensés en, però no és responsabilitat nostre.*
- *Canviar els criteris d'avaluació, fer petites aportacions de reconeixement. Per exemple, quan es donen diners per a producció d'articles, i del primer quartil, doncs incloem altres factors, fixem-nos en el factor d'impacte. Poden ser bones pràctiques a implementar. Fixar-nos en les medalles que es donen al professorat que l'alumnat tria el millor professor o professora per any, mirar-ho ja que són sempre homes. Ja és sabut que es valora pitjor les dones que els homes. Les avaluacions de l'alumnat són molt més intransigents quan és a les dones, a més sabent que les dones es dediquen més a la docència. O mirar els comentaris, són molt més punyents quan són una dona. O a nivell de Generalitat, impulsar que hi presentem dones també. Però entenc que no fem més perquè no ens dona la vida per més. I també la recerca que no sigui només des d'una visió quantitativa i el factor d'impacte; mira si aquesta recerca no està al quartil 1, però millora la vida d'un barri, està tenint un impacte a la societat. Mai et consideres experta i no et presentes.*
- *Una bona iniciativa és el bateig d'aules amb noms de dona.*
- *Está claro. En los rankings para llamarse excelencia tiene que incorporar igualdad, excelencia sin igualdad no puede ser; todo lo que es racanear eso me parece que en realidad perjudica a la casa . Hace falta un nivel más alto de exigencia, si tenemos corte internacional y tal. Falta un poco de orgullo, como Universidad, en igualdad y en lo laboral. Ojalá que no vaya para atrás el cangrejo.*
- *Que no fos necessària la comissió.*
- *La visibilitat, no hi ha models de representativitat igualitaris.*
- *Intentar aconseguir una mica més d'equilibri entre els homes i les dones.*

- *Visibilitzar molt més les dones pioneres i d'excel·lència que puguin ser referents a través d'actes simbòlics i també el dia a dia a les classes.*
- *Promoure l'excel·lència també en figures en clau de gènere, però sobretot buscar referents a la història.*

[3.] I creu que hi ha algun obstacles per afrontar-los?

- *Les persones responsables han de tenir-ho clar, no només bones voluntats i formació.*
- *La cultura de fons que encara és de desigualtat, de no tenir coneixements suficient.*
- *El temps i els diners.*
- *A part dels recursos, la manca de formació del professorat i referents visibles. La voluntat i resistències per part del professorat.*
- *La mentalitat i la tradició.*

[4.] Al seu parer, en aquest àmbit, «incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *La paritat, que s'exigeixi en els llocs de decisió.*
- *Totes les que han vingut per part de la Unitat d'Igualtat.*

8.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica

[1.] Quant a comunicació interna del centre (correus, xarxes socials, web institucional, etc.) es disposa d'alguna normativa, documentació, suport , en matèria de comunicació no sexista ni androcèntrica? Són els que es fan a nivell de la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *S'intenta. Hi ha certa sensibilitat que abans no hi era. Té a veure amb la voluntat personal i el posicionament del degà.*
- *A nivell de Comunicació UB són molt sensibles amb el tema. Aquest any farem una formació amb una persona dels Serveis Lingüístics, com perquè sàpiguen com va, però això ha estat arrel d'una demanda d'un alumne. Però Comunicacions UB té interès en notícies o reconeixements que es fan amb perspectiva de gènere, insisteixen també que aquesta guia d'experts que tenim, d'experts no d'expertes, i puntualment es fan accions, i sinó et truquen encara que no hi siguis perquè et coneixien Però això no està institucionalitzat. El dia que aquesta persona no hi sigui, et trucaran?.*
- *Intentem incorporar-ho, com que la majoria de missatges passa per mi, jo intento fer-ho. Però hi ha gent políticament incorrecte que ha parlat malament d'homosexuals o les dones, però ara ja no. Jo passo la guia de l'Ajuntament perquè és molt fàcil d'entendre i ràpida i la Guia de la UB no està lliure de controvèrsia, i prefereixo no difondre-ho. Cal buscar més exemples i buscar fer-ho més visual. A nivell intern està molt cuidada i per exemple no tenim tantes comunicacions a nivell extern, ni xarxes ni res.*
- *Ens basem en la intuïció i en els inputs subtils o el que anem veient, no tenim un document que ens marqui unes directrius, no l'hem elaborat, però hi ha consciència. I tenim guies del vicerectorat. La consciència general no hi és encara, si es tingués algun model d'exemple, per*

exemple, que es pogués enviar als professors, mira vigileu que estiguin en aquests termes. De tota manera, canviar el llenguatge de tothom és difícil eh, jo crec que aquestes coses és qüestió d'anar-ho veient.

- *Teòricament sí (...) s'intenta fer, però persisteixen dificultats, la gent ho veu com una cosa molt tonta i molt pesada.*
- *«No, ho intentem, però aquí sí que hi ha forta resistència». Se sap que existeix la Guia però no es fa servir.*
- *No, està recent creat el vicedeganat de comunicació i serà un objectiu. Hi ha coneixement de la guia i es fa servir.*
- *Com a normativa no. Hi ha conscienciació del degà i l'equip deganal i s'intenta fer ús d'un llenguatge no sexista, tot i que reben les peticions sobre si és possible fer-ho en masculí perquè és més ràpid. S'hauria d'explicar fins que es generalitzés aquest ús del llenguatge.*
- *Sí, va venir una comunicació amb un llibret que hi havia i el va distribuir per tota la facultat.*
- *No hi ha una normativa, però es revisa tot el que es publica.*
- *No, l'única normativa que tenen és la de la Unitat d'Igualtat que va fer. Dins de la comunicació interna no hi ha cap document oficial.*

[2.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Un article neutre, és una necessitat social. Ens facilitaria per no haver de preguntar.*
- *Hi ha indicacions explícites per part de la UB per seguir la Guia de comunicació no sexista. El que cal és dir a la gent «ja està no de posar benvolguts companys?. Aquesta persona que els hi diu soc jo, és un tema cultural, no cal penalitzar. Per exemple, quan fem qüestionaris no quedar-nos tan tranquil·les si posem homes i dones, pensar en altres. No és una fita concreta, és anar fent camí.*
- *Hi ha el tema de la comunicació i el tema del llenguatge. I també el tema que mai ens sentim prou expertes, com es genera aquesta confiança? La formació és la clau i també la visibilitat.*
- *Complir amb la guia.*
- *Tenir en compte això, fer un ús del llenguatge no sexista, que l'expressió en si mateixa ja causa rebuig.*
- *Ensenyar aquest nou ús del llenguatge.*
- *Recordar que existeix la guia dels Serveis Lingüístics i les guies de docència perquè s'implementin.*
- *Integrar un llenguatge inclusiu sense la voluntat que sigui una cosa imposada. Cal tenir la consciència social.*
- *Que la gent es faci més responsable de com utilitza el llenguatge i que es faci de manera més conscient.*

[3.] I creu que hi ha algun obstacles per afrontar-los?

- *És un obstacle el llenguatge en si, cal ser més funcional. Pot arribar a fer mal de panxa el llenguatge.*
- *Crec que és l'objectiu més fàcil, però diuen ai que pesades.*
- *La falta de dones en els càrrecs de comunicació.*
- *La resistència per valors, per cultura i per no entendre de què es parla.*

- *Resistència per part de professors, posen molta distància amb l'alumnat.*
- *La inèrcia del llenguatge burocràtic i administratiu, la dificultat de trobar un llenguatge inclusiu que sigui acceptat.*

[6.4.] Al seu parer, en aquest àmbit de «comunicació no sexista ni androcèntrica» quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Res formal, però refer normatives que s'estan treballant ja, és positiu. És una manera d'acostumar-se.*
- *Crec que és personal de cadascú, com un mateix decideix utilitzar el llenguatge, no hi ha un política institucional.*

9.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.

EIX 9: Promoció de les relacions externes

[1.] Realitzen activitats de col·laboració específiques en matèria de gènere de docència, recerca i transferència?

- *Una part la poden fer els equips de recerca i per l'altra estructures institucionals que ho promoguin, el vicerectorat hauria d'estar fent això, però no sé si ho fa. Això implicaria que el Vicerectorat de Recerca s'haurien d'estar parlant, cal comunicació interna. Però sí són molt importants les relacions externes d'una universitat, siguin altres universitats o empreses.*
- *Falta lligam amb la societat més propera, està molt bé mirar a nivell internacional però, per exemple, què passa amb l'Institut Català de les Dones, l'AGAUR o l'ANECA, el món associatiu o projectes de l'Ajuntament, pensar més en la transferència amb la societat. Fer difusió, a part d'estar a xarxes internacionals i lluitar perquè la CRUE tingui una comissió d'igualtat. O que hi hagi més coordinació entre coses que ja s'estan fent a la UB per també ser més visibles a fora, a vegades són personalismes. Hem de tenir en compte que l'alumnat que tenim acaba formant part de la societat «i aquesta perspectiva és el que després faran servir.*
- *Moltes accions a instituts i seminaris.*
- *Sí, sí, tenim la xarxa de col·laboració europea. Xarxa important per com pensar... des de la perspectiva de gènere, és un material creat pel consorci. Intentem estar en contacte amb altres grups i facultats on la recerca és específicament de gènere. També a nivell de mobilitats internacionals.*
- *Jo crec que no.*
- *Si no és a nivell de les comissions o la Unitat d'Igualtat, no. En el moment actual prioritzen donant una resposta a què es demana per part de la Unitat d'Igualtat, però abans sí que s'havia integrat les col·laboracions amb diferents projectes amb perspectiva de gènere.*
- *Sí, van fer una xerrada de dones en el món cooperatiu i fan activitats amb entitats amb perspectiva de gènere.*

[2.] Es tenen en compte criteris de gènere a l'hora de dur a terme contractacions de serveis/empreses o per a la contractació de personal extern?

- *No. Crec que es demana des de la unitat que es tingui en compte, però no crec que ara s'estigui fent. I a nivell de centre no tenim aquest poder o capacitats per poder-ho decidir.*
- *Entra dins del nostre àmbit competencial perquè passa dins del centre, però no ho conec. Sé que els de seguretat són homes i les de la neteja són dones. Així com ens compet si hi ha algun*

problema, no sé si és competència nostre dir-li a l'empresa les polítiques d'igualtat que han de tenir.

- *Cal aplicar la Llei, que estiguin a les clàusules, per exemple serveis de neteja, de càtering, per llei estan però no es supervisa. «A nivell de política pública si no controlo, superviso o sanciono, per exemple, no renovo aquest contracte, doncs malament», prendre decisions per seguir el marc legal en aquest cas en temes de contractació.*
- *Jo crec que són exactament les mateixes persones del personal extern que simplement es van renovant les mateixes llicències amb les mateixes empreses. No crec que es tingui en compte aquest criteri. Hi ha seguretat senyors, neteja dones, copisteria noies.*
- *«No que jo sàpiga, són les aptituds les que marquen el perfil idoni no pel fet de ser home o dona». Però nosaltres no contractem, diríem que no. «La gent que contractem al laboratori intentem fer-ho per aptituds globals i mèrits, analitzant la persona no pas el gènere».*
- *No crec.*
- *En paritat, tot i que es mira pels expedients o els CV, però les dones són les que netegen i els homes els que fan el manteniment.*
- *Tracten sempre que hi hagi paritat.*
- *No conec gaires accions, segurament tot el que té a veure amb les clàusules socials en els contractes i convenis i fer un seguiment per veure si es compleixen.*
- *Es suposa que hi ha una normativa de contractació que està impulsada per la Universitat, tot i que la desconec.*

[3.] I quines quedarien per fer per assolir la igualtat entre dones i homes?

- *Assegurar-se que amb qui es treballa tingui un protocol d'assetjament i desigualtat, i que en la pròpia negociació no hi hagués cap discriminació i, per tant, que algú de la Unitat d'Igualtat, de la comissió fes un cop d'ull als contractes i la seva redacció.*
- *Que hi haguessin més relacions externes en clau de gènere.*

EIX 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

En aquest àmbit de la diagnosi, els objectius de coneixement que es volien obtenir eren:

- ✓ Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere
- ✓ Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual, i la seva difusió entre la comunitat universitària
- ✓ Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions
- ✓ Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes
- ✓ Conèixer i valorar les opinions, percepcions i el grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus
- ✓ Identificació, mecanismes i protocols dels riscos de la salut

10.1 Indicadors previstos a l'Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

Taula 20. Indicadors previstos a l'Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere	
Nombre de seminaris i cursos impartits	
Nombre de persones assistents als seminaris i cursos	
Nombre d'actes realitzats	
Nombre de persones assistents als actes	
Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions	
Nombre de queixes	
Nombre de denúncies	
Nombre d'actuacions	
Tipus de resolucions	

10.2 Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere

Tant el Cicle de conferències sobre Gènere, Salut i Igualtat com el curs Com construir relacions sexo afectives sanes? Cuida't, cuida, formen part del projecte «La UB contra la violència masclista». Pel que fa al Cicle de conferències sobre Gènere, Salut i Igualtat, una de les seves competències és crear un espai de reflexió i intercanvi que permeti adquirir habilitats per a l'anàlisi de la violència masclista. En relació amb el curs Cuida't, cuida, es busca obrir espais de reflexió que permetin caminar cap a maneres sanes i igualitàries de relacionar-nos. D'altra banda, l'octubre de 2019 la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona posa en marxa el curs Dimonis disfressats d'amor. Eines per desemmascarar-los: el Protocol de la UB contra l'assetjament. El curs, finançat pel Pacte d'estat contra la violència de gènere, s'emmarca en la campanya «Tolerància zero contra l'assetjament, coneix el Protocol UB». Està adreçat a l'alumnat, amb un reconeixement d'1 crèdit. Se n'han fet tres edicions de 60 places cadascuna.

En relació amb actes realitzats, amb motiu del 25 N de 2019 es van celebrar:

- Acte central organitzat per la Unitat d'Igualtat: Presentació de la recerca «Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals», a càrrec de Miguel Àngel Soria i Ariadna Trespaderne i ponència «Experiències d'aplicació del protocol contra l'assetjament de la UB», a càrrec de David Lucaya.
- Majoritàriament a tots els centres s'ha llegit el Manifest 25 N de la Comissió Dones i Ciència.
- Actes de les facultats de Farmàcia (difusió del protocol, xerrada a càrrec d'Alicia Benito sobre «La transsexualitat a la universitat», i lectura del manifest de la UB contra la

violència masclista) i de Psicologia (xerrada col·loqui amb la participació de Mariona Auradell i Alba Fernández, i lectura del manifest).

Si s'analitza ara la informació que s'ha copsat de les entrevistes en profunditat amb les persones responsables de les comissions d'igualtat, es pot afirmar que la majoria de responsables incideixen en el paper central de la Unitat d'Igualtat en relació amb l'organització i impuls d'activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització. I per tant, els diversos centres s'hi adhereixen i en fan difusió.

D'igual manera es destaca com, en aquest any 2019, les activitats, xerrades i campanyes realitzades han tingut un gran protagonista: el nou Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes. En aquest sentit, s'ha difós i informat a diversos nivells i a tota la comunitat universitària dels centres.

10.3 Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària

El Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, va ser aprovat pel Consell de Govern el 16 de maig de 2019. Aquest protocol, únic per a tota la Universitat de Barcelona, ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta protectora i sancionadora a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones i/o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona. El procediment, amb una finestreta i formulari de denúncia úniques, distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar les situacions identificables com a conductes masclistes diferents de l'assetjament a la solució interna dins els centres i comissions de centre, i les conductes d'assetjament a la seva solució dins la Unitat d'Igualtat i la comissió ad hoc designada en el marc del rectorat de la Universitat de Barcelona.

En relació amb la seva difusió, des del web d'Igualtat de gènere a la UB es pot accedir al protocol. A més s'ha elaborat una guia per a l'aplicació del protocol, que s'ha començat a difondre entre l'alumnat. D'altra banda, també s'ha presentat el protocol en els actes amb motiu del 25 N. En aquest sentit, durant aquest darrer any s'ha millorat en relació amb els esforços per fer conèixer el protocol i els mecanismes i mesures que conté, a la comunitat universitària i, especialment, a l'alumnat.

10.4 Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions

Els diversos centres de la UB presenten cada curs a la Unitat d'Igualtat, juntament amb les dades necessàries per a l'elaboració de la memòria, dades relatives a la identificació i actuacions en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Des de la Unitat d'Igualtat s'han proporcionat les dades següents:

Taula 21. Resultats dels indicadors de l'Eix 10. Indicadors sobre assetjament sexual i per raó de sexe; i altres conductes masclistes. Del 2014-2015 al 2017-2018.

		2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Assetjament sexual i per raó de sexe	Nombre de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual	4	2	2	2
	Nombre de casos avaluats	4	2	2	2
	Nombre de casos on s'ha estipulat una sanció	1	0	0	0
	Nombre de casos on s'han pres mesures de reparació	3	2	1	0
	Nombre de casos solucionats	3	2	1	0
Altres conductes masclistes	Nombre de casos d'altres conductes masclistes	4			
	Nombre de casos avaluats	4			
	Nombre de casos on s'ha estipulat una sanció	0			
	Nombre de casos on s'han pres mesures de reparació	1			
	Nombre de casos solucionats	3			

FONT. Unitat d'Igualtat.

Com es pot observar, un 60 % dels casos d'assetjament del període 2014-2018 han estat resolts, o bé mitjançant una sanció (10 %) o bé mitjançant mesures de reparació. Els motius al·legats pels centres en relació amb la no solució dels casos són:

- En dos dels casos no solucionats no és d'aplicació del protocol, perquè es tracta de persones externes a la UB. Es recomana denunciar als Mossos d'Esquadra.
- Un dels casos no permetia identificar ni assetjador ni assetjat. El nom del suposat assetjador UB no fou trobat a la comunitat universitària. La denúncia va arribar de forma anònima.
- Un dels casos va ser una queixa informativa sobre un possible cas d'assetjament. Això va fer pensar en un procés de reflexió de com iniciar les denúncies o queixes, i qui i com s'havien de fer.

També s'observa un increment en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual en aquest període.

En relació amb altres conductes masclistes, les dades es van demanar tenint en compte l'últim protocol aprovat; és a dir, es va demanar que dividissin els casos entre casos d'assetjament i altres conductes masclistes. En relació amb aquestes dades el protocol que s'aplicava era l'anterior, per tant, no es recollien tenint en compte aquesta diferència. Això fa que sigui possible que moltes dades sobre altres conductes masclistes no estiguin recollides.

Les persones responsables de les comissions d'igualtat expressen de forma majoritària que no n'han tingut cap cas o molts pocs casos. Només en un centre es manifesta que s'han detectat diversos casos. I sembla majoritària l'opinió que entén aquesta responsabilitat dins el que es

podria considerar «l'acompanyament» dins els centres. Tot i així, apareix el neguit de com actuar davant situacions que es donen fora dels centres universitaris.

10.5 Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes i coneixement de les opinions, percepcions i grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, tracte discriminatori i assetjament

A partir de les entrevistes en profunditat de les persones responsables de les comissions d'igualtat, es desprèn que no es perceben necessitats específiques a nivell de centre, més enllà de l'acompanyament, de la difusió del protocol i en una actitud de coordinació constant amb la Unitat d'Igualtat.

Es disposa dels següents documents on s'identifiquen les necessitats de la comunitat universitària:

- Enquesta de la Unitat d'Igualtat al PAS, PDI i alumnat sobre la igualtat de gènere a la Universitat de Barcelona (2016), realitzada a tots els col·lectius universitaris.
- Informe de la recerca *Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals*, realitzada conjuntament per la UB i la Universitat Nebraska-Lincoln entre els anys 2016 i 2019 i dirigida pel Dr. Miguel Ángel Soria Verde (Universitat de Barcelona) i per la Dra. M. Rosa Viñas Racionero (Universitat de Nebraska-Lincoln). Inclou una enquesta adreçada a l'alumnat de la UB. (El seu contingut està inclòs a l'epígraf 11 d'aquest document).

A continuació es resumeix la participació a cadascuna d'aquestes enquestes.

Taula 22. Resultats dels indicadors de l'Eix 10. Participants a l'Enquesta de la Unitat Igualtat 2016 i a l'enquesta sobre «Actituds, emocions i comportaments intrusius», 2019 (reproduït a l'epígraf següent, 11)

	Enquesta Unitat d'Igualtat 2016			Actituds, emocions i comportaments intrusius, 2019	
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Altres</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>
Nombre de participants total	1141	553	19		
Nombre de participants PAS	392	160	3		
Nombre de participants PDI	324	247	5		
Nombre de participants alumnat	424	147	11	565	172

Els principals resultats de les enquestes en relació amb aquest punt de la diagnosi són els següents:

Enquesta de la Unitat Igualtat 2016

- *Prioritat.* Les respostes de PAS, PDI i alumnat coincideixen que l'eix de treball més important és establir «mesures per l'igual accés, promoció, retribucions i condicions laborals seguint criteris de no-discriminació per raó de gènere», seguida de «prevenir, detectar i actuar contra la violència masclista». Per col·lectius, en una escala del 0 al 5 de grau d'importància, el PAS atorga més prioritat a «prevenir, detectar i actuar contra

la violència masclista» amb un 80,9 % de respostes de valor 5; el PDI situa aquest eix en segona posició (82 % de respostes amb valor 5), per darrere de «aplicar mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals s'apliquin seguint criteris de no-discriminació per raó de gènere», que obté un 83 % de les respostes 5. Pel que fa a les respostes de l'alumnat en comptabilitzar el percentatge de respostes 5, la proposta més acceptada és «Prevenir, detectar i actuar contra la violència masclista», amb un 80,4 % de respostes 5. En relació amb diferències entre dones i homes, les dones sempre atorguen una major prioritat a tots els eixos. L'alumnat masculí és el que atorga unes puntuacions més baixes. Les dones del col·lectiu alumnat són les que donen més importància a totes les mesures.

- *Coneixement on dirigir-se en cas assetjament.* Els resultats són especialment alarmants, ja que només el 48,9 % del PAS, el 40,4 % del PDI i el 18,4 % de l'alumnat sabia a qui dirigir-se en cas de patir assetjament. Aquests percentatges són encara més baixos quan es pregunta si es coneix el Protocol de la UB per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, i per cap dels tres col·lectius que formen el personal de la UB se supera el 20 % de respostes afirmatives.
- *Coneixement del protocol.* A la pregunta «Coneixes el Protocol de la UB per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual?» només el 22,2 % del PDI, el 19,5 % del PAS i el 8,5 % de l'alumnat hi responen afirmativament. Aquest fet confirma que la informació sobre els recursos per fer front a les violències masclistes a la UB no s'estan difonent adequadament i de manera general, sinó que són les persones interessades les que han de buscar-los o a qui arriba la informació.
- *Coneixement del formulari de queixes de la Unitat d'Igualtat.* El col·lectiu que afirma conèixer més aquesta mesura és el PAS, on només un 13,3 % de les persones que han respost l'enquesta afirmen conèixer aquest formulari. D'aquest 13,3 %, el 64,4 % són dones, el 34,2 % són homes i l'1,4 % restant són persones que s'inclouen en la categoria altres. Per al PDI i l'alumnat, tot i que les dones tenen més coneixement d'aquesta mesura, en tots dos col·lectius, només una quantitat inferior al 10 % de les persones enquestades coneix aquest formulari.
- *Percepció del PAS, PDI i alumnat sobre l'existència de discriminacions per raons de gènere i violències masclistes.* En primer lloc, en tots els col·lectius les dones detecten més freqüència d'aquestes situacions que els homes. Tot i així, cal fer palès que totes les puntuacions es mouen entre les puntuacions inferiors a 3 o en el 3, que és el valor mitjà i de selecció comuna quan es té desconeixement del tema que es pregunta. La situació que succeeix amb més probabilitat a la Universitat segons PAS, PDI i alumnat són els missatges i bromes sexistes, amb una puntuació mitjana de 3. Segueixen de prop les «Dificultats de promoció acadèmica i professional de les persones amb dependents», amb un 2,96. Per contra, rebre «Petició sexuals explícites a canvi de millores laborals o acadèmiques» és la que puntua menys amb un 1,43 i «Patir tocaments o fregaments» amb un 1,48.
- *Preguntes obertes.* Als comentaris analitzats apareixen 24 denúncies explícites per casos de violències sexistes que engloben tant comentaris sexistes i LGTBfòbics, oferiments sexuals no desitjats i casos concrets d'assetjament viscuts en primera

persona. També s'inclouen denúncies per l'encobriment o la no actuació per part de la UB.

Actituds, emocions i comportaments intrusius, 2019

- *Sensibilització en relació amb la identificació de conductes d'assetjament i de violència masclista.* Els estudiants mostren dificultats per identificar les dinàmiques d'assetjament, que confonen amb conductes de festeig (89,6 %). El 49,9 % consideren que algunes vegades una persona pot sentir-se afalagada quan un tercer contacti amb ella en múltiples ocasions per manifestar-li el seu amor o amb la finalitat d'arreglar una relació, encara que ella no vulgui o s'hi negui. De fet, el 79 % dels participants normalitzen que algú digui «no» a una relació íntima la primera vegada, per evitar semblar «massa fàcil». El 35 % dels participants consideren acceptable, en alguna mesura, permetre perseguir una persona si és part del festeig o amb la finalitat d'arreglar una relació.
- *Percepció de les taxes de victimització.* El 48,1 % dels estudiants universitaris creuen que, entre un 50 % i el 100 % de les relacions, hi ha actes de violència física entre membres de la parella, i es redueix al 47,31 % entre estranys i al 44,9 % entre coneguts.
- *Percepció de les taxes de victimització a la universitat.* El 83,7 % considera que només entre el 0 % i el 30 % dels estudiants universitaris han estat agredits sexualment, i entre ells, el 44 % se situa a la franja del 0-10 %.
- *Experiències relacionades amb l'assetjament.* El 36,2 % ha patit alguna dinàmica d'assetjament alguna vegada a la vida i un 12,1 %, en els últims dotze mesos.
- *Experiències relacionades amb l'assetjament a la universitat.* Un 20,4 % (134 estudiants) va admetre haver patit algunes d'aquestes conductes durant les seves activitats universitàries. Les conductes més notificades pels participants són l'ús de frases d'amenaça (49,3 %), contactar amb la persona mitjançant escrits (37,3 %), fer ús de gestos d'amenaça (35,1 %) i contactar verbalment per telèfon amb ella (26,9 %). En relació amb els llocs on s'han produït aquests comportaments intrusius, podem destacar com els més importants: llocs vinculats a activitats universitàries realitzades fora del campus (30,8 %), en el campus universitari (27,5 %) i en festes universitàries (20,8 %). Respecte a la reacció posterior als fets intrusius, només el 28,9 % dels participants van fer alguna acció.

10.6 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.

Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

Finalment, és d'interès tancar aquest eix amb el que serien els **principals reptes, objectius i prioritats; així com les polítiques que caldria impulsar per afrontar-los i aconseguir la igualtat efectiva** entre dones i homes, expressades en les entrevistes en profunditat.

Principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit

- Augmentar la informació sobre els protocols i els mecanismes a partir d'actes oberts que permetin donar informació detallada.
- Impulsar iniciatives d'igual a igual. Fer arribar la informació a l'alumnat, també fer la difusió amb més temps i, sobretot, de cara a l'alumnat. Contactar amb les associacions d'alumnes. Ser més propers a les assemblees d'alumnes.

- Dur a terme activitats i accions per evitar aquest tipus de conductes. Conscienciació del que és violència, masclisme, sexisme, sobretot per l'alumnat, i formar-los. Que tothom sigui conscient d'aquest problema latent i real.
- Si arriba algun cas, escoltar, valorar i posar en marxa els protocols.

Obstacles per afrontar-los

- Recursos econòmics i de personal.
- Manca de coneixement i de formació.
- Suport de la UB: institucionalització.
- La vergonya i la victimització secundària.
- Crear un entorn segur, perquè no se sentin jutjades o perjudicades.
- Servei d'atenció psicològica per part de la UB.

Polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes

- Accions contra l'assetjament o la violència.
- Tolerància zero.
- Informació i difusió.
- Ser escrupolosos amb les mesures que hi ha i les normatives.

I quines quedarien pendents per assolir la igualtat entre dones i homes

- *L'eina la tenim és el protocol, calen formacions. Estan ben dissenyades les formacions, però cal poder-les repetir. Allò que està ben dissenyat cal aprofitar-ho més. Hi ha molta feina a fer encara amb el protocol». A més fa por, hi ha situacions jurídiques que fan por. Hi ha exemples a la UB on la pilota està sobre l'altra teulada, i necessites la UB donant-se suport. La conclusió és que «falta molt per fer, perquè no hem tingut recolzament, ni de recursos humans, ni de recursos econòmics, ni la voluntat política real». I que a totes les facultats hi hagi comissió d'igualtat.*
- *Educar. Fer conscient als professionals i a l'estudianta d'aquesta realitat, perquè si no en som conscients no podem erradicar». La majoria de nois no són conscients que les seves conductes eren assetjament. Incorporar homes, allò de les noves masculinitats, i no només parlar-ho entre nosaltres.*
- Directrius clares sobre els protocols i les necessitats d'informació.
- Recursos humans: persona tècnica experta en perspectiva de gènere en el marc de les comissions.
- Més divulgació, més formació i més accions.
- Atenció a la víctima psicològica i social per part de la UB.
- Impulsar normatives en aquest àmbit i implementar-les.

NOTA FINAL: Vegeu als ANNEXOS d'aquest document (annex 2) les fonts de tots els indicadors amb detall.

11. Diagnosi sobre impacte de la violència masclista sobre l'alumnat: Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals

En aquest apartat, relatiu a l'impacte de la violència de gènere a la comunitat UB, es reproduïen les conclusions de l'estudi desplegat a aquest efecte i conclòs en el mes de juliol de 2019 per l'equip que es menciona a continuació, dirigit per:

Dr. Miguel Ángel Soria Verde (Universitat de Barcelona)

Dra. M. Rosa Viñas Racionero (Universitat de Nebraska-Lincoln)

I amb el equip següent:

Investigadores de camp

Inés Cano González (Universitat de Barcelona)

Ariadna Trespaderne Dedeu (Universitat de Barcelona)

Assistents

Nuria Figueres Valls i Carla del Campo Bernal (PACC-UB)

Jessica Semmann i Madeleine J. Schlosser (Universitat de Nebraska-Lincoln)

11.1 Presentació

Es descriuen a continuació els resultats de la recerca *Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals*, duta a terme per la Universitat de Barcelona i la Universitat de Nebraska-Lincoln entre els anys 2016 i 2019.

L'objecte d'aquesta recerca era estudiar les conductes intrusives exercides i experimentades pels estudiants de la UB. En aquest estudi, el terme *conducta intrusiva* es defineix com «qualsevol acte d'intromissió (contactes cara a cara, missatges de correu electrònic, trucades...), coacció o intimidació adreçat a una persona concreta durant el transcurs d'un conflicte interpersonal».

Sota la denominació de *conductes intrusives* trobem dinàmiques com ara la fustigació, l'assetjament, la coerció sexual o la violència dins la parella. Si bé tradicionalment aquestes dinàmiques s'han considerat com a part de l'elenc conductual dels adults, la literatura científica alerta que es produeixen amb més freqüència al final de l'adolescència i al principi de l'edat adulta emergent. Aquest període vital coincideix majoritàriament amb l'etapa universitària.

L'etapa universitària s'ha considerat com l'abanderada del desenvolupament intel·lectual, de l'experimentació i dels riscos, i també el període en què les relacions íntimes o d'amistat assoleixen el seu màxim apogeu. Atesa la gran quantitat de canvis vitals que experimenten i la seva lògica falta de maduració evolutiva, els joves són particularment vulnerables als efectes més perniciosos de les conductes intrusives, que poden arribar a manifestar-se en desordres de tipus físic i psicològic, així com en problemes socials (trencament de les relacions d'amistat, aïllament social o alteració del *modus vivendi*).

Amb aquesta recerca es volia conèixer la realitat social de l'alumnat de la Universitat de Barcelona, per tal de detectar-ne les conductes intrusives i la reacció davant d'aquestes conductes.

La finalitat última d'aquest estudi és fer recomanacions que ajudin a millorar els sistemes de prevenció d'aquestes conductes i informar de les diferents intervencions que es poden dur a terme dins i fora de les aules. Les intervencions més efectives seran aquelles que millorin l'entorn relacional dels joves i les que redueixin els efectes negatius de qualsevol tipus de victimització patida prèviament.

Aquestes intervencions, una vegada confirmada la seva validesa, podrien informar el desenvolupament de polítiques públiques destinades a combatre les diverses formes de violència en entorns acadèmics.

11.2 Objectiu de la recerca

Recollir informació sobre les vivències dels estudiants de la Universitat de Barcelona quan pateixen conductes intrusives de les seves parelles, famílies, companys de feina o de classe, o fins i tot d'estrany, i s'enfronten a conflictes interpersonals.

11.3 Justificació

Les conductes intrusives i de coerció estan àmpliament esteses entre la població universitària (Purcell, Pathé, Mullen, 2002). Diversos estudis internacionals indiquen que entre l'11 % i el 40 % dels estudiants universitaris pateixen alguna d'aquestes accions durant els anys d'universitat (Amar, 2006; Björklund, Häkkänen-Nyholm, Sheridan, Roberts, 2010; Spitzberg, 2016; Villacampa, Pujols, 2017). Ser víctima d'aquest tipus de conductes genera greus conseqüències psicològiques i socials, i pot causar ansietat i depressió (McNamara, Marsil, 2012), afectar el rendiment acadèmic, i fins i tot incitar a l'abandonament dels estudis (Banyard et al., 2017).

11.4 Metodologia

a) Descripció de la mostra

La mostra de l'estudi abraçava un total de 738 estudiants. Per gènere, després de la pèrdua d'un subjecte, hi havia 565 dones (76,7 %) i 172 homes (23,3 %) d'ètnia prioritàriament caucasicohispana (91,3 %). La mitjana d'edat era de 22 anys (6 anys amunt i avall).

Els participants generalment s'identificaven com a heterossexuals (84,1 %). Prioritàriament estaven solters (86,3 %). La resta mantenien una relació de parella de fet o estaven casats, i residualment estaven divorciats. El 97,6 % no vivien en una residència o campus universitari, i únicament el 2,6 % pertanyien a algun tipus d'associació o germandat universitària (figures 1-4).

Figura 1. Distribució per gènere

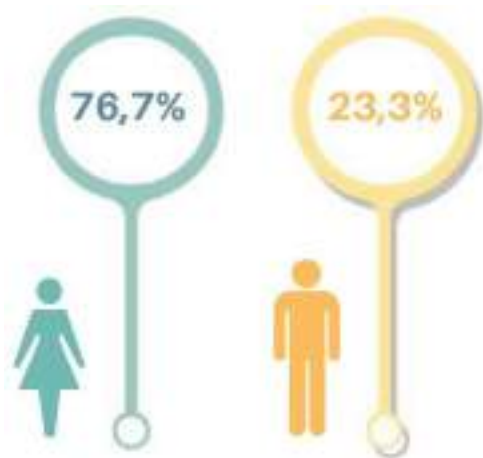


Figura 2. Distribució per orientació sexual

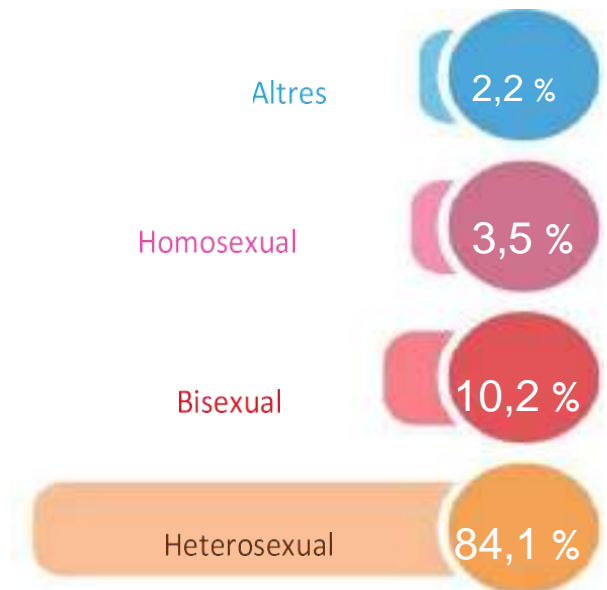
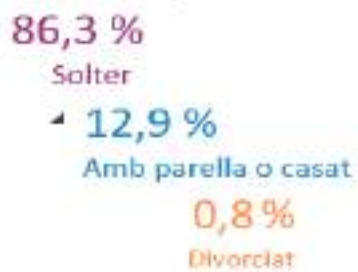


Figura 4. Viuen en una residència universitària



Figura 3. Distribució per estat civil

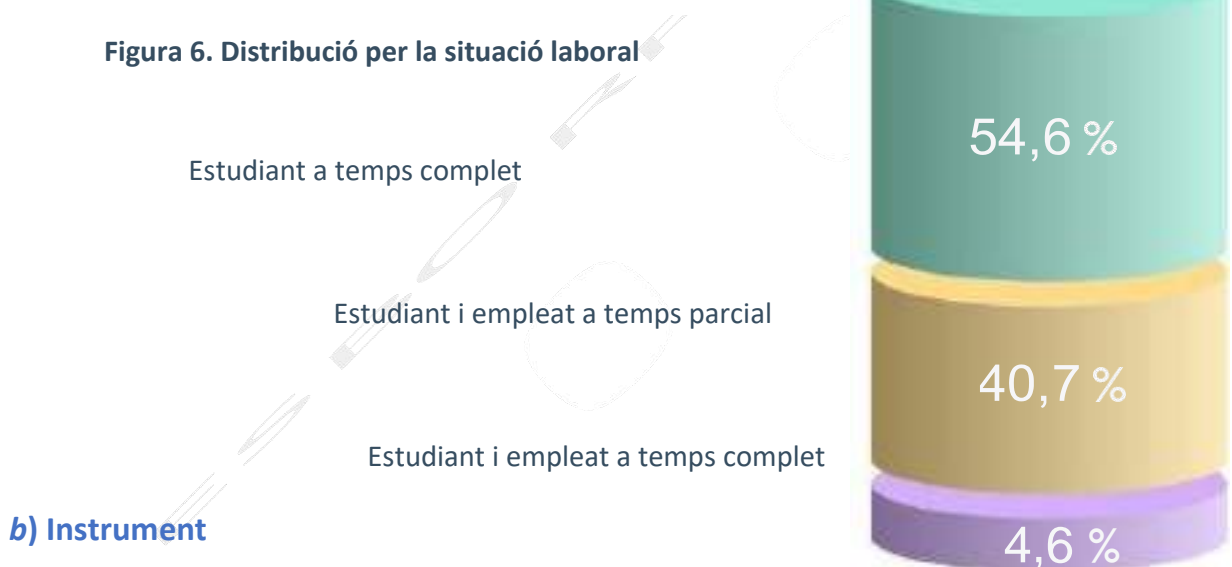


El 96,3 % dels enquestats estaven cursant estudis de grau i, per norma general, es trobaven en el seu segon o tercer any d'universitat. La majoria havien accedit a la Universitat des del batxillerat (68,4 %) i un percentatge petit (13,4 %), des de les proves d'accés a la universitat per a més grans de 25 anys. La resta (3,7 %) havien completat cursos universitaris o bé cursaven un màster o un doctorat. La meitat dels participants eren estudiants a temps complet (54,6 %) i l'altra meitat combinaven els estudis amb una feina a temps parcial (40,7 %) o complet (4,6 %) (figures 5 i 6).

Figura 5. Distribució pel nivell educatiu més alt assolit



Figura 6. Distribució per la situació laboral



b) Instrument

Es va crear un qüestionari òmnibus en línia, format per diversos blocs d'informació:

- Dades sociodemogràfiques dels participants

Primera part. Qüestionaris sobre la desitjabilitat social, les emocions i les actituds:

- Marlowe and Crowne's social desirability scale
- Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS)
- Stalking Related Attitudes Questionnaire

Segona part. Conductes intrusives – Estils cognitius i perpetració:

- Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ)

- Obsessive Relational Intrusion (ORI)—Short Form
- Cyber-Obsessional Pursuit

Tercera part. Conductes intrusives – Victimització:

- Obsessive Relational Intrusion (ORI)—Short Form
- Cyber-Obsessional Pursuit
- Multidimensional Sexual Coercion Questionnaire

Quarta part. Conductes intrusives – Victimització en el campus universitari i estratègies d'afrontament:

- Experiències viscudes durant l'estada a la universitat

c) Procediment

L'estudi es va dur a terme de l'1 de gener del 2016 al 31 de maig del 2019.

El procés de recerca dissenyat i el seu contingut els van revisar i acceptar la Comissió de Bioètica de la Universitat de Barcelona i l'Institutional Review Board (IRB) de la Universitat de Nebraska-Lincoln. Totes dues comissions ètiques van estimar que contestar l'enquesta no suposava cap risc per als estudiants. En aquesta línia, es va proporcionar a tots els estudiants informació sobre l'associació Conexus, que oferia assistència psicològica als estudiants que haguessin patit alguna de les conductes descrites al qüestionari i volguessin rebre ajuda professional.

Una vegada autoritzada la recerca, es va dissenyar el qüestionari òmnibus i el mecanisme en línia anònim de recollida de respostes mitjançant el programa Qualtrix.

Inicialment es va contactar directament amb els docents de diverses assignatures i facultats, mitjançant una carta de petició de col·laboració en què se'ls donava l'opció de respondre a qualsevol dubte que tinguessin sobre la recerca. Durant els anys 2016 i 2017, la taxa de resposta a aquestes peticions de col·laboració va ser particularment baixa. Més preocupant encara és que, en les escasses ocasions en què hi va haver resposta, aquesta resposta va ser una negativa. Quan es va preguntar als docents per la seva reticència a col·laborar, van manifestar no tenir prou disponibilitat o temps per impartir tota la seva docència si cedien una de les seves classes. A més, alguns mostraven certa falta d'interès per la matèria de la recerca o, fins i tot, certa suspicàcia davant els seus potencials resultats.

Posteriorment, els anys 2018 i 2019, després de rebre el suport del Vicerectorat d'Igualtat, es va contactar amb les diferents comissions ètiques i deganats de les diferents facultats de la Universitat de Barcelona per sol·licitar-los la col·laboració en l'estudi. Però, tot i així, no es va aconseguir la col·laboració desitjada i es va procedir a la petició directa. La resposta va continuar sent molt escassa. Tal com havia passat en l'etapa anterior, algunes comissions no van respondre mai i d'altres es van limitar a permetre exclusivament l'enviament d'un missatge de correu electrònic als estudiants, en què s'adjuntés informació general sobre l'estudi i l'enllaç al qüestionari.

En els pocs casos en què es va aconseguir la col·laboració del docent, els membres de l'equip investigador assistien presencialment a l'aula el dia i l'hora establerts. S'informava expressament els estudiants sobre:

- Objectiu genèric de l'estudi i posterior divulgació.

- Participació anònima i voluntària en l'estudi.
- Sistema de maneig, protecció i tractament de les dades obtingudes.
- Possibilitat de retirar-se en qualsevol moment o de no respondre a les preguntes no desitjades del qüestionari.
- Procés de descàrrega emocional en cas de sentir-se afectats per la temàtica.

Als estudiants que accedien a participar-hi se'ls presentava el consentiment informat, i els investigadors contestaven a totes les preguntes que se'ls plantejaven sobre la recerca, evitant respondre a qüestions nuclears i/o sensibles.

A continuació s'informava sobre el procés d'accés en línia mitjançant els ordinadors o telèfons personals. Alternativament, s'oferia la possibilitat de fer ús de les aules d'informàtica de la facultat reservades per a aquest fi. Així mateix, es deia als estudiants que, si aquell dia no podien emplenar l'enquesta, podien proposar una altra data o finalitzar-la quan volguessin mitjançant l'accés a l'enllaç informàtic creat.

Una vegada connectats a l'enllaç de l'enquesta electrònica, se'ls ajudava en els dubtes sobre el procés d'emplenament. Emplenar el qüestionari requeria entre 30 i 40 minuts, i tota l'activitat arribava als 60 minuts.

11.5 Resultats

a) Actituds davant les conductes d'assetjament

Un total de 618 estudiants van contestar a les preguntes sobre les actituds davant les conductes d'assetjament. Els estudiants mostren dificultats per identificar aquestes dinàmiques, i les confonen amb conductes de festeig (89,6 %). El 49,9 % consideren que, de vegades, una persona pot sentir-se afalagada quan un tercer hi contacta en múltiples ocasions per manifestar-li el seu amor o per arreglar una relació, malgrat que ella no ho vulgui o s'hi negui. De fet, el 79 % dels participants normalitzen que algú digui «no» a una relació íntima la primera vegada, per evitar semblar «massa fàcil».

Entre les quatre motivacions bàsiques per exercir conductes intrusives, els participants manifesten com a justificants prioritaris: el desacord enfront d'un greuge (79,1 %), l'amor (63,4 %), el congraciament amb l'altra persona (52,4 %) i, finalment, la intimidació (20,7 %). En síntesi, la conducta intrusiva més acceptada en qualsevol d'aquestes situacions és el cara a cara, i les conductes intrusives menys justificades són esperar l'altra persona a l'entrada dels llocs que freqüenta, apuntar-se a les mateixes classes que ella i obtenir informació sobre ella de forma il·lícita. A més, el 35 % dels participants consideren acceptable, en alguna mesura, perseguir una persona com a part del festeig o per arreglar una relació (figures 7-10).

Figura 7. Acceptació de les motivacions per enviar correus electrònics, piulades, cartes, notes, etc. no desitjats

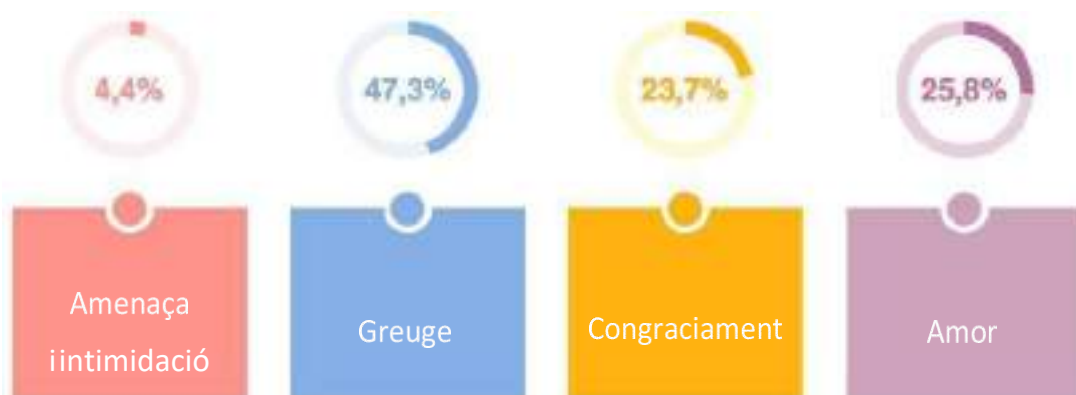


Figura 8. Acceptació de les motivacions per trucar o deixar múltiples missatges de veu, etc. no desitjats

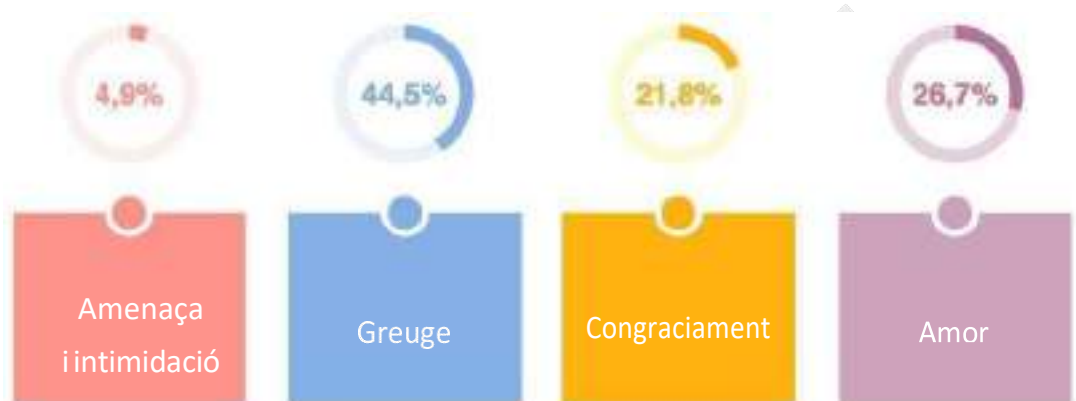


Figura 9. Acceptació de les motivacions per esperar l'altra persona a l'entrada dels llocs que freqüenta, apuntar-se a les mateixes classes que ella o obtenir informació sobre ella de forma il·lícita

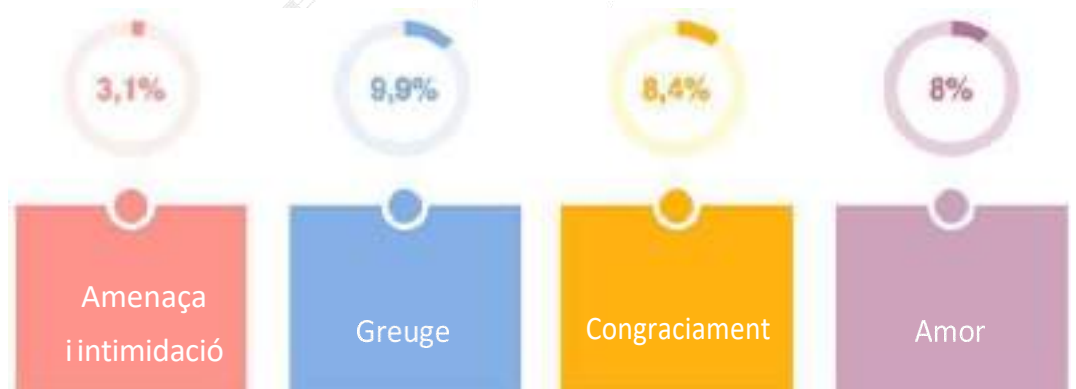
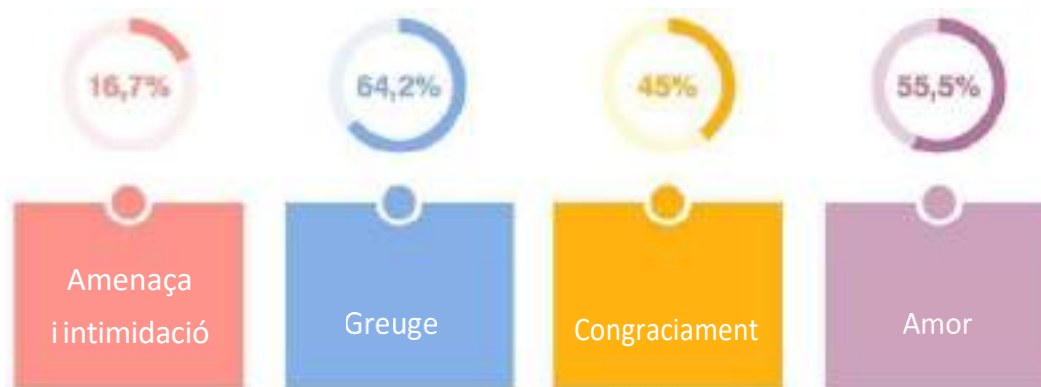


Figura 10. Acceptació de les motivacions per apropar-se cara a cara a una altra persona



b) Percepció de les taxes de victimització

El 48,1 % dels estudiants universitaris creuen que, en la franja d'entre el 50 % i el 100 % de les relacions, es produeixen actes de violència física entre els membres de la parella, xifra que es redueix al 47,31 % si es tracta d'estranyes i al 44,9 %, entre coneguts. Consideren que les comunicacions intrusives es reben essencialment de forma electrònica (42,9 %), verbal (32,1 %) o escrita (23,1 %) (figures 11 i 12).

Figura 11. Percepció sobre la prevalença de violència física

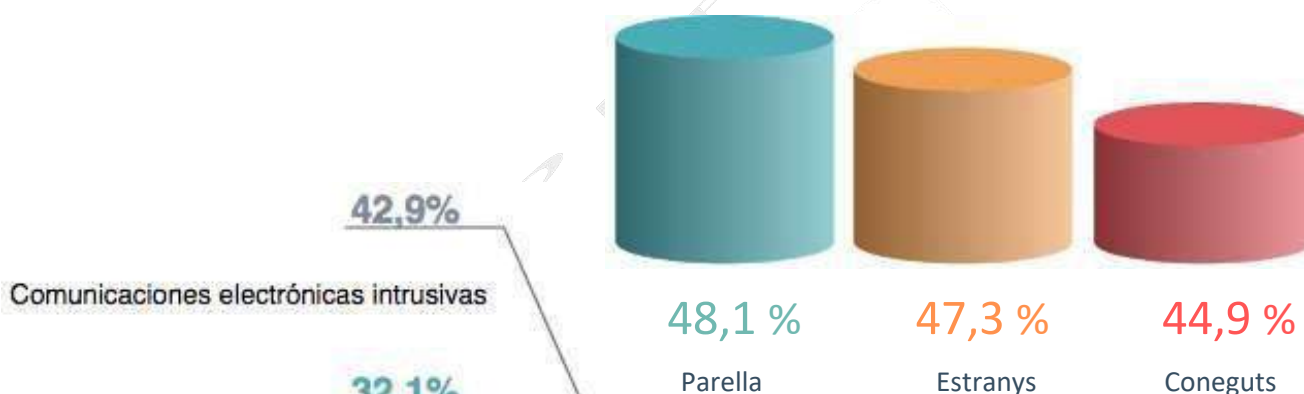


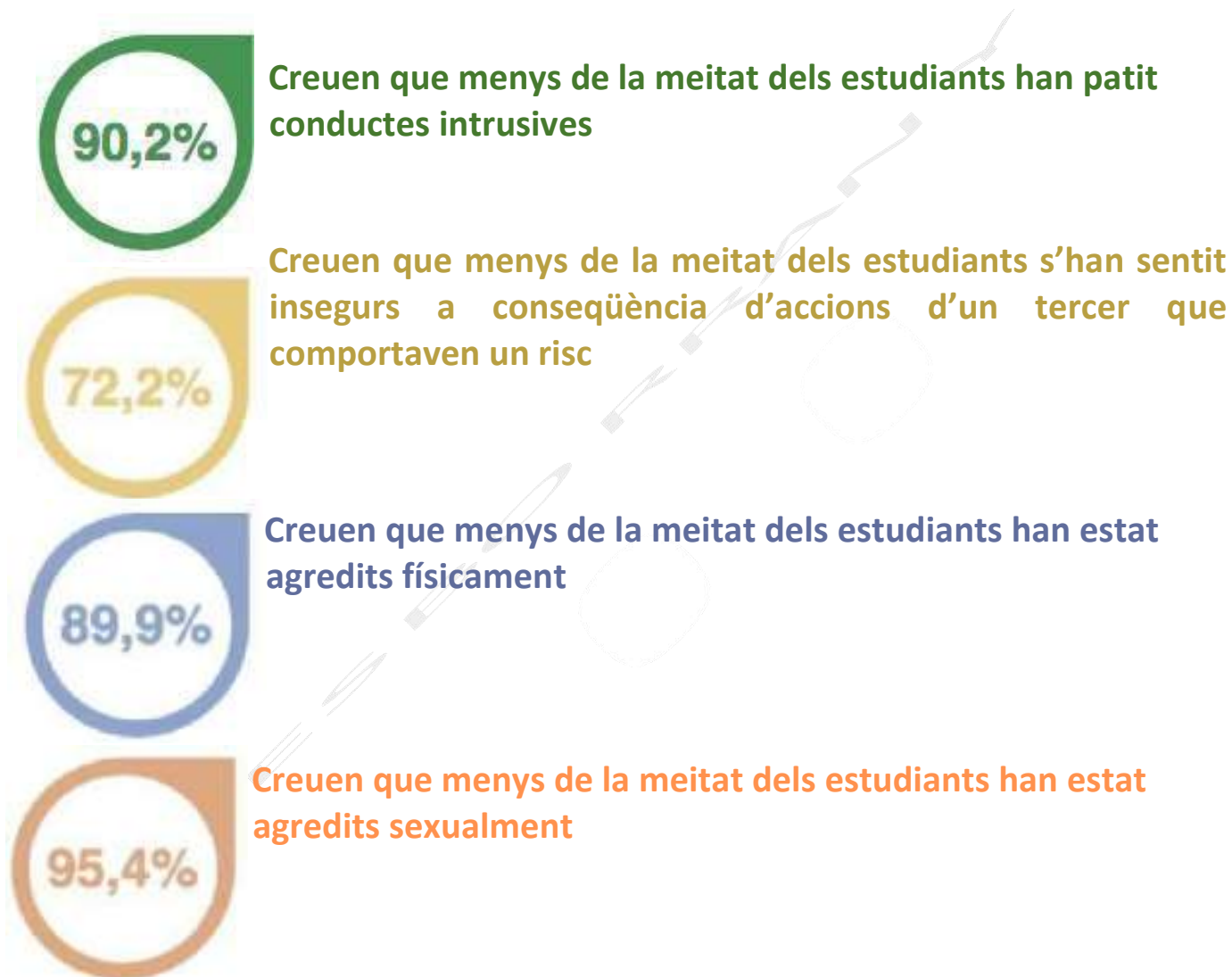
Figura 12. Percepció sobre la prevalença de conductes intrusives



c) Percepció de les taxes de victimització en el campus universitari

La majoria de participants (90,9 %) creuen que la meitat o menys de la meitat dels estudiants universitaris pateixen assetjament en el campus universitari o durant activitats relacionades amb la universitat, i **que l'assetjament se situa entre el 0 % i 30 % en la vida universitària (69,9 %)**. A més, generalment creuen que menys de la meitat dels estudiants universitaris s'han sentit insegurs alguna vegada a conseqüència d'accions dutes a terme per tercers (72,2 %). El 83,7 % consideren que només entre el 0 % i 30 % dels estudiants universitaris han estat agredits sexualment i, entre ells, el 44 % se situen en la franja del 0 % al 10 % (figura 13).

Figura 13. Percepció sobre la prevalença de conductes intrusives o violentes a la universitat



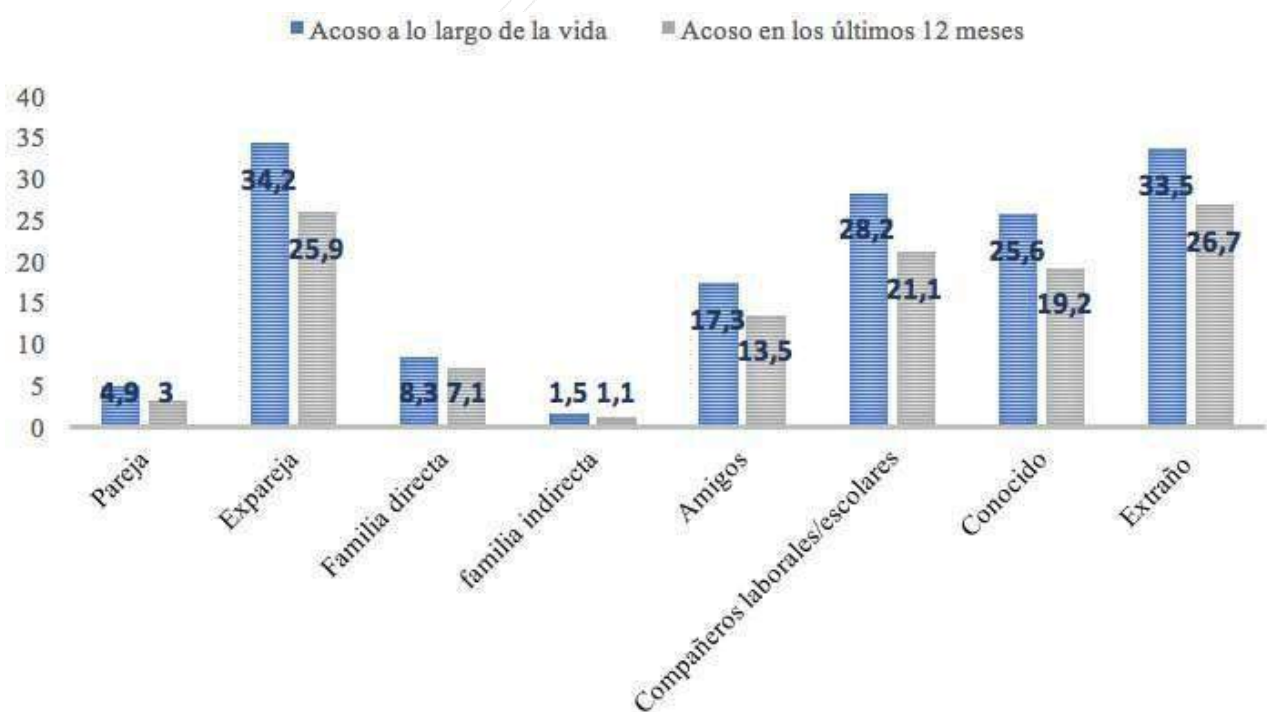
d) Experiències relacionades amb l'assetjament

El 90,5 % dels estudiants de la mostra desconeixen el contingut de l'article 172 ter del Codi penal, que criminalitza les conductes d'assetjament no intimidatòries o coercitives. Preveient aquesta situació, es va proporcionar als participants una definició d'*assetjament* que diu el següent:

«Definim *assetjament* com les dinàmiques intrusives i no desitjades, com ara restringir la llibertat de la víctima, intimidar-la, aproximar-s'hi físicament, espiar-la, establir-hi comunicacions no desitjades utilitzant qualsevol mitjà (verbal, escrit o electrònic), robar-li informació personal, malmetre les seves possessions, agredir tercers per castigar-la o agredir les seves mascotes. Aquestes dinàmiques poden ser persistents en el temps i apareixen de forma reiterada. Malgrat que no necessàriament generen por, aquestes dinàmiques acostumen a ocasionar incomodat o fins i tot estrès.»

D'acord amb aquesta definició, el 36,2 % dels participants han patit alguna d'aquestes dinàmiques alguna vegada a la vida; el 12,1 %, en els últims dotze mesos. Més del 30 % dels estudiants indiquen que han estat assetjats per una ex parella, i també més del 30 % diuen que han estat assetjats per un estrany. A més, el 29,1 % afirmen tenir algun familiar que ha estat víctima d'assetjament i el 41,3 % tenen algun company de feina o de classe que també ho ha estat (gràfic 1).

Gràfic 1. Dinàmiques intrusives dels participants al llarg de la seva vida i en els últims dotze mesos, segons el tipus d'assetjador

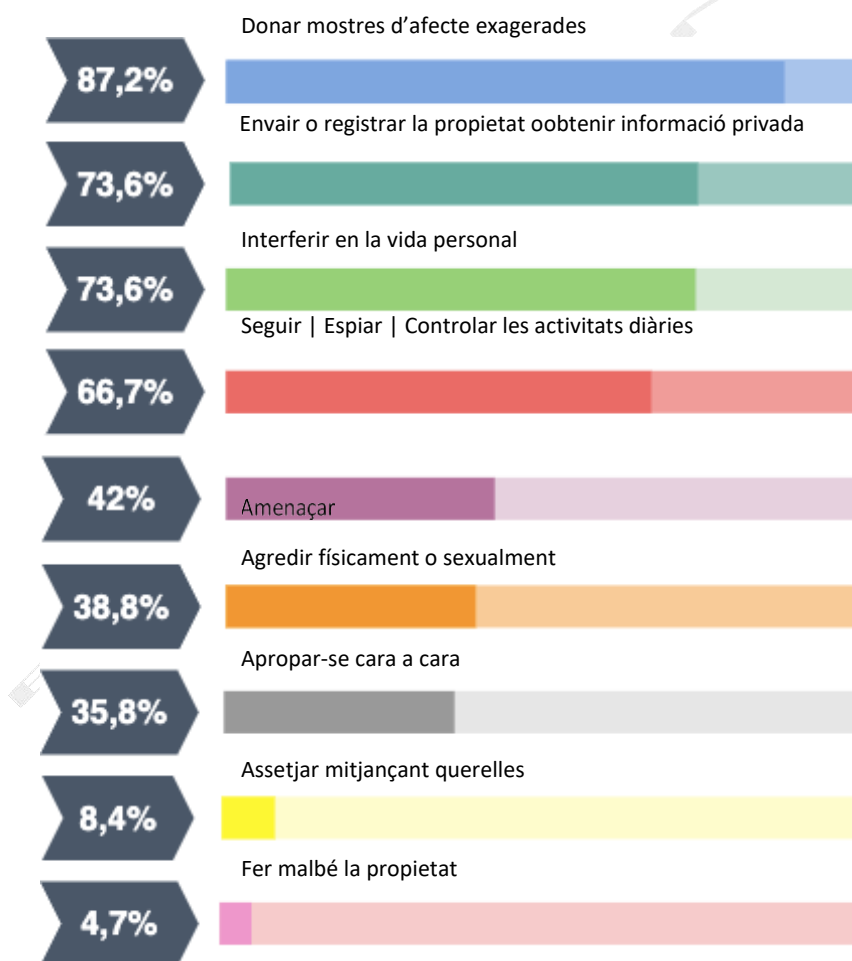


e) Conductes precursors de l'assetjament (I)

Intrusió relacional obsessiva (ORI)

Un total de 558 estudiants van completar el qüestionari abreujat Obsessive Relational Intrusion (Cupach i Spitzberg, 2010), que els preguntava si han patit actes intrusius durant les seves relacions interpersonals, independentment de si complien o no el requisit legal d'assetjament. El 72,6 % (405 estudiants) van afirmar haver patit almenys una de les conductes intrusives descrites. De fet, els estudiants afirmaven haver experimentat una mitjana de 5 actes intrusius (SD = sis actes intrusius). Les conductes descrites per Cupach i Spitzberg (2010) s'han estructurat en nou temàtiques conductuals que reflecteixen diferents dinàmiques associades a l'assetjament, de les quals destaquen: donar mostres exagerades d'afecte (87,2 %), envair o registrar la propietat o obtenir informació privada (73,6 %), interferir en la vida personal (73,6 %) i seguir, espionar o controlar les activitats diàries (66,7 %) (figura 14).

Figura 14. Conductes d'intrusió relacional obsessiva (ORI)

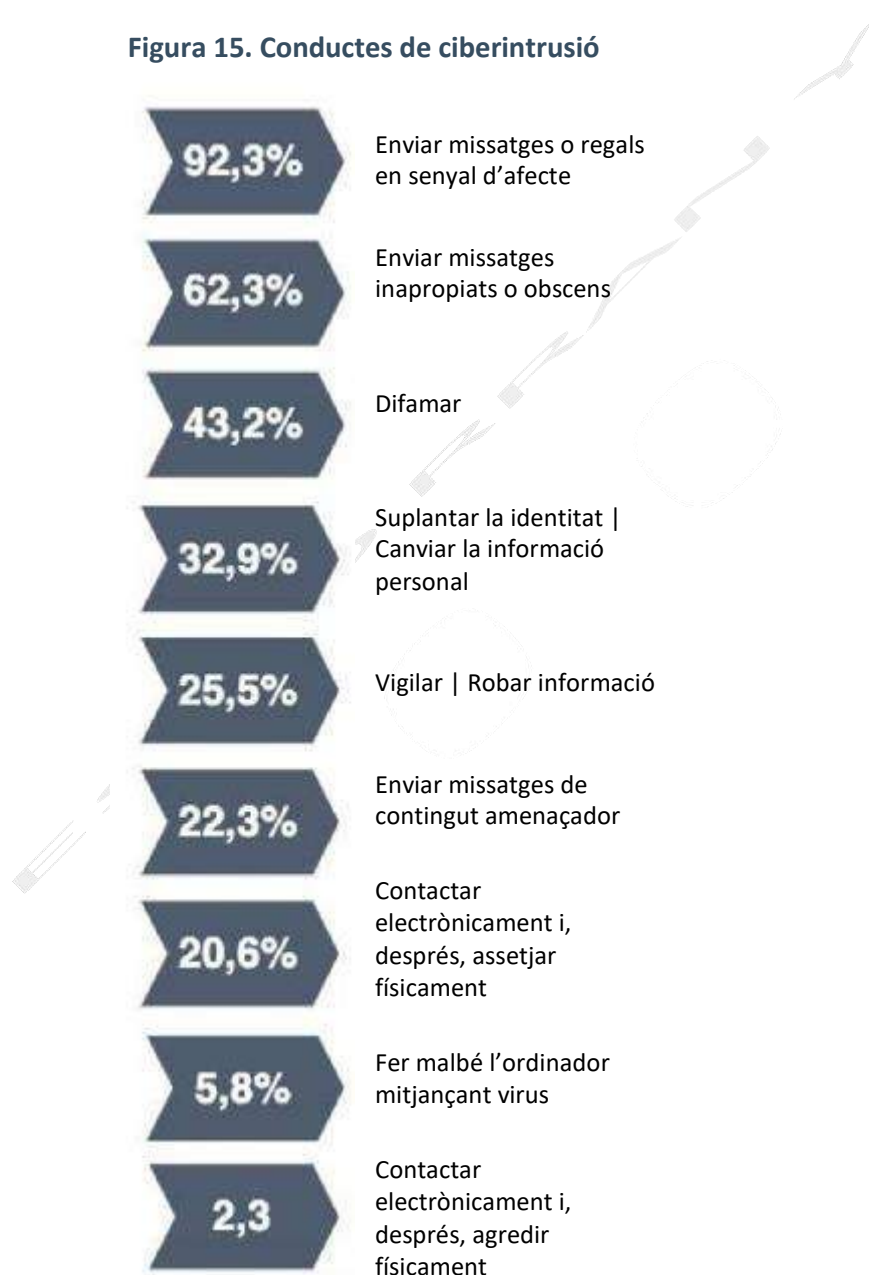


f) Conductes precursors de l'assetjament (II)

Ciberintrusió

També es va administrar als estudiants el qüestionari Cyber-Obsessional Pursuit (Spitzberg i Hoobler, 2002), que els preguntava per les experiències relacionades amb el ciberassetjament. Hi van contestar un total de 556 estudiants. El 55,7 % (310 estudiants) van afirmar haver patit almenys una de les conductes intrusives. De fet, afirmaven haver experimentat una mitjana de dos actes intrusius de tipus cibernètic (desviació estàndard de quatre actes intrusius). Aquestes ciberconductes s'han condensat en nou temàtiques conductuals que reflecteixen diferents dinàmiques associades al ciberassetjament. Les conductes més destacades són enviar missatges o regals en senyal d'afecte (92,3 %) i enviar missatges inapropiats o obscens (62,3 %) (figura 15).

Figura 15. Conductes de ciberintrusió



g) Experiències relacionades amb la coerció sexual de parella. Dinàmiques relacionals i sexuals

Figura 16. Tàctiques de coerció sexual



A continuació, se'ls va preguntar per les experiències de coerció sexual amb les seves parelles actuals, mitjançant el qüestionari Multidimensional Sexual Coercion Questionnaire (Raghavan, Cohen, Tamborra, 2015). Dels 526 estudiants que van completar el qüestionari, el 40,3 % (212 estudiants) van admetre haver patit almenys una de les set tàctiques descrites per forçar la relació sexual. Aquestes tàctiques no són excloents; de fet, els estudiants afirmen haver experimentat una mitjana de tres actes coercitius (desviació estàndard de vuit actes intrusius). Les amenaces basades en aspectes relacionals i la manipulació o xantatge en la relació de parella són les tàctiques més rellevants per forçar les relacions sexuals (86,3 %) (figura 16).

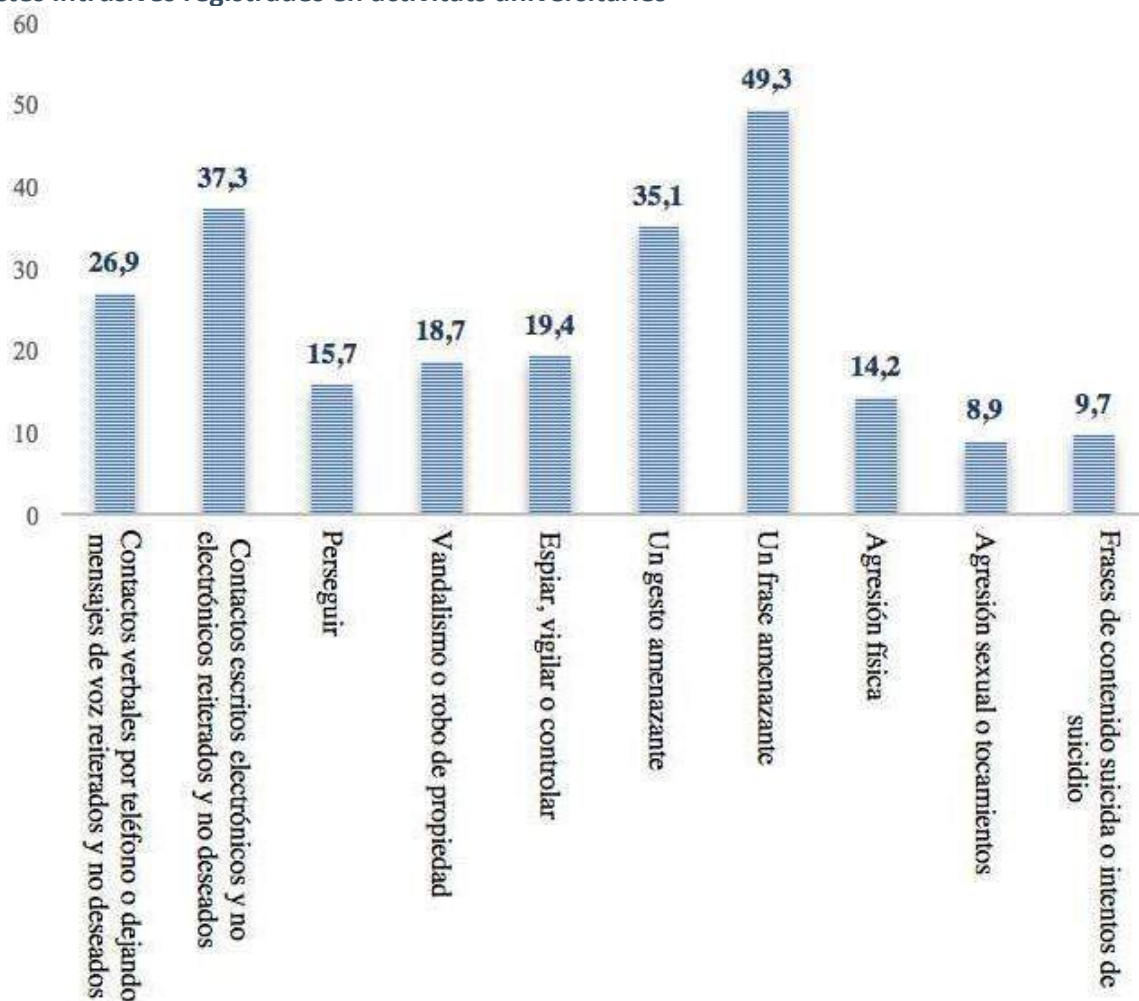
h) Experiències de victimització en el campus universitari (I)

Per acabar, es va preguntar als estudiants per experiències relacionades amb les conductes intrusives, de violència física o sexual viscudes en el context universitari i durant activitats acadèmiques o relacionades amb el temps lliure (esdeveniments esportius, festes, etc.). Dels 656 estudiants que hi van contestar, el 20,4 % (134 estudiants) van admetre haver patit alguna d'aquestes conductes durant les activitats universitàries. Les conductes més notificades van ser proferir frases amenaçadores (49,3 %), contactar mitjançant escrits (37,3 %), fer gestos amenaçadors (35,1 %) i contactar verbalment per telèfon (26,9 %) (gràfic 2).



20,4%

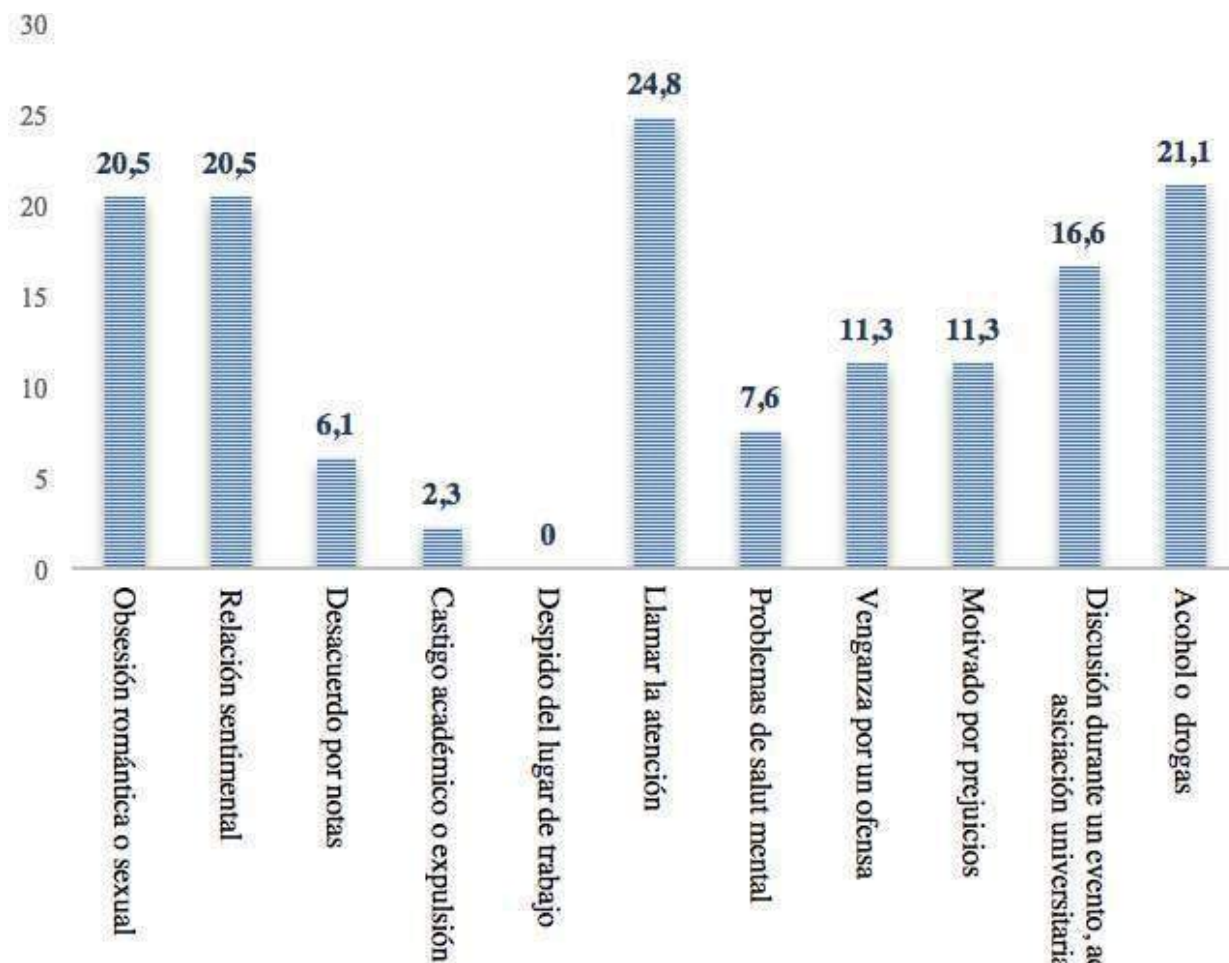
Gràfic 2. Conductes intrusives registrades en activitats universitàries



i) Experiències de victimització en el campus universitari (II)

El 60 % d'aquests 84 estudiants van informar que havien patit múltiples episodis d'intrusió en el campus universitari, mentre que el 40 % van indicar que havien estat víctimes d'aquestes conductes només una vegada. Generalment, aquests estudiants van ser víctimes d'un únic individu (65,2 %); en menys ocasions, ho van ser d'un grup de persones (11,2 %) o d'un individu incitat o emparat per un grup (12,9 %). Aquest individu —o individus— era un conegut (37,3 %), un estrany (33,6 %), la parella o exparella (20,3 %) o un amic (17,3 %). Aquests comportaments es van produir per cridar l'atenció (24,8 %), amb presència d'alcohol o de drogues (21,1 %), per obsessió romàntica o sexual (20,5 %) o en el marc d'una relació sentimental (20,5 %) (gràfic 3).

Gràfic 3. Conductes intrusives registrades en activitats universitàries



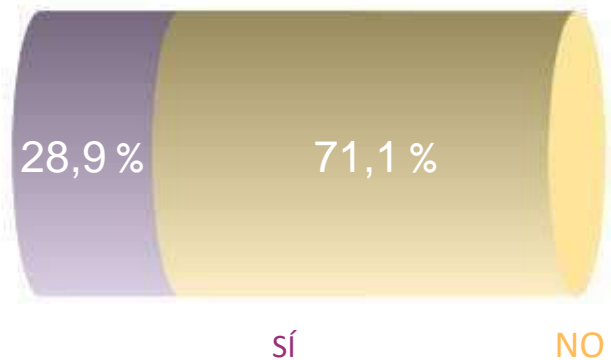
En relació amb els llocs en què es van produir aquests comportaments intrusius, podem destacar com a més importants els llocs vinculats a activitats universitàries fora del campus (30,8 %), en el campus universitari (27,5 %) i les festes universitàries (20,8 %) (figura 17).

Figura 17. Lloc en què es van produir els incidents



Respecte a la reacció posterior als fets intrusius, només el 28,9 % dels participants van emprendre alguna acció (figura 18).

Figura 18. Realització d'alguna acció després dels fets intrusius



Quan van emprendre alguna acció, la majoria van parlar amb l'individu sobre el que havia passat (30,5 %) o amb un amic d'aquest individu (18,8 %), van consultar una persona de la seva confiança (15,6 %) o van emprendre altres accions (14,8 %), com ara marxar del lloc, adquirir una actitud defensiva, o ignorar o bloquejar l'individu a les xarxes socials, entre d'altres (figura 19).

Figura 19. Tipologia d'accions després dels fets



Només el 14,1 % (18 estudiants) van informar d'aquestes conductes la policia o les autoritats de la universitat (figura 20).

Figura 20. Estudiants que van denunciar els fets a la policia o a la universitat



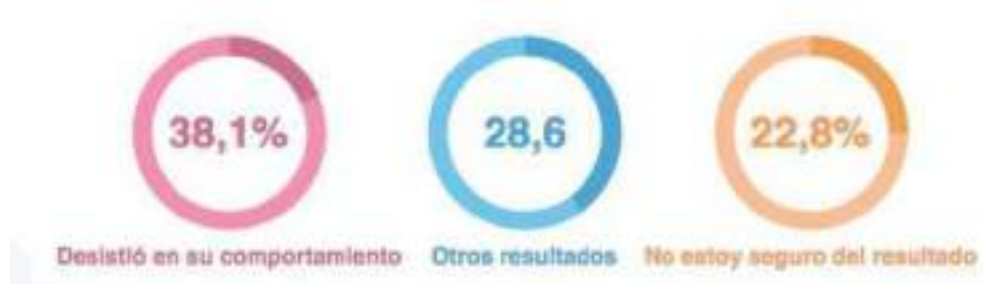
Dels 13,9 % d'estudiants que ho van notificar, tots coincideixen que ho van fer en percebre que l'individu podia tornar-se perillós. En el 86,1 % restant dels casos, els motius més rellevants per no denunciar van ser l'absència de percepció de la situació com a perillosa (90,7 %), el fet que ningú no patís cap mal o amenaces directament (43 %) i el fet que la policia no pogués o no pretengués fer res (figura 21).

Figura 21. Motivació per no denunciar



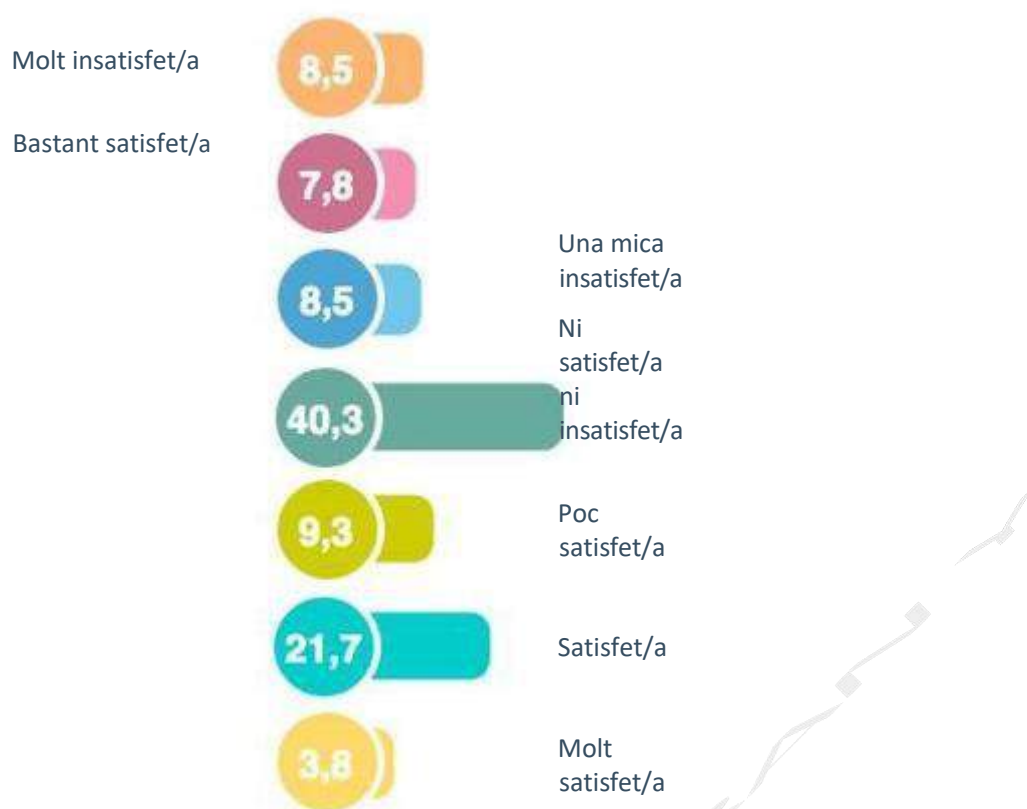
Quan no es va informar ni la policia ni les autoritats acadèmiques, en el 38,1 % dels casos l'individu que havia realitzat les conductes intrusives va desistir del seu comportament. El 28,6 % van indicar altres resultats, la majoria vinculats al distanciament entre tots dos, ja sigui perquè l'individu va tornar a comportar-se d'una manera ordinària o perquè un dels dos va marxar del campus. El 22,8 % dels participants van manifestar desconèixer què va passar amb l'individu (figura 22).

Figura 22. Resultats obtinguts en els casos no denunciats



Entre els denunciants, només el 3,8 % van quedar molt satisfets, si bé predomina un nivell intermedi de satisfacció (40,3 %) (figura 23).

Figura 23. Satisfacció amb els resultats de la denúncia



En relació amb les preguntes relatives al coneixement de campanyes contra l'assetjament, d'un total de 530 estudiants, més de la meitat (55,8 %) van indicar que no les coneixien a la seva comunitat. I d'un total de 482 estudiants, el 72,6 % tampoc no coneixien aquestes campanyes a la universitat. A més, quan se'ls va preguntar si voldrien que la universitat disposés d'un grup de professionals al qual poguessin acudir en cas de patir alguna conducta d'assetjament o violència en la parella o alguna agressió sexual que afectés el seu desenvolupament universitari, el 86,2 % van dir que sí.

11.6 Conclusions

D'acord amb els resultats obtinguts, podem fer les recomanacions següents:

01

Nou de cada deu estudiants mostren dificultats per identificar l'assetjament i no confondre'l amb altres manifestacions d'intimitat, festeig o amor. L'acceptació de conductes insistents i no desitjades varia segons la motivació d'aquestes conductes; les més habituals són l'amor i la manifestació de desacord davant d'un greuge.

Tot això respon a factors culturals, de permissivitat, tolerància, acceptació i normalització en el tracte i les formes de relacionar-se entre homes i dones. La devoció per l'establiment de vincles emocionals i afectius enega el qüestionament de certes conductes perjudicials que desborden el respecte a l'altre i que es transformen en dinàmiques nocives caracteritzades per la toxicitat.

El fet de no discriminar entre comportaments desitjats i no desitjats, fins i tot si són imminentment intrusius i/o intimidatoris, fa que siguin capaços de justificar-los segons el context.

02

Es produeix una dissonància entre la percepció de la prevalença social de l'assetjament i les conductes intrusives reals. Si bé els estudiants consideren que la taxa de victimització en entorns aliens a l'acadèmic és moderadament elevada, aquesta xifra disminueix quan se'ls pregunta per l'assetjament i la violència sexual, entre d'altres, en contextos universitaris; és a dir, hi ha una tendència a minimitzar el problema. Aquesta percepció s'evidencia, en gran mesura, perquè consideren que la universitat és un entorn segur.

03

Prevalença i contextos universitaris. Tanmateix, la prevalença reportada sobre les conductes intrusives viscudes és rellevant en totes les situacions, ja que els participants no delimiten la seva victimització únicament en el campus, sinó que manifesten haver patit episodis d'aquesta índole en altres contextos durant la seva trajectòria vital. En qualsevol àmbit, gairebé quatre de cada deu estudiants han patit assetjament en el transcurs de la seva vida i, en l'últim any, un de cada deu. Així mateix, dos de cada deu alumnes manifesten haver patit conductes intrusives en entorns universitaris; d'aquests, sis de cada deu han patit episodis múltiples, la majoria durant activitats fora del campus però vinculades a la universitat, dins del campus o en festes universitàries. Aquestes conductes les exerceixen coneguts, estranys o parelles/ex parelles.

04

Apareix una elevada xifra negra associada a una diversitat de conductes considerades intrusives, però no tipificades penalment com a assetjament. Això implica l'existència de nombroses conductes precursors de l'assetjament; per tant, en clau preventiva i d'anàlisi, és interessant conèixer-les. **Set de cada deu participants afirmen haver experimentat aquest tipus d'experiències**, amb una mitjana de cinc conductes intrusives. Les més habituals són donar mostres d'afecte exagerades; envair, registrar o obtenir informació privada; interferir en la vida de l'altra persona, i seguir, espionar o controlar les seves activitats diàries. És rellevant esmentar, a més, que **cinc de cada deu participants han experimentat aquestes experiències al ciberespai**, amb dos actes intrusius de mitjana. Les més habituals són enviar missatges i/o regals d'afecte i enviar missatges inapropiats o obscens. A l'últim, **quatre de cada deu estudiants admeten haver patit tàctiques per part de la seva parella per forçar les relacions sexuals**, amb una mitjana de tres tàctiques diferents. Les més habituals són pressionar i insistir, explotar les debilitats de l'altre o aprofitar-se de la seva intoxicació, i amenaçar, manipular o fer xantatge.

05

Els joves no denuncien conductes intrusives perquè la majoria no identifiquen aquestes formes de violència i/o no en ponderen adequadament els riscos; en conseqüència, no se senten victimitzats. Així, **set de cada deu participants no han emprès cap acció després d'haver patit comportaments intrusius.** Per resoldre la situació viscuda, la majoria han parlat directament amb l'individu, amb un amic de l'individu o amb algú de confiança. **Només un de cada deu ha denunciat aquestes conductes a les autoritats acadèmiques o a la policia.** Nou

de cada deu enquestats no coneixien el contingut de l'article 172 ter del Codi penal. En síntesi, tot això explica parcialment l'absència de detecció o de denúncia d'aquestes conductes, ja que no s'identifiquen com a intrusives.

06

Es desconeix la informació sobre com actuar després d'un procés d'assetjament en el context universitari. Només tres de cada deu estudiants coneixen les campanyes universitàries contra l'assetjament.

11.7 Recomanacions (I)

D'acord amb els resultats obtinguts, podem fer les recomanacions següents:

- **Desenvolupar una aproximació jurídica al problema.** Informar els estudiants del marc jurídic d'assetjament, mitjançant un programa que es pugui adquirir en el web de la UB (en línia) i en format paper als punts d'informació de les facultats (fora de línia).
- **Potenciar la prevenció primària.** Informar la població estudiantil, especialment en els primers cursos de grau, sobre els indicadors per detectar conductes intrusives i de vulnerabilitat, per tal de reduir la victimització. Difondre informació sobre comportaments i situacions de vulnerabilitat perquè les persones qüestionin les seves pròpies conductes, i així evitar posteriors processos de victimització.
- **Establir activitats grupals facilitadores de l'intercanvi d'experiències.** Construir fòrums i debats per a la discussió permanent, per tal de facilitar la construcció de relacions sanes i inclusives dins i fora del context universitari.
- **Organitzar activitats formatives d'empoderament.** Oferir periòdicament tallers formatius per capacitar l'estudiant enfront de situacions de risc, i així facilitar-li un coneixement bàsic sobre el procés d'assetjament i els seus efectes psicològics.

11.8 Recomanacions (II)

- **Millorar la seguretat personal a la xarxa.** Crear tallers d'autoprotecció a la xarxa global i a les xarxes socials i derivats, amb la finalitat d'oferir mecanismes bàsics de control i maneig de la informació en els processos de ciberassetjament.
- **Tipologia de les accions específiques que cal dur a terme.** D'acord amb l'edat de l'alumnat, eminentment jove, s'han de dissenyar campanyes de sensibilització social amb un format atractiu: per exemple, en diferents espais virtuals (xarxes socials, YouTube, pàgina web, etc.) i també fora de línia (infografies a les facultats, *flyers*, adhesius, pins, etc.).
- **Difondre la gravetat del problema entre el personal docent.** Informar de la realitat social i aconseguir la col·laboració a partir de la conscienciació sobre l'assetjament i els seus efectes.
- **Evitar la «patologització» o criminalització de les víctimes.** Tots els casos s'han d'individualitzar, si bé en el marc d'un protocol estandarditzat ja gestat. L'enfocament

ha de ser, prioritàriament, de suport emocional, no terapèutic i clínic. La intervenció s'ha d'adreçar a l'ajuda legal de la víctima, no a la seva valoració jurídica com a element probatori. En conjunt, s'ha d'adoptar una visió interdisciplinària del problema.

- **Desenvolupar recerques en el futur.** Això permetrà actualitzar longitudinalment les dades obtingudes, ampliar-les a altres col·lectius —essencialment docents—, aprofundir en el coneixement dels processos i valorar l'efectivitat del pla de prevenció.

11.9 Recomanacions (III)

- **Transferir la informació.** Crear una memòria anual que reculli la casuística, la prevalença a la universitat i els efectes de les accions preventives executades. Tot, amb la finalitat de mantenir, modificar o redefinir les línies d'actuació dissenyades.
- **Donar suport als estudiants afectats.** Difondre com ha d'actuar un estudiant assetjat indicant on ha d'acudir de la universitat. Se l'ha d'informar de les possibles alternatives, se li ha de fer un acompanyament temporal i se l'ha de derivar als serveis interns i/o externs necessaris (psicològics, policials, etc.) evitant el desenvolupament de processos psicosocials de vulnerabilitat.

5. EL PLA: EIXOS I ACCIONS

5.1 Estructura del Pla i principis generals

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

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

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

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

Eix 1. Promoció de la igualtat:

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

Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària (antic eix 3):

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

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

3.1. Igualtat en el treball (nou subeix):

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

3.2. Igualtat en la vida acadèmica (nou subeix):

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

Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència:

- Accions transversals (antic eix 5)
- Ordenació docent
 - Formació d'equips
 - Guies
- Docència i recerca (presència equilibrada):
 - TFG
 - TFM
 - Doctorat i tesi
 - PDA
 - Activitats formatives extraordinàries i títols propis/ formació continuada
 - Premis

- Relacions externes

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

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

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

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

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

- LGTBIQ
- Situacions interseccionals:
 - Diversitat funcional
 - Diversitat religiosa
 - Altres

El pla es pot sintetitzar de la manera següent:

EIX 1. Promoció de la igualtat

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

EIX 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària

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

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

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

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

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

3.1. Igualtat en el treball

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

3.2. Igualtat en la vida acadèmica

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

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

L'eix pretén, doncs, donar visibilitat pròpia i autònoma a condicions i aspectes que en altres casos podrien quedar esvaïts en altres eixos d'acció i, per tant, no suficientment abordades, especialment si es considera el marc legal vigent a partir de març de 2019.

Universitat child friendly i corresponsable

Universitat de la diversitat

LGTBIQ+

Universitat contra les violències entre iguals i per la mediació

EIX 4. Perspectiva de gènere en la docència

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

Presència
equilibrada

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

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

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

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

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

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

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

EIX 7. Diversitats i interseccionalitats amb el gènere

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

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

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

Perquè la situació de desavantatge que suposa, a més de ser dona, trobar-se en situacions o presentar unes característiques que l'exposen en major grau al tracte discriminatori crea una situació peyorativa per a les dones d'una intensitat especial, que jurídicament es denomina *discriminació múltiple*, que fa necessària una protecció especial, més reforçada, dins el marc de la igualtat d'oportunitats.

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

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

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

EIXOS	Objectius	Línies	Accions
1. Promoció de la igualtat	16	5	91
2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió	11	6	50
3.1. Igualtat en el treball	<i>en negociació</i>	—	--

3.2. Igualtat en la vida acadèmica	5	2	24
4. Perspectiva de gènere en la docència	8	5	51
5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, la innovació i l'emprenedoria	6	—	37
6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i d'actituds masclistes	20	8	57
7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere	22	8	62

Ateses les conclusions derivades de la diagnosi, resulta palesa la necessitat de prioritzar determinades accions, algunes de les quals tenen caràcter d'accions positives, en la cerca de la presència equilibrada de les dones a la Universitat de Barcelona en tots els seus àmbits — docent, de recerca, de transferència i innovació i excel·lència, com de gestió— i de la presa de decisions amb perspectiva de gènere, tant en l'afectació de persones (alumnat i personal) com en la transmissió del coneixement que fa la universitat.

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

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

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

EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT

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

caràcter conceptual, que es refereixin a l'activitat, òrgan, gestió o responsabilitat al·ludides, especialment pel que fa a l'eix 2.

En aquest eix es defineixen les característiques estructurals que han de definir, a la Universitat de Barcelona, el seu camí cap a la transformació social i cultural de la pròpia institució i de la comunitat que la compon. Per això, la perspectiva de gènere es projecta en aspectes estructurals, com ara la conformació dels seus òrgans de govern, la dinàmica del seu funcionament, des del finançament²⁶ (pressupostos amb perspectiva de gènere) fins a l'ordenació estadística que permet conèixer les dimensions del problema de les diferències estructurals entre dones i homes i actuar per eliminar-lo, o la coordinació d'òrgans en la millora de les accions a emprendre.

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

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

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

²⁶ Vegeu sobre aquesta necessitat i les eines per dur-la a terme: 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.es/documents/2007376/6552728/PEG-UPV-EHU-Primera-aproximacion.pdf>; Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe (2016). *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU Análisis del Capítulo I (Año 2013)*. Accessible en: <https://www.ehu.es/documents/2007376/6552728/PEGCapitulo-I-2013.pdf/af7c4469-b269-42c1-bd94-060903648b45>; Morales Caparrós, M. José; Esteban Pagola, Ana Isabel; Luna Jiménez, María José (2010). «Diferencias entre metodologías para la evaluación del impacto de género en los presupuestos: su aplicación en la universidad». En *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional «Investigación y Género»*: Sevilla, 17-18 de juny de 2010 (p. 733-754); Rodríguez Modroño, Paula; Domínguez Serrano, Mónica (2020): *Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género Universidad Pablo de Olavide*. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, Oficina para la Igualdad, Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla; Rothe, A. et al. (2008). *Gender budgeting as a management strategy for Gender Equality at universities: concluding project report*. Munich: Frauenakad; Steinþórsdóttir, F.S.; Heijstra, T. M.; Einarsdóttir, T.; Pétrsdóttir G. (2016). *Gender Budgeting in Academia—Toolkit*. <https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/genderbudgeting-in-academia-toolkit.pdf>; Steinþórsdóttir, F. S.; Einarsdóttir, P.; Heijstra, T. M.; Margrét Pétrsdóttir, G. (2016). *Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland*. *Icelandic Review on Politics & Administration*, 12(1); I Universidad del País Vasco. *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016)*. <https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuakgenero-ikuspegiarekin>.

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

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

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

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

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

EIX 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

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

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

L'acció de la Xarxa Vives, a la qual s'integra la Universitat de Barcelona, també ha ajudat a tenir instruments de guia com els que es referencien a les mesures del III Pla, en la voluntat de

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

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

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

Per aquestes raons, s'ha de prioritzar:

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

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

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

La revisió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual, orientació sexual i identitat de gènere i altres conductes masclistes, ha estat anticipada, de manera que, en la data de presentació d'aquest nou pla d'igualtat, el nou Protocol, que també s'amplia a identitat de gènere i lluita contra altres actituds masclistes diferents de l'assetjament i que construeixen un ambient hostil a les dones i a altres persones amb diferents identitats de gènere, compta amb un any de vigència, des de la seva aprovació per part del Consell de Govern i entrada en vigor a partir del 25 de maig de 2019. Aquest any d'experiència en la seva aplicació

proporciona, sens dubte, eines de millora del protocol, atès que el recorregut durant aquest any de vigència ha permès testar la validesa i eficàcia del procediment (o procediments) regulat i descobrir possibles llacunes o mecanismes de millora del seu funcionament.

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

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

EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITATS AMB EL GÈNERE

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

Amb aquest eix la Universitat de Barcelona vol fer atenció a altres diversitats, en tot o en part confluents o relacionades amb el gènere, i donar veu i visibilitat als problemes i la realitat de les persones LGTBI, i, alhora, comprometre's amb la diversitat entre la seva comunitat i en les accions docents i de transferència, en una sèrie d'accions la majoria de les quals no comporten cap despesa sinó un canvi cultural que passa per la introducció d'alguns ajustos estructurals, d'edificació, nominals o d'ús del llenguatge. Perquè la situació de desavantatge que suposa, a més de ser dona, trobar-se en situacions o presentar unes característiques que l'exposen en major grau al tracte discriminatori crea una situació pejorativa per a les dones d'una intensitat especial, que jurídicament es denomina *discriminació múltiple*, que fa necessària una protecció especial, més reforçada.

En aquest eix s'ha apostat per donar protecció específica autònoma i diferenciada, doncs, a situacions singulars que podrien no considerar-se explícitament sota la resta d'eixos i que la UB considera que mereixen una visibilitat específica. Dins aquesta línia, les causes que conflueixen amb el gènere i que es mencionen expressament a l'eix 7 s'emmarquen, al seu torn, dins les causes de protecció jurídica reforçada a l'article 14 de la Constitució, que recull el principi d'igualtat i no-discriminació, i també ho són dins l'àmbit de les relacions de treball com a resultat de l'aplicació del Dret de la Unió Europea. Entre d'altres, s'hi inclouen les creences o l'activitat sindical, la discapacitat, o l'origen ètnic.

S'ha de tenir present també que, d'acord amb l'obligació de les universitats de garantir la inclusió de les persones amb discapacitat a les universitats, establerta a la disposició adicional vint-i-quatrena de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril,²⁷ la Universitat de Barcelona també ha d'establir mesures

²⁷ Concretament, ala citada norma estableix: «1. Les universitats han de garantir la igualtat d'oportunitats dels estudiants i altres membres de la comunitat universitària amb discapacitat, proscriure qualsevol forma de

d'acció positiva tendents a assegurar la seva participació plena i efectiva en l'àmbit universitari. En particular, la norma disposa que «tots els plans d'estudis proposats per les universitats han de tenir en compte que la formació en qualsevol activitat professional s'ha de fer des del respecte i la promoció dels drets humans i els principis d'accessibilitat universal i disseny per a tothom».

5.2 Accions

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

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

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

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

discriminació i establir mesures d'acció positiva tendents a assegurar la seva participació plena i efectiva en l'àmbit universitari. 2. Els estudiants i els altres membres amb discapacitat de la comunitat universitària no poden ser discriminats per raó de la seva discapacitat ni directament ni indirectament en l'accés, l'ingrés, la permanència i l'exercici dels títols acadèmics i d'una altra classe que tinguin reconeguts. 3. Les universitats han de promoure accions per afavorir que tots els membres de la comunitat universitària que tinguin necessitats especials o particulars associades a la discapacitat disposin dels mitjans, els suports i els recursos que assegurin la igualtat real i efectiva d'oportunitats en relació amb els altres components de la comunitat universitària.

4. Els edificis, instal·lacions i dependències de les universitats, inclosos també els espais virtuals, així com els serveis, procediments i el subministrament d'informació, han de ser accessibles a totes les persones, de manera que no s'impedeixi a cap membre de la comunitat universitària, per raó de discapacitat, l'exercici del seu dret a ingressar, desplaçar-se, romandre, comunicar-se, obtenir informació o altres d'anàloga significació en condicions reals i efectives d'igualtat [...] 5. Tots els plans d'estudis proposats per les universitats han de tenir en compte que la formació en qualsevol activitat professional s'ha de fer des del respecte i la promoció dels drets humans i els principis d'accessibilitat universal i disseny per a tothom. 6. D'acord amb el que estableixen l'article 30 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, i les seves normes de desplegament, els estudiants amb discapacitat, considerant-se com a tals els compresos a l'article 1.2 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, tenen dret a l'exempció total de taxes i preus públics en els estudis conduents a l'obtenció d'un títol universitari».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT

EIX 1. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT					
Línia i accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Transformació social i institucional					
Compromís de transformació cultural de la institució	La UB assumeix el canvi transformador que implica la transversalització de la política de gènere a tota la institució, òrgans, responsables, centres i espais, i llenguatge	Memòria UB Memòria UI	Rectorat	Cap	1
	La UB assumeix que aquest canvi transformador necessita algunes mesures d'acció positiva i, per tant, avala l'establiment d'accions positives on l'equilibri entre gèneres sigui necessari	Memòria UB Memòria UI	Rectorat	Cap	1
	Compromís de creació d'una unitat d'atenció a les diversitats i d'un pla propi d'acció en matèria de diversitats	Memòria UB Memòria UI	Rectorat	Cap	1
Declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament	Declaració institucional de compromís amb la igualtat i la diversitat	Memòria UB Declaració	Rectorat	Cap	1
Introducció de la perspectiva de gènere en totes les polítiques de la institució: carrera acadèmica i professional del PDI; carrera professional del PAS; excel·lència de l'alumnat	Declaració institucional de tolerància zero davant de les violències masclistes	Memòria UB Declaració	Rectorat	Cap	1
Compromís de rapidesa per adaptar i complir els canvis en matèria d'igualtat a què es compromet la institució	Compromís rectoral de no presidir, participar ni promoure cap acte institucional on no es garanteixi la participació equilibrada de dones i homes	Memòria UB Declaració	Rectorat	Cap	1

Introducció de la perspectiva de gènere en la política financera i pressupostaria ²⁸	Previsió de l'impacte de gènere a qualsevol acció de contingut econòmic o pressupostari Estudi de l'impacte de gènere de les mesures de caire econòmic i elaboració de pressupostos per evitar biaixos i per compensar el possible impacte negatiu	Memòries anuals	Gerència Rectorat	Cap	2
	Revisió dels requisits per aconseguir subvencions o ajuts dependents de la UB, en concret, revisió dels criteris d'ajuts per a actes i activitats perquè es respecti el criteri de paritat	Memòria UB	Rectorat - Gabinet Tècnic Assistència tècnica Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Finançament de les facultats, departaments i altres unitats de la Universitat (com ara, centres i instituts de recerca): establir un coeficient modulador del pressupost segons el grau d'acompliment de l'objectiu «incorporació de la perspectiva de gènere»	Memòria UB	Rectorat - Gabinet Tècnic Assistència tècnica Unitat d'Igualtat	Cap	2
Reforçar el posicionament de la UB en l'àmbit universitari	Posicionament de la UB en referència al compromís de gènere i en l'oferta formativa en gènere, que comporti el compromís de liderar projectes interuniversitaris: la UB ha de vetllar per ser una universitat de referència en gènere en el context català	Posicionament global de la UB en matèria d'igualtat	Rectorat i Vicerectorat d'Igualtat	Estudiar si cal per impulsar alguna acció	2

²⁸ A l'informe final del 2005 del Grup d'especialistes del Consell d'Europa en pressupostació amb perspectiva de gènere es defineix la *pressupostació amb perspectiva de gènere* com una «avaluació dels pressupostos basada en el gènere, amb la incorporació d'una perspectiva de gènere a tots els nivells del procés pressupostari i la reestructuració dels ingressos i les despeses per tal de promoure la igualtat de gènere».

Dotació permanent del registre estadístic (registre de dades desagregades per sexes i gèneres)

Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Desagregació per sexes / gèneres de totes les dades que es registren a la UB de manera estable i institucional amb caràcter anual	Coneixement i registre desagregat de tots els ítems que puguin ser analitzats en futures diagnosi i que permetin detectar impacte de gènere Conscienciació general de tota la comunitat	Eines: sistema de registre de dades desagregat - afegir ítem a cada sistema de registre de dades	Cada unitat administrativa de la UB, sota la coordinació i impuls del Gabinet Tècnic del Rectorat	Cap	1
	Elaboració d'estadístiques de forma periòdica i estructural. Aquesta mesura s'ha de comunicar a tots els centres i a totes les unitats de la Universitat de Barcelona com a protocol d'actuació generalitzat a partir del curs següent del moment en què es publiqui. El desglossament per sexe s'ha d'evidenciar tant en la recopilació i en l'ordenació de les dades, com en l'elaboració d'estadístiques rellevants per analitzar la situació pel que fa a activitats acadèmiques desenvolupades dins i fora del context de la Universitat de Barcelona (com ara participació en cursos internacionals, comitès avaluadors, comitès científics nacionals i internacionals, i organització de reunions i conferències nacionals i internacionals, i seminaris, entre d'altres) Elaboració de manera periòdica d'indicadors dels treballs de gestió desglossats per sexe i categoria professional	Publicació de les dades i inclusió a les memòries corresponents	Gabinet Tècnic	Cap	1
	Creació d'una línia o servei estadístic de gènere al Gabinet del Rectorat per a la gestió de dades sobre impacte de gènere	Memòria - servei estadístic	Rectorat - Gabinet Tècnic	El necessari per finançar l'increment de treball	1
Introducció d'indicadors per al seguiment de l'objectiu de la igualtat de gènere, com una manera normalitzada de treballar a les unitats	Introducció d'indicadors per al seguiment de l'objectiu de la igualtat de gènere en relació amb tota la comunitat universitària, cosa que comporta el disseny dels indicadors i el seu establiment dins de cada unitat, departament o servei de la Universitat de Barcelona, en particular els relacionats amb els òrgans de govern	Una jornada/taller anual	Equip de govern Unitat d'Igualtat	Cap	1

Millora de la visibilitat i sensibilització sobre la igualtat de gènere						
Línia	Accions	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Premis i reconeixements a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la docència	<p>Manteniment <i>ad futurum</i> i creació de nous premis relacionats amb la perspectiva de gènere en la docència (vegeu-ne la relació a la columna Descripció)</p> <p>En tots els casos es promourà la publicació i difusió dels treballs premiats</p>	Premi al millor TFG, al millor TFM, i a la millor tesi amb perspectiva de gènere	(vegeu eix Docència)	Vicerektorat d'Igualtat - UI	Dotació econòmica	1
		Premi a la docència amb perspectiva de gènere	(vegeu eix Docència)	Vicerektorats Igualtat - Docència	Dotació econòmica	2
		Premi Recerca amb perspectiva de gènere	(vegeu eix Recerca)	Vicerektorats Igualtat - Recerca	Dotació econòmica	2
		Premis a iniciatives estudiantils de gènere	Memòria UI Memòria UB	Vicerektorats Igualtat - Estudiants	Dotació econòmica	3
	<p>Creació de distincions de final de curs als centres, departaments o persones que hagin destacat en la consecució d'objectius del III Pla</p>	<p>Indicadors de totes les unitats, nivells i àrees, treballats amb dades segregades per sexe</p> <p>Implementació d'aquest mètode per determinar els resultats premiats amb distincions</p>	Els indicadors desagregats per sexe	Vicerektorats Igualtat - Docència	Dotació econòmica del premi, si en tingués	3
Premis a la perspectiva de gènere i de la diversitat en altres àmbits diferents de la docència	<p>Premi a la diversitat</p> <p>Premi literari</p>	Premi <i>Diversiae</i> a iniciatives de diversitat per promoure la participació i incrementar la sensibilització entre la comunitat universitària	(vegeu eix Diversitats)	Vicerektorats Igualtat- Estudiants	Dotació econòmica, si cal	2
		<p>Premi literari per promoure la participació i incrementar la sensibilització entre la comunitat universitària, que pot ser extensiu a la societat en general</p> <p>Premi a les biblioteques en el foment de la difusió de l'obra de les dones, per a la millora de la visibilitat dels estudis, la recerca i les publicacions de les dones</p>	Nombre de participants	Vicerektorat d'Arts, Cultura i Patrimoni	Dotació econòmica, si cal	3
Millora de la visibilitat de les dones a la UB	Promoure la visibilitat de les dones com a referents donant nom de dona a espais de cada centre de la Universitat de Barcelona	Campanya de bateig d'aules i espais	Nombre de batejos Memòria UI. Memòria UB	Vicerektorat d'Igualtat - UI	Cap	1

	Promoure la visibilitat de les iniciatives feministes autogestionades (assembleàries)	Assemblea Feminista i altres opcions associatives Dotació d'espais de visibilitat, com ara el lloc web de difusió d'activitats o campanyes Associacions feministes: reconeixement i visibilitat	Lloc web	Unitat d'Igualtat	Cap	1
Millora de la visibilitat de les dones de la UB	Fer visible el treball de les dones de la UB com a referents de l'alumnat actual	Publicació <i>Les primeres dones UB</i> Promoure la publicació de noves edicions de l'obra anterior que la millorin i ampliïn Projecte Diccionari biogràfic de dones	Publicació digital	Publicacions UB - Unitat d'Igualtat	Cost de la publicació	2
Foment de jornades, activitats i publicacions de gènere	Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions d'igualtat de gènere o història de la influència de les dones en la ciència i en la societat Publicació a Debats UB-Feminismes dels continguts del cicle de conferències	Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions d'igualtat de gènere Creació d'una línia de publicacions sobre història de la influència de les dones en la ciència i en la societat, perquè la Universitat de Barcelona pugui oferir recursos, estudis, materials i propostes pràctiques tant al col·lectiu universitari com a la resta d'universitats i a la societat civil Publicació a Debats UB-Feminismes dels continguts del cicle de conferències	Nombre de publicacions, difusió i impacte	Vicerectorat d'Igualtat - Publicacions UB	Cost de les publicacions	2
	Organització i manteniment del cicle de conferències sobre feminismes: Debats UB-Feminisme(s)	Cicle de conferències sobre feminismes Cicle de conferències sobre dones a la història Cicle de conferències sobre diversitats i LGTBIQ+	Nombre de conferenciants i d'assistents Ressò als mitjans de comunicació i a la comunitat UB	Vicerectorat d'Igualtat	Cost del cicle de conferències	1
	Organització de cicles de cinema sobre dones o fet per dones	Cicle de cinema de dones (cinefòrum) Cicle de cinema sobre dones (cinefòrum)	Nombre d'activitats, cicles	Vicerectorat d'Igualtat	Valorar cost	3
	Organització d'activitats de difusió de l'obra de les dones	Amb la finalitat de fomentar la difusió de l'obra de les dones, per a la millora de la	Nombre d'activitats, cicles	Vicerectorat d'Igualtat	Valorar cost	3

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

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

Transversalització de la formació en gènere a tota la UB					
Formació dels equips de govern en perspectiva de gènere	Garantir el coneixement necessari de tots els equips de govern dels respectius àmbits perquè el compromís sigui efectiu	Nombre de formacions i assistents totals	IDP-ICE	Cost de la formació	1
Formació dels equips de govern en matèria de violència masclista	Garantir que la formació sigui obligatòria per a qualsevol persona amb responsabilitats acadèmiques o de gestió	Nombre de formacions i assistents totals	IDP-ICE	Cost de la formació	1
Formació de tot el personal de la UB en perspectiva de gènere	Garantir que la formació arribi a tot el personal UB: requeriment per a la seva aplicació a tot el personal en el procés de contractació, en línia amb les mesures dissenyades per la LERU (formació dotada de la mateixa força que la impartida en matèria de prevenció de riscos laborals ²⁹) La formació pot incloure cursos en línia i amb guies	Incorporació de l'obligació en el pla d'acollida o un altre d'alternatiu Nombre de formacions i assistents totals Memòria UI	IDP-ICE Autoria dels materials formatius	Cost de la formació o edició dels materials	1
	ICE: Formació professorat i PAS Formació continuada del personal	Nombre d'accions formatives i d'assistents	IDP-ICE	Cost de la formació	1
Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència	Elaboració i difusió de les guies per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i altres accions previstes a l'eix 4	Vegeu l'eix 4 (docència)			
Comunicació no sexista ni androcèntrica					
Accions i descripció		Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Difusió dels protocols existents mitjançant l'elaboració d'estudis, l'organització de trobades, l'oferta formativa o altres iniciatives vinculades a la conscienciació de totes les persones membres de la Universitat		Nombre d'activitats i accions Memòria UI Memòria UB	UI - Serveis Lingüístics – Rectorat - Vicerectorats	Cap	1

²⁹ L'exemple el constitueix el Trinity College de Dublin, que, des del seu projecte pilot per al curs 2017-2018, facilita aquesta formació mitjançant el Trinity College Dublin's Living Equality and Diversity (LEAD) online training programme (consultable a <https://www.tcd.ie/equality/training/>). La seva formació en línia està disponible a <https://www.tcd.ie/equality/training/lead-online-training/#LEAD>. Es poden consultar diverses eines en línia que facilitaríen aquesta formació, per exemple, <https://www.cobblestonelearning.com/diversityandinclusion/?gclid=Cj0KCQiAqNPYBRCjARIsAKA-WFzNdWluXroO9yuAZaTelrzVaG78NIP954BLqIRN0wfMXOSu9p1LOEaAhPAEALw wcb>.

Vetllar per la continuïtat del treball dels Serveis Lingüístics (SL), que consisteix a proposar models, criteris i bones pràctiques pel que fa a un ús no sexista del llenguatge ³⁰	Memòria dels SL Memòria UB	Rectorat – UI - SL	Cap	1
Revisió de la denominació dels òrgans, serveis i ens vinculats a la Universitat de Barcelona que encara mostren un llenguatge androcèntric i propiciar que, en les denominacions noves que s'hagin de crear, es tinguin en compte els preceptes d'un llenguatge no sexista i inclusiu, i promoure un ús no sexista de la denominació dels càrrecs Promoure la denominació dels càrrecs, com a criteri d'ús normalitzat, substituint la persona que l'ocupa pel criteri funcional que el determina (p. e. <i>vicerektorat</i> i no <i>vicerektor</i> , <i>deganat</i> i no <i>vicedegà</i> ...), com es diu a la guia de criteris sobre ús no sexista dels Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona, però respectant els límits indicats en la guia citada, per evitar incidir en confusions sobre la persona responsable al càrrec en relació amb els càrrecs unipersonals. Per tant, sempre que la referència es faci no a la persona, sinó al càrrec o equip responsable.	Denominació dels càrrecs	Rectorat - Gabinet Tècnic	Cap	1
Revisió de les categories professionals de PDI i PAS per eliminar el llenguatge sexista	Denominació llocs de treball Catàleg llocs treball	Vicerectorats responsables de cada col·lectiu	Cap	1
Vetllar perquè les aplicacions informàtiques de la UB facin servir estratègies tant tecnològiques com lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista	Nombre d'aplicacions adaptades	Tecnologies i Informàtica	Cost de les adaptacions	1
Revisió de les normatives de la Universitat de Barcelona per adaptar-les a un llenguatge no sexista i inclusiu Sobretot s'ha de garantir que la normativa relativa a la contractació i a l'avaluació del personal de la Universitat de Barcelona no contingui elements de discriminació indirecta tant pel que fa referència al PDI com al PAS (vegeu l'eix 3, igualtat en el treball)	Nombre i percentatge d'adaptacions fetes	Gabinet Rectorat i Serveis Jurídics	Cap	2
Revisió sistemàtica de la documentació institucional (cartes, formularis i impresos, entre d'altres) per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge, sobretot amb relació al material que es facilita a l'alumnat (carpetes de matrícula, informes i fullets adreçats al futur alumnat, entre d'altres)	Nombre i percentatge d'adaptacions fetes	Comunicacions i Serveis Lingüístics	Cap	1
Garantir el canvi de nom segon els gènere sentit i que la documentació i relacions acadèmiques siguin coherents amb aquest nom	Grau d'implantació	Vicerectorat d'Estudiants	Cap	1

³⁰ Vegeu els criteris sobre l'ús no sexista del llenguatge a <https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510>. A l'annex C dels annexos complementaris es pot trobar el catàleg de recursos de la Universitat de Barcelona.

		Comunicacions i Serveis Lingüístics		
Revisió dels codis ètics i de bones pràctiques per garantir la igualtat efectiva de dones i homes en l'estructura institucional	Revisió dels codis i normatives i elaboració d'una proposta de millora	Responsable: cada unitat de qualsevol nivell	Cap	1
Retolació i imatges no sexistes a la institució	Revisió de la retolació, així com de les imatges que es fan servir a la institució, per corregir possibles rètols sexistes	VR de Comunicació o responsable en imatge i comunicació	Cap	1
Millora de les relacions externes i participació en xarxes en perspectiva de gènere				
Accions i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Estudiar el plantejament d'una xarxa d'universitats per la igualtat (com, per exemple, la de les universitats irlandeses) ³¹	Nombre d'universitats integrants, grau de consecució i accions dutes a terme per la xarxa, un cop constituïda	Rectorat	Estudiar si cal despesa	2
Mantenir contactes amb les diferents institucions amb competències en gènere: Institut Català de les Dones per fixar línies de col·laboració: activitats de formació, premis TFG... AQU Catalunya Xarxa Vives LERU CRUE Comissió Dones i Ciència (en tant que òrgan d'interlocució idoni amb els responsables d'altres universitats, a través de la Unitat d'Igualtat) Altres xarxes: EUFEM (Plataforma Universitària d'Estudis Feministes i de Gènere), iiEDG, TRAGEVIC (Red Iberoamericana de investigación en trabajo, género y vida cotidiana) Consell de Dones de l'Ajuntament de Barcelona	Nombre d'universitats i membres participants, i accions dutes a terme per cada xarxa, i paper de la UB en cada cas Accions derivades de les instruccions i normativa de l'AQU Nombre d'accions dutes a terme i paper de la UB en la seva execució Nombre d'accions dutes a terme i paper de la UB en la seva execució	Unitat d'Igualtat Equip rectoral	Cap	1

³¹Irish Universities Equality Network, <http://www.leadequalitynetwork.com/>.

Col·laborar de manera periòdica en l'organització de trobades amb professionals de prestigi nacional i internacional reconeguts, tant de l'àmbit acadèmic com de l'àmbit pràctic en igualtat de gènere, que portin a terme les comissions d'igualtat dels diferents centres	Nombre d'universitats i membres participants, i accions dutes a terme per cada xarxa, i paper de la UB en cada cas	Unitat d'Igualtat	Variable: cost de la col·laboració en l'organització	1	
Fomentar les relacions amb altres universitats			Cap	2	
Fomentar les relacions amb grup feministes externs a la UB (Themis, Dones Juristes, etc.)	Nombre i caràcter de cada conveni i tipus de col·laboració (formal/informal - habitual/espòròdica)	Vicerectorat d'Igualtat i grups feministes de la UB - Càtedres de gènere i altres grups	Cap	2	
Foment de la implicació de tots els membres de la comunitat universitària					
Accions	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Compromís d'aplicació del Protocol de la UB per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes	Difusió del Protocol per al seu coneixement general	Nombre d'accions de difusió	Vicerectorat Igualtat	Cap	1
Compromís d'aplicació del Pla d'igualtat de manera transversal	Difusió del Pla per al seu coneixement i aplicació general	Nombre d'accions de difusió	Vicerectorat Igualtat	Cap	1
Compromís de respecte al Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la UB, en relació amb la igualtat i les diversitats	Inclusió de referències mútues entre el Codi ètic i el Pla d'igualtat	Existència de referències a cada text	Responsables del Codi ètic Unitat d'Igualtat	Cap	1

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

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

EIX 2. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA (ORGANITZACIÓ, GESTIÓ I REPRESENTACIÓ)						
Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Compromís institucional per avançar en la cultura de la igualtat i la paritat en l'organització, representació, gestió i participació						
Mesures comunes i transversals	Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques de la institució i adoptar mesures de foment	Vegeu l'eix 1				1
	Formació en perspectiva de gènere a totes les persones amb funcions de participació, representació, govern, organització i gestió Formació i capacitació en lideratge amb perspectiva de gènere	Creació de programes específics de formació, suport i assessorament, específic per a les acadèmiques, que estableixin mesures d'acció per motivar el seu accés i permanència en llocs de responsabilitat en recerca Elaboració d'un programa de lideratge per a dones i homes que incorpori la perspectiva de gènere	Elaboració del programa de lideratge	Assessorament d'especialistes Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegansats d'ordenació acadèmica de cada centre	Partida econòmica específica	3
Gestió i govern						
Millora de la gestió amb perspectiva de gènere	Promoure la consecució d'una organització governada i gestionada des de, i per a, la igualtat d'homes i dones	Mesures de gestió i govern, participació i representació descrites en els apartats següents	Nombre de dones en càrrecs de gestió, i posició dins el càrrec o òrgan de referència	Rectorat	Cap	2
Millora del govern amb	Garantir la participació equilibrada de dones i homes en	Vetllar pel compliment de la normativa en relació amb la paritat de	Dades de la documentació	Òrgan o autoritat que designa	Cap	1

perspectiva de gènere	tots els òrgans, àmbits, categories i nivells de la UB	dones i homes en tots els òrgans de govern i gestió de la UB, incloent-hi els càrrecs de confiança i lliure designació, així com en els òrgans de representació, facultats, departaments, instituts de recerca i associacions Seguiment de l'acció amb la publicació dels resultats per tal d'urgir-ne, en cas necessari, el compliment	institucional: llistes de designació i composició, actes i memòries	Assessorament: Serveis Jurídics Execució: vicedegans de cada facultat + Gabinet Tècnic Implementació: Comissió d'Igualtat		
	Promoure la presència de dones en els òrgans altament masculinitzats i reversió dels àmbits d'infrarepresentació	Incentivar la presència de dones en els òrgans altament masculinitzats Incentivar la participació de dones i homes en àmbits on estiguin respectivament infrarepresentats	Diagnòstic dels òrgans més masculinitzats i modificacions efectives passats tres anys de l'inici de l'aplicació del Pla	Rectorat Vicerectorats, facultats i centres en coordinació amb el Gabinet Tècnic i la Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Promoure l'alternança home/dona en els càrrecs de govern unipersonals	Elaboració d'un sistema negociat d'alternança Incorporació de la clàusula d'alternança en la normativa reguladora Atendre i instar al compliment de les polítiques d'alternança, mitjançant el compromís institucional, el canvi de normativa i la transparència de la informació pública, per tal de detectar incompliments i desviacions Creació d'un sistema anual, per àmbits, de recollida de dades Estudiar la possibilitat de promoure l'alternança mitjançant l'elaboració d'un procediment sistemàtic i formal d'alternança en els càrrecs de gestió i govern de caràcter unipersonal (a tal	Llistes Modificació de la normativa Nombre d'accions de promoció	Òrgan o unitat que convoca Suport de la Unitat d'Igualtat Execució: Comissió d'Igualtat + Gabinet Tècnic Implementació: vicedegans Assessorament: Serveis Jurídics	Cap	1

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

Representació	Formació i capacitació en lideratge amb perspectiva de gènere	Elaboració d'un programa de lideratge per a dones i homes que incorpori la perspectiva de gènere Creació de programes específics de formació, suport i assessorament, específic per a les acadèmiques, que estableixi mesures d'acció per motivar el seu accés i permanència en llocs de responsabilitat en recerca	Elaboració del programa de lideratge	Assessorament d'especialistes Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegansats d'ordenació acadèmica de cada centre	Partida econòmica específica	3
	Promoure la paritat en les funcions de representació, tant en relació amb els diferents grups de la comunitat universitària com en l'alternança als llocs de representació	Vetllar pel compliment de la representació equilibrada en tots els grups de la comunitat universitària	Llista (validada o no) en relació amb l'acompliment de la presència equilibrada	Execució: l'òrgan convocant Control: Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Incentivar la participació de l'alumnat en el treball de les comissions d'igualtat	Potenciar i augmentar la participació de l'alumnat, per aconseguir la representativitat de tota la comunitat universitària en les comissions d'igualtat. Reconeixement per a activitats institucionals	Informe de les activitats de les comissions d'igualtat Campanyes d'informació i crida a la participació	Comissions d'igualtat de centre i UB	Cap	1
Òrgans representatius del personal	Fomentar la presència de dones en òrgans de decisió com el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal	Corregir la bretxa de participació entre dones i homes en el Comitè d'Empresa, com a òrgan participatiu, de representació i decisió: incentivant les candidatures de dones en totes les seccions sindicals i complint amb el principi de presència equilibrada d'homes i dones Millorar l'equilibri a la Junta de Personal Accions: campanyes de sensibilització i conscienciació	Dades de la revisió futura del diagnòstic Campanyes electives i de sensibilització, conscienciació	Execució i implantació: Comitè d'Empresa Junta de Personal	Cap	3

Organitzacions d'alumnes	Empoderar, visibilitzar les joves perquè assumeixin rols de comandament dels grups	Dur a terme campanyes, jornades i activitats per conscienciar, incentivar i motivar, amb la finalitat d'augmentar la participació i influència de les joves, individualment o com a grup, per accedir als llocs de comandament i assumir-ne aquestes funcions	Campanyes de sensibilització, formació i conscienciació	Execució: comissions d'igualtat dels centres Implementació: vicedegans de docència Suport: Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Incentivar la participació de l'alumnat en els actes desenvolupats a les facultats sobre temàtiques de gènere i igualtat	Augmentar la participació de l'alumnat a les activitats i jornades de gènere i igualtat desenvolupades a les facultats, mitjançant el reconeixement de les seves tasques de suport i assistència	Campanyes de crida a la col·laboració	Execució: comissió d'igualtat de les facultats	Cap	3
	Igualtat, paritat i equitat de gènere a les organitzacions d'alumnes	Abrogar els estereotips de gènere amb relació a les capacitats i aptituds d'homes i dones, per trencar rols de gènere, promovent el lideratge de les dones	Llista de composició	Execució: grup d'alumnes constituït Implementació: vicedegans de centre	Cap	1
Gestió						
Perspectiva de gènere en els serveis	Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions dels serveis a la comunitat universitària	Presència transversal de la perspectiva de gènere en totes les actuacions, documentació i tasques d'atenció realitzades pels serveis donats a la comunitat universitària Accions: formació i sensibilització a la plantilla dels serveis implicats	Formació i sensibilització a la plantilla dels serveis implicats	Execució: Formació PAS UB Supervisió: Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Revisar l'organització dels temps de treball del PDI: distribució d'horaris, càrrega docent + nombre d'hores de treball de feines invisibles (normalment de gestió i tutories) a l'hora de computar temps de treball i dedicació	Vegeu l'eix 3	Inclusió al PDA	Direcció de departament	Cap	1

Millora de la visibilització	Visibilitzar, dignificar i revalorar els treballs de gestió	<p>Reconèixer de manera efectiva les tasques de gestió universitària en tots els nivells</p> <p>Establir incentius i compensacions suficients i adequats per a les persones que assumeixin responsabilitats i tasques de gestió</p> <p>Diagnòstic i identificació de totes les responsabilitats i tasques de gestió que efectivament es duen a terme a la institució³²</p> <p>Reconèixer i repartir equilibradament el treball de gestió docent</p> <p>Registre de les hores emprades en totes les activitats de gestió acadèmica a fi de donar-los el reconeixement i la valoració corresponents</p>	Dades del diagnòstic Informe dels departaments	<p>Deganats</p> <p>Gerència</p> <p>Vicerektorats competents</p> <p>Centres</p> <p>Departaments</p> <p>Instituts de recerca</p>	Cap	2
Gestió de les polítiques d'igualtat als centres						
Reforç de les comissions d'igualtat	Promoure una composició paritària i diversa en la constitució de les comissions d'igualtat dels centres	Conscienciar i incentivar la implicació de la comunitat universitària, especialment dels homes, per corregir la manca d'equilibri	Crides i campanyes informatives	Execució: comissions d'igualtat de cada centre Implementació: Comissió d'Igualtat Coordinació: Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Consolidar i reforçar les comissions d'igualtat dels centres tot atenent les funcions desenvolupades	Reconeixement efectiu de la participació en les comissions d'igualtat de centre, especialment de les responsabilitats de presidència i secretaria Necessitat de reforç de les comissions d'igualtat dels centres per al	Informe o memòria de les comissions d'igualtat dels centres	Execució: comissió d'igualtat dels centres Implementació: Comissió d'Igualtat + Vicerektorat d'Igualtat	Partida econòmica específica (necessitats tècniques o de reforç de personal)	1

³² Erradicar les idees estereotipades i la manca de consideració de les feines de gestió, dutes a terme majoritàriament per dones, segons mostra el diagnòstic i visibilitzar la infravaloració d'aquestes tasques, que sovint no tenen reconeixement retributiu, ni horari ni de cap altre tipus.

		desenvolupament de les seves tasques amb l'eficàcia i eficiència necessària, especialment per a la implantació i execució del III Pla d'igualtat				
		Elaboració de la proposta per reconèixer, valorar i retribuir les tasques dutes a terme a les comissions d'igualtat de les facultats, amb l'objectiu de reduir el biaix de desigualtat en aquest tipus de tasques Incentivar i promoure la participació d'homes i dones en aquestes comissions	Informe i elaboració de la proposta	Compliment: Gerència Execució: comissions de centre Implementació: Gerència	Partida econòmica o hores de dedicació	
Gestió de la recerca, la transferència i la innovació						
Promoció de la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions	Vetllar perquè les comissions regulades a la normativa de doctorat tinguin una composició equilibrada entre dones i homes	Promoció de la participació de dones en les diferents comissions regulades a la normativa de doctorat	Nombre i percentatge de dones participants	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + coordinadors i coordinadores dels programes de doctorat + deganats	Cap	1
	Vetllar perquè la Comissió de Recerca de la UB i dels centres tinguin una composició equilibrada entre dones i homes	Promoció de la participació de dones en la Comissió de Recerca de la UB Promoció de la participació de dones en les comissions de recerca dels centres	Nombre i percentatge de dones participants en la Comissió de Recerca de la UB Nombre i percentatge de dones participants en les comissions de recerca dels centres	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació + VR de Projecció i Internacionalització + deganats	Cap	1

Posar en marxa programes d'esponsorització o mentoria de gènere	Suport (reducció docent o incentius econòmics o de visibilitat) a perfils sèniors i/o departaments perquè donin suport a dones júniors Estudi de la posada en marxa d'un programa d'esponsorització a la UB (com a exemple, el programa AKADEME a la UPV/EHU ³³)	Nombre d'accions	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	2
Vetllar perquè els òrgans de decisió dels instituts i centres de recerca de la UB tinguin una composició equilibrada entre dones i homes	Revisió d'impactes de gènere de la normativa UB En particular, proposició d'una reforma de les plantilles del reglament de funcionament de les estructures de recerca (instituts, centres de recerca, observatoris, etc.) per incidir més clarament en la necessitat de garantir la paritat de gènere en els equips directius d'aquestes estructures	Normativa reformada	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1

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

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

1. Definir línies estratègies i principis bàsics comuns a tots els col·lectius, amb independència de quin sigui el marc de negociació.

³³ Vegeu el *Programa para el liderazgo de las académicas* de la UPV/EHU: <https://www.ehu.eus/es/web/akademe/home>.

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

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

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

En tot cas, s'han de tenir en compte els objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides amb els quals la Universitat de Barcelona està alineada,³⁴ segons el Pla de desenvolupament sostenible en el qual també treballa.

³⁴ S'ha de tenir en compte que els objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>) inclouen entre els seus disset objectius la igualtat de gènere (5), la reducció de les desigualtats (10) i l'educació de qualitat (4), que es relacionen amb aquesta línia d'acció i que poden incidir en la forma com s'abordi i s'implanti aquest objectiu del Pla d'igualtat. En concret, l'acció 10.2 indica que «d'aquí a 2030, (cal) potenciar i promoure la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment de la seva edat, sexe, discapacitat, raça, ètnia, origen, religió o situació econòmica

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

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

3.2. IGUALTAT EN LA VIDA ACADÈMICA (ALUMNAT)						
Línia	Proposta	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i acadèmica³⁵						
Flexibilitat	Mesures de flexibilitat del temps	Mesures de flexibilitat en horaris, assistència obligatòria, activitats avaluables i exàmens	Nombre de casos	Vicerectorats de Docència i Ordenació Docent	Cap	1
	Docència no presencial	Estudiar mesures d'ampliació de la docència impartida sense presencialitat Reducció de la presencialitat: estudiar la implantació del model dual presencial / no presencial a partir de l'experiència duta a terme amb ocasió de la incidència de la COVID 19	Oferta no presencial			* COVID19 ha alterat aquesta prioritat
Acompanyament	Tutoria/accompanyament d'alumnat sènior (de cursos superiors)	Programa de tutoria i acompanyament d'estudiants de cursos superiors als de nou accés	Existència del programa i nombre de persones ateses	Comissions d'igualtat i vicedegans d'estudiants VR d'Estudiants	Cap	1
		PAT NERE	Activació: nombre de centres i			1

o una altra condició. I la número 10.4 indica que cal «adoptar polítiques, especialment fiscals, salarials i de protecció social, i aconseguir progressivament una major igualtat».

³⁵Dret previst a l'article 7d del Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari (aquest precepte reconeix el dret «a una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que facilitin la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per a les dones víctimes de la violència de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la universitat»).

			persones ateses			
Mesures específiques	Horaris docents	Dret preferent d'elecció d'horaris docents	Creació de la preferència: nombre de centres que l'apliquen	Caps d'estudis i coordinacions d'estudis, i direccions de departament	Cap	1
	Extensió del PAT NERE a situacions especials derivades de la maternitat i la paternitat, i la cura de familiars dependents	Ampliació del PAT NERE més enllà de la diversitat funcional a totes aquestes altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència (El tractament seria diferent a les diversitats funcionals, però atès que el model ja està creat, encaixaria molt bé atendre també altres situacions de diversitat) S'haurà d'establir de manera protocol·litzada amb caràcter general a tota la UB	Control de l'establiment a totes les facultats i escoles	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Tutoria NERE de cada centre	Hores GR@D	1
	Convenis de pràctiques	Incloure la garantia del dret a conciliar la vida personal, familiar i acadèmica reconegut a l'article 7 de l'Estatut de l'estudiant	Seguiment convenis de pràctiques (entitats)	Disseny: Unitat d'Igualtat + Serveis Jurídics Implementació: vicedegans de relacions institucionals	Cap	1
	Beques específiques, excepcions a la normativa de permanència i reserva de places	Dotació de beques i creació d'excepcions	Seguiment permanència i causes	Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica	Partida pressupostària específica	2
Doctorands i doctorandes	Tesi doctoral	Pròrroga de dipòsit i de defensa de tesi doctoral per maternitat o cures, més enllà del període equivalent al permís per naixement de fills o filles	Casos concedits	VR de Doctorat	Cap	1
	Contractacions vinculades	Vegeu Personal a eix 3.1	—	—	Cap	—

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

	Estudiar l'ús dels espais i edificis UB fora d'hores lectives per a «famílies» en activitats adients	Elaboració d'un estudi per centre i altres espais	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicerektorats afectats Assessorament: especialistes		
--	--	---	--	--	--

EIX 4. DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE					
Línia	Accions proposades i descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Conscienciació					
Conscienciació general de la comunitat docent PDI	Creació d'oferta de formació per al personal de la UB adreçada a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència	Nombre de campanyes de conscienciació a través de cartelleria i difusió digital de la informació Nombre de conferències, jornades o sessions	Coordinació: Vicerektorat del PDI; Vicerektorat d'Estudiants Execució: IDP-ICE	Partida econòmica Hores GR@D per a formadors i formadores i reconeixement ICE per l'assistència	1
	Inclusió en els plans de formació de tutors del PAT d'elements específics sobre l'alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes				
Implicació dels equips responsables de la coordinació i ordenació docent i del professorat					
Formació dels equips en perspectiva de gènere	IDP-ICE: Formació professorat i PAS Formació continuada del personal Incloent-hi: formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment en ensenyaments de mestre o ciències de l'educació	Nombre d'accions formatives i d'assistents Satisfacció d'accions	Coordinació amb: Vicerektorat de PDI; Vicerektorat d'Estudiants Execució: IDP-ICE De la formació en coeducació: responsable: Facultat d'Educació	Cost de la formació	1

³⁶ Aquest eix incorpora les indicacions de l'AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2020). *Guia per al seguiment de les titulacions oficials de grau i màster*, http://www.aqu.cat/doc/doc_16385323_1.pdf.

Formació dels equips en matèria de violència masclista	IDP-ICE: Formació professorat i PAS Formació continuada del personal	Nombre d'accions formatives i d'assistents Satisfacció d'accions	Coordinació: Vicerectorat de PDI; Vicerectorat d'Estudiants Execució: IDP-ICE	Cost de la formació	1
Fomentar els projectes d'innovació docent, l'elaboració de materials i publicacions sobre igualtat	Accions de foment de publicacions i materials específics Creació d'un portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere Vegeu l'apartat «Guies»	Nombre de publicacions Quantitat de materials Activitat del web	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat	Cap	2
	Inclusió de la perspectiva de gènere com una de les possibles línies dels projectes d'innovació docent	Nombre de projectes	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat	Valorar	1
Guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la docència	1. Adaptació de les guies de la Xarxa Vives i redactar les que falten 2. Incrementar-ne la divulgació, insistir en la difusió entre el professorat Difusió de les guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la docència per branques de coneixement, i participació activa en la redacció de les noves guies (p. e. Infermeria, Sociologia, Enginyeria Electrònica, a càrrec de docents de la UB) Reforçar la participació en la seva elaboració 3. Clau: la qualitat docent, AQU. Les instruccions de l'AQU Catalunya impulsen els canvis descrits en aquest eix de manera obligatòria i general	Nombre de guies i persones implicades Impacte de l'aplicació, fora i dins de la UB	Vicerectorat de Docència Coordinació UI	Valorar si cal	1
Coordinació de docents en titulacions de ciències experimentals i enginyeries	Impulsar la creació d'una assignatura sobre perspectiva de gènere de forma coordinada per compartir-la entre totes les titulacions d'enginyeries i ciències experimentals	Efectivitat de la creació i impacte de l'assignatura (nombre d'estudiants)	Comissió específica de creació i vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat Seguiment: responsables de docència de les respectives titulacions Impuls específic dels vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat	Cap	1

Promoure el desenvolupament curricular de la perspectiva de gènere	Instar les comissions de plans d'estudis dels centres perquè vetllin per la inclusió de matèries i/o assignatures d'igualtat en els processos de verificació o modificació de les titulacions, o assignatures de caràcter optatiu	Efectivitat de la creació i impacte de l'assignatura (nombre d'estudiants)	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i de Qualitat	Cap	1
	Instar les comissions de plans d'estudis dels centres perquè vetllin per la inclusió de la perspectiva de gènere en els processos de verificació o modificació de les titulacions	Memòries de les titulacions verificades		Cap	1
Promoure l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les comunicacions docents	Facilitar eines al professorat perquè pugui adaptar la docència a la perspectiva de gènere, tant la docència presencial com la no presencial (incloent-hi el Campus Virtual) i les bibliografies recomanades	Memòries i enquestes de satisfacció de l'alumnat	Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica Unitat d'Igualtat	Cost de la formació	2
TFG i TFM					
Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere als TFG	La temàtica no ha de ser opcional o discrecional per part del professorat que el vulgui oferir, sinó institucional, des de la coordinació d'estudis L'oferta ha de ser obligatòria, en tant que oferta docent, perquè l'alumnat pugui triar-la de manera general a qualsevol tipus d'ensenyament, tant si compta amb tradició en aquesta temàtica com si és nova dins el marc de l'ensenyament	Impacte de l'opció quan sigui una assignatura en nombre de sol·licituds Impacte de la introducció de l'ítem en l'oferta atenent a resposta o incidència entre l'alumnat	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	1
	Introducció d'un ítem avaluable referit a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels treballs, així com en els treballs que superin la nota de 8 Estudiar la proposta d'un ítem a la rúbrica pròpia per ensenyaments o facultats, i una de general com a model per a l'avaluació d'aquest ítem	Introducció efectiva de l'ítem a les rúbriques d'avaluació	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	1

Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere als TFM	Ídem TFG	Introducció efectiva de l'ítem a les rúbriques d'avaluació	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	1
Assegurar la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere a doctorat i tesi	Ídem TFG (Vegeu l'eix de recerca: formació sobre introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i ítem específic en el pla de recerca)	Nombre de tesis registrades (o defensades) amb perspectiva de gènere	Vicerectorat de Doctorat	Cap	2
Reconeixement al currículum acadèmic i a la dedicació docent	Reconèixer la integració de la perspectiva de gènere com una acció d'innovació curricular en la docència	Incentivar la realització de projectes d'innovació curricular que fomentin o promoguin la implantació de la perspectiva de gènere en les titulacions	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i Vicerectorat d'Igualtat	Cap	2
	Estudiar el mètode per introduir una bonificació al PDA per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència (mitjançant un sistema d'autoinforme d'acreditació, específicament en aquells casos en què s'hagi inclòs expressament en el pla docent)	Nombre d'activitats registrades als PDA	Vicerectorat de PDI Recursos Humans	Cap	2
	Introduir un ítem específic sobre activitats de gènere dutes a terme en recerca (congressos i altres); [nom, mode d'avaluació, i classificació]	Nombre d'activitats registrades als PDA	Vicerectorat de PDI Recursos Humans	Cap	2
	Premiar l'organització de congressos paritaris	Nombre de dones participants en l'organització i ponències	Coordinació del congrés/jornada, i departament organitzador Vicerectorat d'Igualtat	Cap	2

Augmentar la visibilitat de la perspectiva de gènere a la docència	Incorporar la perspectiva de gènere a les enquestes de l'alumnat i en l'anàlisi dels resultats (Introduir un ítem específic a les enquestes de valoració del professorat adreçades a l'alumnat per copsar la seva percepció sobre si s'incorpora la perspectiva de gènere a la docència)	Resultats de les enquestes	Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica i Planificació Academicodocent Òrgan executor: Gabinet Tècnic del Rectorat	Cap	1
	Publicitar/visibilitzar les titulacions específiques de gènere que s'ofereixin (p. e. màster propi de docència amb perspectiva de gènere de la Facultat d'Educació)	Publicitat i impacte	Comunicació	Cap	2
Informe anual	Demander als caps d'estudis un informe anual des del Vicerectorat d'Igualtat sobre l'estat de la incorporació de la perspectiva de gènere a les diferents titulacions	Resultats extrets dels informes anuals	Centres UI	Cap	1
	Promoure un procés de seguiment de centre com a mesura per a la reflexió, valoració i millora de la implementació de les accions contingudes en aquest eix, on els centres assumeixin la responsabilitat en la implementació de les accions de l'eix, en coordinació amb el vicerectorat competent en ordenació docent	Memòries de centres i de les titulacions	SAIQU de cada centre, amb vicedegans responsables en docència Coordinació: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica	Cap	3
Reconeixement					
Premis TFG i TFM amb perspectiva de gènere	Dotació concreta i estable per a la convocatòria anual del premi, i constitució de comitès per branques de coneixement	Vegeu l'eix 1			
Creació d'un tercer premi sobre perspectiva de gènere en la docència	Creació de Premi al professorat destacat en la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència	Vegeu l'eix 1			

Inclusió de la perspectiva de gènere a activitats formatives extraordinàries i títols propis					
Els Juliol	Promoure activitats organitzades de manera centralitzada per a la incorporació de la temàtica de gènere i la perspectiva de gènere	Nombre d'activitats amb contingut o perspectiva de gènere	IL3-Els Juliol	Cap	2
Extensió universitària	Promoure activitats organitzades i/o centralitzades per l'Agència de Postgraus o altres unitats de gestió de postgraus per a la incorporació transversal de la perspectiva de gènere	Nombre d'activitats amb contingut o perspectiva de gènere	Agència de Postgraus Supervisió del Vicerectorat d'Igualtat	Cap	2
Formació continuada	Promoure activitats organitzades en el marc de les facultats i centralitzades per l'Agència de Postgraus o les respectives agències de postgraus de les facultats o centres	Nombre d'activitats amb contingut o perspectiva de gènere	Rectorat – Gerència – Serveis Jurídics	Cap	1
Presència equilibrada de dones i homes en seminaris, cursos i conferències	Garantir la presència equilibrada quan no sigui possible la paritat, o, en tot cas, la presència del sexe infrarepresentat, en totes les activitats docents, de difusió i de divulgació	Nombre d'activitats amb presència equilibrada o paritària / nombre sense equilibri	Responsables de cada acció Supervisió del Vicerectorat d'Igualtat i Gerència	Cap	1
Promoció del desenvolupament curricular de la perspectiva de gènere en les relacions externes					
Incorporació de la perspectiva de gènere en les campanyes de difusió de la UB en els centres de secundària amb l'objectiu d'equilibrar la masculinització o feminització de determinades titulacions	Fomentar l'equilibri del sexe infrarepresentat a les diverses titulacions	Nombre de campanyes i impacte	Vicerectorats d'Ordenació Acadèmica i Qualitat, Docència	Cap	2
Reforçar la visibilitat de la xarxa d'activitats i accions amb alumnat de batxillerat amb perspectiva de gènere	Fomentar la relació amb la Unitat de Cultura Científica i Innovació, TOC-TOC UB, xarxes i altres vies i vincles	Nombre de vincles i d'accions Abast de les accions en nombre d'alumnat	Vicerectorat d'Estudiants i Vicerectorat d'Igualtat Execució: Unitat de Cultura Científica i Innovació -SAE i comissions d'igualtat	Cap	2
Vincles amb els exàmens de les PAU (plantejat	Instar les autoritats competents a introduir la perspectiva de gènere en la redacció de les	Presència de preguntes específiques o de	Responsables UB de la coordinació PAU	Cap	2

interuniversitàriament a la Comissió Dones i Ciència i CIC)	proves d'accés a la universitat (PAU) i en el seu contingut	reformulació efectiva d'enunciats			
Alumnat amb responsabilitats familiars o víctimes de violències masclistes					
Mesures de flexibilitat del temps	Introducció de mesures de flexibilitat en horaris, assistència obligatòria, activitats avaluable i exàmens	Vegeu els eixos 3.2 (igualtat en la vida acadèmica) i 7	Vicerectorat d'Estudiants - SAE - associacions d'estudiants - Vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica	Cap	1
Docència no presencial	Estudi de la possibilitat d'introduir mesures d'ampliació de la docència impartida sense presencialitat i de reducció de la presencialitat	Vegeu els eixos 3.2 (igualtat en la vida acadèmica) i 7	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat, i Vicerectorat de Docència	Cap	3
Mentoria/acompanyament d'alumnat sènior (de cursos superiors)	Creació del Programa de mentoria o acompanyament d'estudiants de cursos superiors als de nou accés	Vegeu els eixos 3 i 7	Vicerectorat d'Estudiants Execució: SAE i associacions d'estudiants	Cap Reconeixement de crèdits	2
Horaris docents	Introducció del dret preferent d'elecció d'horaris docents	Control de l'establiment a totes les facultats i escoles	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Tutoria NERE de cada centre - Vicerectorats de Docència i d'Ordenació Acadèmica	Cap	2
Extensió del PAT NERE a situacions especials derivades de la maternitat i la paternitat, i la cura de familiars dependents i/o del patiment de violències masclistes	Ampliació del PAT NERE més enllà de la diversitat funcional a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència, protocol·litzadament Formació específica del professorat tutor (inclusió, en els plans de formació de tutors del PAT, d'elements específics sobre alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes)	Grau d'incidència i casos atesos Nombre de tutors i tutores	Disseny: Unitat d'Igualtat - SAE (vicerectorat d'estudiants) Implementació: vicedegans de relacions institucionals SAE en coordinació amb les comissions d'igualtat de centre	Cost de l'ampliació de la dotació del pla Hores GR@D de tutories	1

Convenis de pràctiques	Introducció en els convenis de pràctiques d'una fórmula de respecte al dret a conciliar la vida personal, familiar i acadèmica, i procurar que les entitats o empreses on es duen a terme les pràctiques la compleixin	Seguiment dels convenis de pràctiques (entitats)	Disseny: Unitat d'Igualtat	Cap	1
	Organització de les pràctiques tenint en compte les necessitats especials de l'alumnat amb responsabilitats familiars o cura de dependents		Oficina de pràctiques	Cap	1

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

EIX 5. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN RECERCA, TRANSFERÈNCIA, INNOVACIÓ I EMPRENEDORIA						
Línies	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca, així com fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics, tècnics i de transferència	Elaborar de manera periòdica indicadors de recerca i transferència desglossats per gènere (i edat, categoria professional, nacionalitat, etc.) Compromís d'adopció d'acord amb el Patronat de la FBG i amb el Parc Científic per al registre estadístic de dades de recerca, transferència, innovació i empenedoria (dades desglossades per gènere)	Indicadors relatius al lideratge de grups de recerca, obtenció d'ajuts a la recerca, acreditacions, sexennis, promocions, indicadors de recerca i de transferència, abandonament de les dones durant el període de recerca, etc. Necessitat d'elaborar la llista d'indicadors (sobre tasques de la contractació, tasques reals, posició, dedicació contractual, etc.) i de definir on s'aplicaran aquests indicadors ³⁷	Introducció d'indicadors en el dossier <i>Research at the University of Barcelona</i> Introducció d'indicadors en el dossier <i>La UB en xifres</i> Introducció d'indicadors a la memòria de la UB Introducció d'indicadors en els informes del rector o rectora de la UB Fonts per a l'obtenció de dades: GREC i Perseu	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació + Gabinet Tècnic	Cap	Moment 0 ³⁸ necessari i per posar en marxa les accions
	Estudiar i fomentar possibles mecanismes afavoridors del lideratge de dones en projectes i grups de recerca promoguts per la Universitat de Barcelona, llevat que hi hagi una justificació objectiva i raonable per no fer-ho	Creació de programes d'acompanyament, assessorament i suport per a la presentació de projectes nacionals o internacionals (p. e. programa de mentoria de l'Oficina de Projectes Internacionals de Recerca (OPIR) per a beques Marie Curie),	Percentatge de dones i homes en cursos de lideratge UB Percentatge de dones i homes en projectes segons rols i posició	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + VR d'Emprenedoria, Transferència i	NOTA ⁴¹ Cost de la formació	1

³⁷ Caldria, a més, un estudi longitudinal per constatar o no la millora al llarg dels anys. En el cas de la transferència es podrien recollir els indicadors que es fan servir per al PDA i que s'incorporen al GREC: persones inventores, patents, contractes de llicència, *spin-off*... Es pot intentar quantificar els formularis de nova invenció que arriben a l'àrea de valorització i llicència de la Fundació Bosch i Gimpera (AVL-FBG), en què les dones són les IP (s'hauria d'adaptar el formulari).

³⁸ MOMENT 0: Diagnòstic a partir d'un recull d'indicadors de recerca, transferència, innovació i empenedoria.

⁴¹ NOTA. En l'eix dedicat a la contractació de personal, tenir en compte que la UB està treballant en el disseny d'un document de compromís institucional de política de contractació de recursos humans basada en els principis OTM-R (Open, Transparent, Merit-based). Això s'està fent des del Vicerectorat de Recerca i des del Vicerectorat de PDI, per donar compliment a l'acreditació de l'HRS4R concedida (per a més informació: https://www.ub.edu/web/ub/ca/recerca_innovacio/hr_excellence/index.html). La idea és que aquesta política estigui aprovada durant el 2020.

		també d'assessorament a la transferència i l'emprenedoria ³⁹ Estudi d'accions de «gestió de talent femení», com una bossa d'hores d'assessorament per a dones investigadores sobre ajuts internacionals ⁴⁰ Accions específiques: <ul style="list-style-type: none"> • Constitució d'un grup de treball per a l'elaboració d'un programa de lideratge • Elaboració de proposta • Prova pilot del programa • Formació en lideratge 	Percentatge de dones i homes en emprenedoria	Innovació + IDP-ICE + OPIR		
	Garantir el suport institucional a l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG)		Coordinació de l'IIEDG per part de la UB Dotació anual de recursos (econòmics, humans, de reconeixement, etc.)	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca	Cap	1
	Identificar i visualitzar les dones expertes en els diferents àmbits (recerca, transferència, innovació, emprenedoria, etc.)	Vetllar perquè la guia de persones expertes a la UB sigui paritària Vetllar perquè les notícies, vídeos, entrevistes, fotos que es publiquen en el web de la institució siguin paritàries Elaboració d'una instrucció breu de com introduir la perspectiva de gènere en la revisió anual del GR@D ⁴²	Nombre de plans docents que han implementat la guia Nombre i percentatge de dones expertes que apareixen a la guia	Coordinació: UI Implementació: VR de Comunicació + VR de Recerca + VR de Doctorat i Promoció de la Recerca + CRAI-Unitat de Recerca	Cap	1

³⁹ Vegeu: <http://www.ub.edu/opir/docs/MentUB-MSCA%20Section.pdf>.

⁴⁰ Vegeu: <https://www.advance-he.ac.uk/programmes-events/aurora> (extret del grup de treball ERCEA en igualtat de gènere; sembla que és bastant exitós, és una barreja de sessions plenàries, *mentoring* i *training online*).

⁴² Per exemple, en l'establiment de regles de citació que permetin identificar el sexe dels autors citats a la bibliografia dels plans docents, etc.

	<p>Identificar i visualitzar les persones expertes en gènere</p>	<p>Introducció de l'expertesa en gènere en els àmbits de recerca i transferència de la UB⁴³</p> <p>Introducció del gènere en el cercador de grups de recerca en el web de la UB⁴⁴</p> <p>Definir quins indicadors es volen quantificar en l'àmbit de la transferència</p> <p>Crear un àmbit d'expertesa en gènere, en el cercador de persones expertes de la UB</p> <p>Creació d'un repositori d'expertesa en gènere (plataforma, suport audiovisual, visites, entrades, adhesions, etc.)</p> <p>Creació de la figura de les persones «referents» o «expertes» per facultat o unitat, de manera que algú que necessités assessorament en la matèria tindria un referent a qui preguntar (per exemple, a l'hora de presentar una proposta⁴⁵)</p> <p>Adaptació des de l'AVL-FBG dels formularis de projectes de transferència per poder conèixer les persones que fan transferència</p> <p>Possibilitat de recollir-ho en un document de directrius o criteris orientatius</p>	<p>Nombre de grups de recerca SGR (reconeguts per la Generalitat) experts en gènere</p> <p>Nombre de grups de recerca SGR amb paraula clau <i>Gènere</i> (que no sigui només gènere)</p> <p>GREC (informació de patents, llicències i <i>spin-off</i>⁴⁶)</p> <p>Dades obtingudes del repositori d'expertesa en gènere (nombre de visites, nombre d'entrades, nombre d'adhesions, etc.)</p>	<p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / VR de Comunicació / Oficina de Gestió de la Recerca</p>	<p>Cap</p>	<p>2</p>
--	--	---	---	---	------------	----------

⁴³ Vegeu: <http://www.fbg.ub.edu/ambits>.

⁴⁴ Vegeu: https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/recerca_innovacio/recerca_a_la_UB/grups/index_cercador.html?searchPage=2&q=g%C3%A8nere&y=0&x=0.

⁴⁵ Vegeu: <https://www.kuleuven.be/diversiteit/diversity/gender-vanguards-2>.

⁴⁶ Si es defineix exactament quina informació es vol, es pot parlar amb l'Oficina de Gestió de la Recerca (OGR) perquè facilitin la informació.

Promoure la participació de persones expertes en gènere en panells d'avaluació de projectes europeus i nacionals per tal d'obtenir un reconeixement del seu treball	Enviaments periòdics informant de la possibilitat de participar com a experts o expertes (difusió entre dones expertes a la UB)	Nombre de dones registrades com a expertes en el Portal Europeu, col·laboradores científiques de l'AEI (Agencia Estatal de Investigación)	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	3
Crear una comissió de gènere en l'àmbit de l'emprenedoria	Missió: Promoció de l'avenç del programa <i>Woman Entrepreneurship</i> Amb l'objectiu de promoure l'emprenedoria entre l'alumnat, especialment entre les dones Coordinació i col·laboració de la Unitat d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat amb la comissió d'emprenedoria de gènere	Memòria anual de la Comissió de Gènere en l'àmbit de l'emprenedoria	Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
Fomentar la innovació, la transferència i l'emprenedoria de dones i de gènere	Potenciació de la participació de dones en les activitats d'emprenedoria coordinades per StartUB! ⁴⁷ Mitjançant, per exemple: <ul style="list-style-type: none"> • Accions específiques adreçades a dones • Accions singulars en centres i facultats 	Nombre i percentatge de dones que han presentat els seus projectes a StartUB! Nombre i percentatge de dones que han participat en activitats de foment de la innovació, la transferència i l'emprenedoria	Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciantes als actes institucionals de la UB, els centres i els departaments	Promoure la inversió dels rols en les conferències, actes, etc., per compensar les situacions de infrarepresentació (per exemple, si es necessita una persona experta en infermeria, posar-hi un home, i experta en enginyeria, una dona), per traslladar la idea dels models	Percentatge de dones convidades i conferenciantes a les activitats de la UB	Coordinació: UI Implementació: tots els òrgans de la UB	Cap	1

⁴⁷ Vegeu: <http://www.ub.edu/startub/qui-som>.

		femenins en rols masculinitzats i a la inversa Campanya (audiovisual) per promoure l'expertesa de les dones				
	Promoure el reconeixement a la carrera investigadora amb perspectiva de gènere	Premi a la trajectòria científica amb perspectiva de gènere Bateig d'aules i sales amb nom de dona	Nombre de premis atorgats Nombre de batejos d'aules i espais amb nom de dona	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / comissions d'igualtat de centre	Cap	1
	Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats honoris causa	Promoció de l'ampliació del nombre de dones distingides amb el doctorat honoris causa	Presentació de candidatures de dones en doctorats honoris causa Nombre de dones amb doctorats honoris causa	Coordinació: UI Implementació: comissions d'igualtat de centre / departaments / facultats	Cap	2
Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, en la innovació i en la transferència	Estudiar possibles mecanismes afavoridors de la presència de dones/homes en els contractes predoctorals i postdoctorals, especialment en aquelles disciplines més masculinitzades / feminitzades	Accions positives respecte al sexe menys representat, valoracions sense coneixement previ del gènere de la persona candidata, prioritització en llista d'espera, etc. Elaboració d'una guia (en format paper i/o en format vídeo) per incloure en els concursos de beques Establiment d'un servei d'assessorament	Avaluació de l'impacte	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / departaments / facultats	Cap	2
	Flexibilitzar la introducció de canvis en el règim de dedicació (parcial/completa) durant el període d'estudis de doctorat	Objectiu de reduir els abandonaments, especialment, de les dones Vegeu l'eix 6	Canvis en la normativa de doctorat	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat	Avaluar possible cost	3

	Revisar els codis ètics i de bones pràctiques en la recerca per garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora, així com la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca i l'absència de biaixos de gènere	Revisió dels codis i elaboració d'una proposta pilot a la UB Introducció de la perspectiva de gènere en l'avaluació dels projectes de recerca, transferència i emprenedoria finançats des de diferents unitats de la Universitat		Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
	Vetllar perquè les propostes de persones candidates UB a premis de recerca i transferència siguin paritàries	A tall d'exemple, increment anual de candidatures als Premis Nacionals de Recerca, o als Premis Internacionals, amb aposta totalment paritària des de la UB	Nombre de candidats i candidates presentats anualment	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
	Estudiar l'impacte de la maternitat i les cures sobre la tesi doctoral i avaluar mesures de correcció	Facilitar els períodes de pròrroga de defensa de tesi doctoral per maternitat o cures més enllà del període equivalent als permisos per naixement fins a un any	Vegeu els eixos 3 i 7	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat	Cap	2
		Promoure externament actuacions institucionals o en grups de pressió perquè les beques predoctorals siguin equiparades en extensió temporal	Actuacions efectives	Rectorat i vicerectorats de Recerca i de Doctorat	Cap	1
	Convocar ajuts <i>post-career break</i>	Seguiment dels referents europeus, com ara les Marie Skłodowska-Curie actions, on hi ha un panell específic per a persones que han deixat la carrera investigadora durant un temps determinat ⁴⁸ Consideració del «Compromís de les universitats públiques de Catalunya per promoure mesures d'intensificació en recerca per al seu personal docent i	Nombre d'ajuts concedits	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca	Cap	2

⁴⁸També: <http://diversity-and-inclusion.web.cern.ch/2015/05/post-career-break-fellowship>.

		investigador després del permís de maternitat», de 6 de novembre de 2018, i revisió de la seva implantació per part d'altres universitats ⁴⁹				
		Accions específiques: <ul style="list-style-type: none"> • Constitució d'un grup de treball per elaborar un programa d'ajuts • Elaboració de la proposta • Prova pilot del programa 				
Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i en tots els nivells de presa de decisions	Vetllar perquè les comissions regulades en la normativa del doctorat tinguin una composició equilibrada entre dones i homes	Vegeu l'eix 2 (Gestió de la recerca)				
Garantir que les avaluacions del personal investigador i de la seva recerca i transferència dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la	Instar les agències finançadores de la recerca i transferència a tenir en compte (augmentant la puntuació) la perspectiva de gènere en el finançament de la recerca i la transferència, així com en el disseny, implementació i aplicació dels resultats	En alguns ajuts de valorització, ja s'està valorant	Grau d'acompliment aconseguit	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	2

⁴⁹ Implantat amb caràcter previ a la UPC per resolució de 17 de maig de 2018, vegeu: <https://www.upc.edu/ca/sala-de-premsa/noticies/la-upc-implanta-exempcions-docents-despres-de-baixa-maternal-per-intensificar-la-recerca>; aplicat a la UdG per acord del Consell de Govern, en data 5 de juliol de 2019, vegeu: https://seu.udg.edu/ca-es/serveis-dinformacio/boudg/ebou/disposicio/1654?_ga=2.41426859.805636923.1584442003-1189282206.1584442003; i a la URV per acord del Consell de Govern, en data 17 de desembre de 2019, vegeu: https://www.urv.cat/media/upload/arxius/normatives/propia/activitat_universitaria/investigacio/nor_intens_desp_maternitat.pdf.

perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe/gènere	Instar les autoritats competents a revisar els criteris de qualitat i d'excel·lència de la recerca i transferència perquè tinguin en compte les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual	Interpel·lació directa	Grau d'acompliment aconseguit	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / grups de recerca amb expertesa en l'àmbit	Cap	2
	Establir mecanismes mitjançant els quals la perspectiva de gènere sigui avaluada amb criteris específics, clars i transparents en les convocatòries de projectes de recerca i transferència internes de la UB	Estudiar mecanismes i eines	Grau d'acompliment aconseguit	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / grups de recerca amb expertesa en l'àmbit	Cap	1
Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones	Organitzar activitats formatives, adreçades a personal investigador i tècnic de recerca i transferència, sobre com i per què introduir la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	Aplicació en tots els nivells i a tota la comunitat universitària ⁵⁰ És prioritari i important formar els tècnics i tècniques que han de donar suport i assessorament al personal investigador Formació sobre introducció de la perspectiva de gènere en la recerca	Nombre d'accions Nombre i percentatge dels diferents col·lectius de la comunitat que han participat en les activitats formatives + assistent i grau de satisfacció i interès	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i	Cap	1

⁵⁰ A tenir en compte: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>. Del projecte Genport «Ensure staff not directly involved in gender equality measures are involved in training, workshops, seminars etc to get them on board with the change process».

		<p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organització d'una jornada anual sobre Recerca amb Perspectiva de Gènere a la UB. En aquesta jornada es podrien presentar els projectes nous amb perspectiva de gènere, fer sessions de comunicacions de tesis amb perspectiva de gènere, etc. També podria portar cada any una persona experta per fer l'obertura de la Jornada, etc. • Organització d'una campanya mediàtica per promoure la perspectiva de gènere en la recerca (clips divulgatius i d'altres de més informatius, per exemple, sobre la guia de bones pràctiques, etc.) • Organització d'activitats formatives adreçades a doctorands i doctorandes • Organització d'activitats formatives adreçades a l'alumnat de màster • Organització d'activitats formatives adreçades a l'alumnat de grau 	<p>Nombre i percentatge de personal tècnic de suport a projectes de recerca i transferència que ha participat en les activitats formatives</p>	<p>Innovació / VR de PAS</p>		
	<p>Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere a les activitats de divulgació científica de la UB</p>	<p>P. e., taller o difusió d'una guia de bones pràctiques específica amb ocasió de la trobada anual de divulgació de la UB per millorar les competències divulgatives de la Universitat, que organitza la Unitat de Cultura Científica i Innovació</p> <p>Accions específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realització d'un taller en el marc de la trobada anual de divulgació de la UB per millorar les competències divulgatives de la Universitat 	<p>Nombre de documents divulgatius produïts i impacte</p>	<p>Coordinació: UI Implementació: comissió d'igualtat de centre</p>	<p>Cap</p>	<p>1</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'una guia de bones pràctiques específica sobre els aspectes que seria desitjable tenir present a l'hora de fer divulgació científica, p. e. evitar imatges que fomentin estereotips, buscar exemples de dones expertes, fomentar visions de la ciència no tan centrades en l'ego i la competitivitat, etc. • Difusió d'aquesta guia entre tot el personal de la UB 				
	Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere a les activitats d'emprenedoria de la UB	<p>Realització de tallers, seminaris, etc. en el si de StartUB!</p> <p>Elaboració d'una guia de bones pràctiques específica per a les activitats d'emprenedoria a la UB</p>	<p>Nombre de persones assistents a les activitats formatives i nivell de satisfacció</p> <p>Nombre de documents divulgatius produïts i impacte</p>	<p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p>	Cap	1
	Elaborar i difondre una guia de bones pràctiques per proporcionar, al personal investigador i tècnic, criteris per redactar i desenvolupar els projectes amb perspectiva de gènere	<p>Possibilitat de revisar també si les grans convocatòries incorporen la «dimensió de gènere» en els criteris d'avaluació, com es el cas de moltes convocatòries de H2020</p> <p>Per elaborar la guia i també per motivar el personal investigador,⁵¹ que es percebi com a positiu i necessari</p> <p>Elaboració d'una guia (en suport paper i vídeo) de bones pràctiques i difusió</p>	<p>Elaboració de la guia i el seu impacte</p>	<p>Coordinació: UI</p> <p>Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació</p>	Cap	1

⁵¹ http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf.

	Oferir tallers sobre l'existència, utilització i difusió de repositoris, metarepositoris, bases de dades i memòries de producció científica en clau d'igualtat per raó de gènere	Disseny i creació de tallers	Nombre de tallers oferts Nombre de persones assistents i grau de satisfacció i interès	Coordinació: UI Implementació: CRAI UB	Cap	2
	Facilitar i promoure la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en tots els projectes de recerca i transferència que es desenvolupen a la UB	Campanya per difondre i promoure la perspectiva de gènere a la universitat Possibilitat de creació de clips audiovisuals i d'adhesius Explorar la possibilitat que els clips s'elaborin amb alumnat de Comunicació Audiovisual (potser es podria fer un projecte interdisciplinari amb alumnat de diferents graus, etc.)	Resultats de la campanya	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
	Incloure un ítem específic en el pla de recerca del doctorat relatiu a la reflexió des de la perspectiva de gènere	Redactar l'ítem	Nombre i percentatge de plans de recerca de doctorat que incorporen un ítem sobre la perspectiva de gènere	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat	Cap	1
	Incorporar en el document de compromís dels estudis de doctorat una clàusula relativa al compliment del protocol contra l'assetjament de la UB	Vegeu l'eix 6	Avaluació de l'impacte de la clàusula	Coordinació: UI Implementació: VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / Coordinació de Programes de Doctorat	Cap	1

	Establir un sistema de reconeixement dels mèrits del PAS que fa recerca	Realització d'un estudi sobre feminització del PAS investigador per detectar els biaixos i adoptar mesures de correcció i/o reconeixement	Informe sobre la recerca invisible a la UB (grau de feminització)	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca / VR de Doctorat i Promoció de la Recerca / VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació / VR de PAS	Cap	2
Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual / de gènere i la seva interseccionalitat	Crear un Premi a la millor tesi doctoral amb perspectiva de gènere de la UB	Establiment de convocatòria a la millor tesi doctoral de la UB	Nombre de tesis presentades a la convocatòria	Coordinació: UI Implementació: comissions d'igualtat de centre / facultats / programes de doctorat	Cap	1
	Crear un Premi de divulgació i transferència social de gènere de la UB	Establiment de convocatòria a la millor tasca de divulgació i transferència social de gènere a la UB	Nombre de treballs presentats a la convocatòria Premis atorgats	Coordinació: UI Implementació: VR d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Cap	1
	Posar en marxa una convocatòria, en col·laboració amb agents externs, de beca de recerca d'un any per a la realització de treballs en l'àmbit dels estudis feministes i de gènere, així com en matèria de diversitat per raó de gènere	Via d'establiment: converses amb agents externs	Nombre de treballs presentats a la convocatòria	Coordinació: UI Implementació: VR de Recerca	Cap	2
	Instaurar un contracte programa anual des del Vicerectorat d'Igualtat al qual es pugui optar per obtenir finançament per a l'organització	Plantejament de la possibilitat d'introduir un segell d'igualtat, i vincular-ho a indicadors d'igualtat per condicionar el finançament (en proporció al grau de qualitat acreditat)	Quantitat del pressupost UB anual per a aquest contracte programa del VR d'Igualtat i Acció Social	Coordinació: UI	Cap	1

	d'activitats de recerca amb perspectiva de gènere		Nombre d'activitats presentades a la convocatòria anual de finançament			
	Crear i alimentar un fons bibliogràfic sobre dones i gènere	Acció que contribueix a la visibilitat de la recerca sobre dones i de dones	Percentatge de dones autores en el catàleg UB	Coordinació: IU Implementació: CRAI UB	Cap	1
		Amb l'objectiu de publicar notes de premsa de la recerca amb perspectiva de gènere duta a terme a la Universitat (projectes, articles publicats, etc.)	Percentatge de referències amb paraules clau <i>dona</i> o <i>gènere</i>	Coordinació: UI Implementació: Comunicació UB	Cap	1

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

EIX 6. VIOLÈNCIES I ACTITUDS MASCLISTES								
Objectius	Línia	Descripció	Accions	Seguiment i Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat	
Protocol contra l'assetjament	Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere	Protocol d'actuació, per a la prevenció, la protecció i la solució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i per raó d'identitat sexual	Elaboració del protocol Executat en coordinació amb l'OSSMA i el Gabinet de Mediació per a la seva aplicació	Nombre de casos resolts Comissió de seguiment de l'aplicació i millora del protocol	Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtat de centre	Cap	1	
	Protocol de prevenció i actuació davant les conductes masclistes	Sobre el protocol de prevenció i actuació davant les conductes masclistes, crear un procediment per a la seva detecció, prevenció i correcció, i ajuda a les persones afectades	Elaboració del protocol (executat)	Incorporació de la difusió del protocol als consells de departament, consells d'estudis, juntes de facultat, associacions d'estudiants	Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtat de centre	Cap	1	
	Formació en perspectiva de gènere i en violència masclista	Formació a tota la comunitat universitària en la identificació de situacions i en l'aplicació del protocol	Formació de l'alumnat	Formació de comissions i càrrecs	Nombre d'accions formatives, nombre de participants	Unitat d'Igualtat i ICE en algun cas	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	1
			Formació del personal de la UB					Nombre d'accions formatives, nombre de participants
			Sensibilització sobre el protocol	Campanya informativa	Campanya informativa per canals generals	Matrícula: aplicació en línia per a la matrícula: incloure-hi un enllaç específic al protocol SAE: difusió de la informació	Canals de difusió habituals Nombre de guies i de canals emprats i impacte	Unitat d'Igualtat, MÓN UB, i altres responsables
		1						
		1						

			Mitjans específics: MÓN UB, als lavabos (cartells als lavabos) i en general a totes les instal·lacions				1
		Guies sobre l'aplicació del protocol	Guia per a l'alumnat		Unitat d'Igualtat	Cap	1
			Guia per a personal i càrrecs				1
		Traducció del protocol a l'anglès i al castellà	Traducció (executat) Publicació de les tres versions (executat)		Unitat d'Igualtat- Serveis Lingüístics	Serveis Lingüístics	1
		Protecció de la confidencialitat ⁵²	Adquisició d'un programa de gestió de casos amb protecció de dades	Compra del programa	Unitat d'Igualtat	Pressupost de la Unitat d'Igualtat	1
		Incloure clàusula de coneixement i compliment del protocol en els convenis de col·laboració i pràctiques que se signin amb entitats o empreses externes	Clàusula: redacció i inclusió a cada conveni	Inclusió efectiva de la clàusula: nombre de convenis on s'inclou	Servei o unitat de gestió de convenis de cada centre	Cap	1
Accions de millora del protocol	Regulació de la possibilitat d'assistència jurídica en la tramitació del protocol	Preveure expressament al protocol la possibilitat o no d'assistir a les entrevistes derivades de la seva aplicació amb assistència lletrada	Modificacions del protocol	Unitat d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Cap	2	

⁵² Vegeu l'apartat següent: Accions de millora del protocol.

		<p>Reforçament de la confidencialitat en la tramitació del protocol</p> <p>Signatura de compromís de confidencialitat sobre el contingut i tramitació del protocol</p>	<p>Control de la informació que es gestiona en la tramitació del protocol: control de la informació personal de les persones implicades només per qui tramita el protocol</p> <p>Prohibició de difondre el contingut de les actuacions derivades del protocol mentre se'n tramiti l'aplicació</p>	<p>Nombre de casos signats</p> <p>Evidències de «no fuga» d'informació confidencial</p>	<p>Unitat d'Igualtat</p> <p>Coordinació amb el delegat o delegada de protecció de dades</p>	<p>Cap</p>	<p>2</p>	
Formació en violències masclistes	Sobre perspectiva de gènere i empoderament de les alumnes	Alumnat	Curs anual per cada campus	Nombre d'accions anuals	Unitat d'Igualtat	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	1	
	Sobre violències masclistes	Alumnat, especialment de primer curs (Pla d'acollida)	Curs anual (principi de curs)	Nombre d'accions anuals	Unitat d'Igualtat			
	Sobre seguretat en xarxes	Alumnat, especialment de primer curs (Pla d'acollida)	Curs anual (principi de curs)	Nombre d'accions anuals	Unitat d'Igualtat			
	Sobre perspectiva de gènere i empoderament de les dones que integren el personal de la UB	Formació en habilitats de detecció de situacions de risc i actuació aplicable	Curs anual	Nombre d'accions anuals	Unitat d'Igualtat -ICE			
Atenció especialitzada i seguiment i acompanyament a víctimes de violència masclista	Atenció psicològica	Atenció personal a les persones que pateixen violències masclistes de qualsevol tipus	Atenció especialitzada per part de persones expertes en atenció psicològica	Nombre de casos atesos	Seguiment posterior de cada cas, i seguiment estadístic	Unitat de Teràpia de Conducta (Clínica Psicològica de la UB)	Valorar: voluntariat amb alumnes de la Facultat de Psicologia, Clínica Psicològica	2

(totes les violències: matrimonis forçats, violències familiars, etc.)			Creació d'una unitat d'atenció psicològica i jurídica (Valorar-ne el caràcter estructural i no només conjuntural a partir de possibles subvencions) Coordinació amb la Clínica Psicològica de la Facultat de Psicologia Valorar la col·laboració d'alumnat voluntari o en pràctiques			Pacte d'Estat contra la violència de gènere Valorar altres possibles recursos i factibilitat	
			Col·laboració amb entitats externes d'atenció		Unitat d'Igualtat		
	Assistència jurídica	Assessorament jurídic	Previsió d'una persona tècnica amb funcions d'assessorament	Nombre de casos atesos	Unitat d'Igualtat	Valorar	2
	Informar l'alumnat del marc jurídic d'assetjament mitjançant un programa que pugui adquirir-se en el web de la UB (en línia) i en format paper en els punts d'informació dels centres	Confecció de materials informatius i creació de campanyes divulgatives per difondre-les a tota la comunitat UB	Confecció de materials informatius i el seu canal de distribució	Materials i la seva distribució i impacte	Unitat d'Igualtat	Cap	1
			Disseny de les campanyes divulgatives i selecció del seu àmbit i aplicació				
Atenció personal via PAT	Vegeu l'apartat Pla d'acció tutorial (PAT)						
Potenciar la prevenció primària	Informar l'alumnat de primers cursos sobre els indicadors de detecció de conductes intrusives i de vulnerabilitat	Activitats formatives	Nombre d'accions per any	Vicedegans d'estudiants o docència en coordinació amb les comissions d'igualtat de centre	Pacte d'Estat contra la violència de gènere	1	
		Curs Cuida't, cuida i d'altres					

Pla d'acció tutorial (PAT)	PAT per a víctimes de violències masclistes (casos de diversos orígens, no necessàriament de l'aplicació del protocol)	Promoure l'elaboració d'un PAT sobre violències de gènere per donar cobertura a les necessitats especials d'alumnes en aquestes situacions (constituïció d'una comissió específica encarregada d'aquesta cobertura)	Atenció coordinada	Seguiment i registre estadístic de casos	Vicedegans d'estudiants, SAE i comissions d'igualtat Vicerectorat d'Estudiants	Valorar el cost d'ampliació de l'atenció SAE i reconeixement d'hores GR@D al professorat tutor (doble impacte, en ser principalment dones)	1
		Suport per grups d'estudiants (entre iguals)	Promoure el protocol d'autodefensa i actuació	Grau de suport a les associacions de suport dins la UB i impacte	Vicedegans d'estudiants o docència, SAE, comissions d'igualtat (actuació coordinada sota una possible coordinació del PAT violències)		2
		Atenció psicològica	Atenció especialitzada de persones expertes en atenció psicològica	Nombre d'intervencions i seguiment	Vicedegans d'estudiants o docència, SAE, comissions d'igualtat (actuació coordinada sota una possible coordinació del PAT violències)		2
		Atenció personal a les persones denunciants de situacions d'assetjament					1
		Valoració forense	Avaluació d'especialistes en psicologia forense	Nombre d'intervencions	Grup de psicologia forense (Dr. Soria), sota la coordinació de les comissions d'igualtat / UI		3
		Pseudonimització del nom de la persona afectada per evitar-ne una localització indesitjada	Protocol·lització de la pseudonimització als registres de la UB per a les relacions ordinàries acadèmiques (l·listes de matrícula, etc.): elaboració d'un protocol intern	Nombre de casos	Responsable del PAT i secretaries de centre		1
Sensibilització	Commemorar el Dia internacional contra la violència envers les dones	Actes centrals	Acte 25 N	Registre d'actuacions i difusió constant	Comissions d'igualtat de centre	Cost de la jornada o acte	1
		Promoure actes a cada centre	Actes 25 N a facultats: promoció i difusió				1

		Promoure actes entre associacions d'estudiants	Relació directa amb les associacions		Coordinació: Unitat d'Igualtat	Cap	1	
		Promoure punts liles	Actes de promoció	Nombre de punts		Cap	2	
		Difusió dels actes	Publicació dels actes	Registre d'actuacions i difusió		Cap	1	
	Promoure recerca sobre el tema	Promoure TFG i TFM sobre el tema	Inclusió d'un ítem específic en l'oferta de TFG i TFM	Nombre anual d'oferta de treballs i de treballs defensats	Vicerectorat d'Igualtat i de Docència	Cap	1	
		Recerca d'investigadores Recerca sobre gènere	Acció de promoció de la recerca (possible aplicació de coeficient addicional en el finançament de la recerca)			Vicerectorat d'Igualtat i Vicerectorat de Recerca	Cap	2
		Creació d'un premi als millors treballs sobre violència envers les dones	I Premi als millors treballs sobre violència envers les dones			Unitat d'Igualtat	Unitat d'Igualtat + Institut Català de les Dones	3
Protocol contra altres assetjaments basats en actituds masclistes	Promoure l'elaboració d'un protocol d'actuació i prevenció contra assetjaments masclistes on no es produeixi l'eix home-dona i que no estiguin coberts pel protocol vigent	Elaboració d'un nou protocol inclusiu per a situacions d'assetjament basades en actituds masclistes comeses per raons diferents a la categorització «dona», sobre persones que no siguin dones o no basat en l'orientació sexual o identitat de gènere	Elaboració del protocol contra l'assetjament no basat en el sexe o gènere de la persona assetjada	Aprovació del protocol (posteriorment: nombre de casos tramesos)	Unitat d'Igualtat	Cap	2	
		Elaboració de forma coordinada amb altres protocols de la UB adreçats a la investigació i solució de conflictes i	Coordinació amb l'OSSMA i amb el Gabinet de Mediació					

		d'altres tipus d'assetjament					
Estadística	Registrar les dades d'incidència	Recollir la informació sobre la incidència entre estudiants i difondre les estadístiques d'incidència	Elaboració d'estadística	Registre estadístic	Unitat d'Igualtat	Cap	1
			Difusió de l'estadística				
Mediació de casos exclosos	Promoure la mediació en casos en què es determini que no concorre assetjament	Derivació i promoció de la solució pacífica de conflictes mitjançant la mediació del Gabinet de Mediació quan l'anàlisi del cas evidenciï un conflicte exclòs de l'aplicació del protocol	Per a casos en què no sigui d'aplicació el protocol contra l'assetjament... Coordinació del Gabinet de Mediació, i amb l'OSSMA si es considera necessari	Nombre de derivacions i de casos resolts satisfactòriament	Comissions d'igualtat de centre i Gabinet de Mediació	Cap	1

EIX 7. DIVERSITATS I INTERSECCIONALITAT AMB EL GÈNERE

EIX 7. DIVERSITATS							
Objectius	Línia	Accions proposades	Descripció	Indicadors	Responsables	Recursos	Prioritat
Transversal	Sensibilització i conscienciació	Conscienciació general de la comunitat universitària	<p>Creació i difusió de cartelleria per a la conscienciació de la importància de l'accessibilitat física i digital, de la diversitat i dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS)</p> <p>Promoció d'un concurs de cartells</p> <p>Organització de conferències, jornades de formació i inclusives, amb especial protagonisme dels agents que la presenten, jornada institucional UB anual</p> <p>Rotació de les activitats als diferents centres</p>	<p>Nombre de campanyes de conscienciació a través de cartelleria i difusió digital de la informació</p> <p>Nombre de conferències, jornades o sessions</p>	<p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre</p>	<p>Partida econòmica</p> <p>Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP-ICE per l'assistència</p>	1
	Formació i docència	Informació de VIH i altres qüestions de sexualitat	<p>Professorat especialitzat o convidat de Gais Positius o Clínic BCN per fer xerrades a la comunitat universitària. Es tracta de donar continuïtat a la feina feta a secundària: l'alumnat s'ha de seguir formant perquè els problemes no desapareixen en la nova etapa universitària.</p> <p>Incorporació en un apartat específic del web</p>	<p>Nombre de xerrades</p> <p>Informació en el web</p>	<p>Coordinació: Unitat d'Igualtat</p> <p>Implementació: comissió d'igualtat de cada centre</p> <p>Xerrades: professorat de l'especialitat de ciències de la salut</p>	<p>Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP per l'assistència</p>	3

Anàlisi de la situació actual de discriminació múltiple	Diagnosi i anàlisi d'impacte	Estudi profund de la situació	Enquesta universal a tots els estaments de la UB sobre la problemàtica existent i la seva percepció individual ⁵³ Avaluació per part del grup de treball sobre diversitat i elaboració d'un informe	Realització de l'enquesta i anàlisi dels resultats amb publicació de l'informe	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre	Cost de l'enquesta Google	1
		Exploració dels documents oficials de la UB	Comprovació de si, en els documents més configuradors del model d'universitat que som, hi ha prevista una política de gènere i d'atenció a la diversitat	Informe d'avaluació dels principals documents oficials de la UB	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: COPOLIS	Cap	2
Establiment del concepte de discriminació múltiple en les polítiques de gènere de la UB	Formació i docència / Sensibilització i conscienciació	Organització de cursos de formació per al personal	Programació de cursos de formació per al PDI i PAS: sobre les eines per gestionar la diversitat i lluitar contra la discriminació Amb reconeixement IDP Vàlids com a indicadors de millora als quinquennis de docència	Nombre de cursos de conscienciació i eines per gestionar la diversitat impartits i nombre d'alumnes formats	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: IDP	Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP per l'assistència	2
		Organització de cursos de formació i jornades inclusives per a estudiants	Programació de cursos de formació i jornades inclusives (impartides per persones que han patit els problemes) per a l'alumnat Amb reconeixement de crèdits	Nombre de jornades inclusives organitzades per centres	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre	Pagament en hores GR@D als formadors i formadores i reconeixement IDP-ICE per l'assistència, en el seu cas	2

⁵³ S'ha de recordar que aquesta obligació dimana de la disposició addicional vint-i-quatrena de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.

Mesures generals per a les dones que es trobin en situacions desfavorables per raó d'identitat de gènere, diversitat afectivosexual, diversitat funcional, origen ètnicoracial, creences o activisme sindical⁵⁴	Acció tutorial	Extensió del PAT NERE a totes les diversitats, no només funcionals	Extensió de PAT NERE a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència Aprofitament de l'existència prèvia del model previst per a les diversitats funcionals, estenent-lo a altres situacions de diversitat S'ha de protocol·litzar per a tota la UB	Control de l'establiment a tots els centres	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió de centre	Pagament en hores GR@D	1
	Personal al servei de la UB i contractació	Promoure la facilitat en la mobilitat del PAS	Introducció d'elements de puntuació en els requisits de mobilitat del PAS (permutes i canvis de destinació) amb garantia d'inclusió per raó de gènere i diversitat (veure eix 3.1)	Control i seguiment dels barems de mobilitat a les diferents convocatòries	Rectorat/Gerència	Cap	1
		Atenció en la contractació amb tercers	Introducció en els elements de licitació per a la contractació amb tercers de la garantia d'inclusió per raó de gènere i de diversitat	Control i seguiment dels contractes amb tercers	Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica / Serveis Jurídics	Cap	2
		En la contractació de professorat i PAS	Introducció d'elements de discriminació positiva en la contractació de professorat i PAS amb garantia d'inclusió per raó de gènere i diversitat, especialment quant als requisits d'experiència professional prèvia	Control i seguiment dels barems de contractació a les diferents convocatòries	Vicerectorats de Professorat i d'Igualtat	Cap	1

⁵⁴ Es tracta de les causes especialment protegides a l'article 14 de la Constitució.

			Promoure la negociació de clàusula de discriminació positiva en el conveni col·lectiu				
		En els convenis de pràctiques	Garantir que només es celebren convenis amb entitats de pràctiques disposades a tractar de manera no discriminatòria i digna qualsevol persona per raó de gènere o de diversitat	Seguiment dels convenis de pràctiques (entitats)	Disseny: Unitat d'Igualtat / Serveis Jurídics Implementació: vicedegans de relacions institucionals	Cap	1
	Formació i docència	Introducció transversal del tractament de les diversitats en els estudis de grau i màster	Especificació, per part de cada grau, del tractament en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere / diversitat Control global per part de la UB	Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada facultat	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: vicedegans d'ordenació acadèmica de cada centre	Cap	2
	Atenció i ajut ⁵⁵	Promoció dels grups d'ajut	Recomanable fomentar-ne l'organització a les facultats grans o als diferents campus compostos per centres més petits, segons les necessitats de cada entorn (alumnes de nou accés, minories religioses, identitat i orientació sexual, diversitat funcional...), atès que s'ha demostrat que aquesta eina funciona molt bé davant de problemes de diversitat Cessió d'espais per a les reunions	Nombre de grups d'ajut organitzats per centres	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre	Cap	2

⁵⁵ La disposició addicional quarta de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, estableix que «les administracions públiques competents, en coordinació amb les respectives universitats, han d'establir programes específics perquè les víctimes del terrorisme i de la violència de gènere, així com les persones amb discapacitat, puguin rebre l'ajuda personalitzada, els suports i les adaptacions en el règim docent».

		Establiment de servei psicològic i atenció de la UB	Oferta a tots aquests col·lectius quan pateixin una situació que ho requereix amb la col·laboració de la Facultat de Psicologia com a possible instrument d'aprenentatge-servei	Seguiment de la creació	Rectorat / vicerectorats corresponents (alumnat, professorat, PAS)	Cost del servei	1
		Creació d'un apartat informatiu en el web	Creació d'una nova secció en el web de la UB (enllaçada des de tots els centres) amb els serveis que s'ofereixen i els serveis públics o sense ànim de lucre on es pot adreçar la persona de la comunitat que tingui alguna de les problemàtiques	Seguiment de la creació	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: serveis web Continguts: SAE	Cap	3
	Sensibilització i conscienciació	Promoció del concurs <i>Diversiae</i>	Promoció de concursos de fotografia, literari, artístic absolutament obert per reflectir els problemes i les solucions dels col·lectius diversos Extensió de diploma de reconeixement i acte acadèmic	Nombre de concursos duts a terme	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: tutoria NERE o comissió d'igualtat de cada centre	Cost del premi, si escau	3
	Transformació institucional	Creació de beques específiques, excepcions a la normativa de permanència i reserva de places	Beques adreçades a persones que pateixen etapes de discriminació o de confusió personal per causa de la seva diversitat, tot i no tenir reconeguda una discapacitat del 33 % ⁵⁶	Seguiment de permanència i causes	Disseny: Unitat d'Igualtat Implementació: Àrea de Gestió Econòmica	Partida pressupostària específica	3

⁵⁶ Les persones que, tot i no tenir reconeguda una discapacitat del 33 %, pateixen etapes de discriminació o de confusió personal per causa de la seva diversitat, solen tenir resultats inferiors als requerits per a la permanència, per a la consecució de beques o per a l'entrada als màsters o doctorats, de manera que poden quedar fora de la universitat per motius econòmics o acadèmics com a conseqüència de la pròpia problemàtica.

Mesures específiques respecte de l'accessibilitat i la diversitat funcional a la comunitat universitària	Diagnosi i anàlisi d'impacte	Estudi d'accessibilitat arquitectònica i pla gradual de supressió de barreres	Anàlisi de tots els edificis de la UB per part d'un equip format per la tutoria NERE de cada centre i l'alumnat d'aquell edifici que sigui usuari de cadires de rodes Assessorament per part de professorat especialista d'arquitectura Elaboració d'un estudi per centre del grau de d'accessibilitat arquitectònica	Resultats de l'estudi	Coordinació: Unitat d'Igualtat i VR de Patrimoni Històric Execució: comissió amb tutoria NERE de cada centre i alumnat afectat Assessorament: professorat especialista d'arquitectura	Pagament en hores GR@D Partida pressupostària específica anual	1
		Estudi d'accessibilitat digital i material	A partir de les noves eines del campus, anàlisi de l'accessibilitat digital dels materials d'estudi i de pràctiques Elaboració d'un estudi per cada centre del grau de materials accessibles	Resultats de l'estudi	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: CRAI de cada centre	Cap	1
	Acció tutorial	Extensió del PAT NERE a tots els centres Protocol d'aplicació	Creació d'una línia obligatòria dins dels plans d'acció tutorial que tracti, entre altres problemàtiques, la diversitat funcional Protocol d'aplicació obligatòria Elaboració d'un protocol únic per aplicar a tots els centres	Creació del protocol únic	Coordinació: Unitat d'Igualtat Responsables: SAE i comissions d'igualtat de centre, sota la coordinació dels VR d'Igualtat i d'Estudiants	Cap	1
	Formació i docència	Organització de sessions de formació sobre accessibilitat digital	Sessions de formació obligatòria al professorat i PAS sobre creació de materials digitals per part del grup UB Adaptabit (reconeixement d'hores de docència al professorat que les imparteixi)	Nombre de cursos efectuats per any i nombre de docents i PAS formats	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: IDP Formació: Grup Adaptabit	Pagament en hores GR@D als formadors i formadores, i reconeixement IDP per l'assistència	1

	Diagnosi i anàlisi d'impacte	Estudi d'accessibilitat arquitectònica i pla gradual de supressió de barreres	Anàlisi de tots els edificis de la UB per part d'un equip format per la tutoria NERE de cada centre i l'alumnat d'aquell edifici que sigui usuari de cadires de rodes Assessorament per part de professorat especialista d'arquitectura Elaboració d'un estudi per centre del grau d'accessibilitat arquitectònica	Resultats de l'estudi	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: comissió amb tutoria NERE de cada centre i alumnat afectat en coordinació amb les comissions d'igualtat de centre Assessorament: professorat especialista d'arquitectura	Pagament en hores GR@D Partida pressupostària específica anual	1
	Transformació institucional	Dotació pressupostària	Assegurament d'una partida específica suficient del pressupost UB per anar eliminant barreres de tota mena de manera esglaonada	Seguiment de la inclusió de la partida específica	Rectorat i Àrea de Gestió Econòmica de la UB	Partida econòmica específica	1
		Accions a Esports UB	Publicitació i ampliació de l'oferta d'esports adaptats a diversitats funcionals físiques	Oferta d'esports adaptats Nombre de nous cursos	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: Esports UB	Partida econòmica específica	3
Mesures específiques per a persones LGBTIQ+ de la comunitat universitària	Creació de càrrec o responsable específic per a qüestions de diversitat LGBTIQ+	Estudiar la creació d'un òrgan específic amb funcions i responsabilitats en la matèria	Dependència directa del Vicerectorat d'Igualtat o el que el succeeixi	Creació efectiva i nombre d'accions que emprengui	Vicerectorat d'Igualtat o el que el succeeixi	Valorar-ne el cost econòmic	2
	Atenció i ajut	Convenis específics	Convenis amb entitats que treballen directament aquesta temàtica (Trànsit, Centre JOVE d'atenció a les sexualitats, Gais Positius, Stop Sida, acathi...): per a conferències, jornades, actes de conscienciació, derivació de casos...	Nombre de convenis	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: Serveis Jurídics Propostes: Tutoria NERE en coordinació	Cap	2

					amb la comissió d'igualtat de cada centre		
Mesures específiques per a identitats de gènere i transicionalitats a la comunitat universitària	Acció tutorial	Extensió del PAT NERE a la identitat de gènere	Suport a la persona davant de la situació de transició aprofitant l'estructura del PAT NERE amb formació específica del tutor o tutora	Control de l'establiment a tots els centres	Coordinació: Unitat d'igualtat Implementació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió d'igualtat de centre	Pagament en hores GR@D	1
	Atenció i ajut	Establiment del protocol de funcionament	Creació d'un protocol d'actuació específic per a les situacions transgènere o que pateixin conflictes per causa d'identitat de gènere	Document del protocol	Coordinació: Unitat d'igualtat Redacció: comissió nomenada ad hoc	Cap	2
		Organització de sessions de formació a l'alumnat del grup on es troba la persona que es troba en transició	Sessions de formació dins del pla d'acció tutorial al grup (companys i docents) on la persona haurà de viure la seva transició, per evitar que l'hagi de passar sola A conveniència de la persona que l'està vivint	Nombre de formacions	Coordinació: tutoria NERE de cada centre en coordinació amb la comissió d'igualtat de centre Xerrades: a càrrec d'entitats com Trànsit o similar	A través dels convenis amb Trànsit	3
	Transformació institucional	Inclusió de l'opció «no binari» a la matrícula i documents administratius	Opció realment important per a les persones amb diversitat respecte de la seva identitat de gènere Incorporació de l'opció «no binari» a tots els documents on es demana opció	Documents administratius	Coordinació: Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social	Cap	2

		Gestió dels espais dels lavabos	Estudi d'un model de lavabos més inclusiu per a les persones amb diversitat per raó d'identitat de gènere Senyalització, almenys, d'un lavabo inclusiu per edifici	Senyalització	Coordinació: Unitat d'Igualtat Implementació: administració i logística de cada centre	Cost dels rètols	2
	Transformació institucional / Formació i docència	Promoure nous estudis sanitaris i socials específics sobre salut transgènere	Cobertura de la manca de formació en els plans d'estudis (ni optatives ni postgraus ni màsters que orientin els professionals de la salut a tractar el tema) i ciències socials, que requereixen un incentiu des de la UB Incorporació de nous elements en els plans d'estudis Creació de postgraus o màsters sobre la matèria	Nous elements en els plans d'estudis Nous postgraus o màsters específics	Coordinació: Rectorat Disseny i implementació: Deganat de la Facultat de Medicina	Cap	3
Inclusió en els objectius ODS ⁵⁷	Formació i docència	Introducció transversal del tractament dels ODS als estudis de grau i màster	Especificació, per part de cada grau, del desenvolupament dels ODS en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere / diversitat Control global per part de la UB	Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada centre	Coordinació: Unitat d'Igualtat Execució: consells d'estudis i comissions de coordinació de màsters	Cap	2
		Introducció transversal del tractament dels ODS a les assignatures (plans docents)	Incorporació, a l'eina de gestió dels plans docents, de les icones dels ODS per marcar-ne el desenvolupament a l'assignatura amb el descriptor de cada objectiu	Informe d'avaluació dels graus i màsters per a cada centre	Coordinació: Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social Execució: Informàtica i aplicacions	Cap	2

⁵⁷ S'ha de tenir en compte que, entre els disset objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>), s'inclouen la igualtat de gènere (5), la reducció de les desigualtats (10) i l'educació de qualitat (4), que es relacionen amb aquesta línia d'acció i que poden incidir en la manera com s'abordi i s'implanti aquest objectiu del pla d'igualtat.

5.3 Període i àmbit d'aplicació del Pla d'igualtat

5.3.1 Vigència del Pla

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

5.3.2. Àmbit d'aplicació del Pla

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

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

6. SEGUIMENT DEL PLA I DE LA SEVA EXECUCIÓ

6.1 Mesures de seguiment

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

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

6.2 Memòria anual

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

6.3 Constitució de la Comissió de Seguiment

6.3.1 Formen part de la Comissió de Seguiment:

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

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

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

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

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

6.3.3 Facultats i deures dels membres de la Comissió

Són facultats dels membres de la Comissió:

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

Són deures dels membres de la Comissió:

- a) Dur a terme les funcions previstes a l'apartat 6.3.2.
- b) Els propis del règim general i del Codi ètic de la Universitat de Barcelona.

6.4 Periodicitat de la revisió

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

7. DEROGACIONS

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

8. LEGISLACIÓ APLICABLE

8.1. Legislació internacional

Àmbit mundial

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

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

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

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

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

Organització Internacional del Treball (OIT):

- Pla d'acció sobre igualtat de gènere 2018-2021, Ginebra, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf.
- Conveni (núm. 100) sobre igualtat de remuneració (1951).

- Conveni (núm. 111) sobre la discriminació en l'ocupació i l'ocupació (1958).
- Conveni (núm. 156) sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (1981).
- Conveni (núm. 183) sobre la protecció de la maternitat (2000).
- Resolució de la Conferència Internacional del Treball relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball decent, adoptada el juny de 2009.
- Resolució de la Conferència Internacional del Treball relativa a la promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de remuneració i la protecció de la maternitat, adoptada el juny de 2004.
- Decisió del Consell d'Administració de març de 2005, per la qual s'encomana incorporar la perspectiva de gènere en la cooperació tècnica.

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

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

Àmbit europeu

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

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

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

Vegeu també altres documents:

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

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

Altres

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

8.2. Legislació de la Unió Europea

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

En particular:

- Article 2 i article 3, apartat 3, del Tractat de la Unió Europea (TUE).

- Articles 8, 10, 11, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE).

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

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

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

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

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

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

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

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

Vegeu també:

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

8.3. Legislació estatal

Constitució espanyola, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid. Disponible a <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>.

Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU consolidada). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 307, de 24.12.2001. Disponible a https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=singl e&documentId=666989&language=ca_ES.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004. Disponible a <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007. Disponible a http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf.

Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13.4.2007). *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf.

Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010. Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-201020147-C.pdf.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8.8.2000. Disponible a <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 255, de 24.10.2015. Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A2015-11430-C.pdf.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 261, de 31.10.2015. Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7.3.2019. Disponible a <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A2019-3244>.

8.4. Legislació autonòmica

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

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

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

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

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

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

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

TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 4821, de 14.2.2007. Disponible a https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC_20070214_013_023.pdf.

9. DECLARACIONS I DOCUMENTS PÚBLICS

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

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

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

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

Comissió Europea (2012). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Grow. Brussel·les, 17.7.2012. COM (2012) 392 final.

Comissió Europea (2015). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Publications Office of the European Union. Bèlgica. Brussel·les, https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf.

Comissió Europea (2015). List of actions to advance LGBTI Equality, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatingdiscrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en.

Comissió Europea i Servei Europeu d'Acció Exterior (SEAE): «Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020», https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#_ftn8.

Comissió Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Oficina de Publicacions de la Unió Europea. Bèlgica. Brussel·les, https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf.

Comissió Europea (2016). The Spanish roadmap for the european research area development 2016-2020. ERA progress Report,

https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf.

Comissió Europea (2016). Horizon 2020. Guidance on Gender Equality in Horizon 2020, https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf.

Comissió Europea (2016). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*, https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf.

Comissió Europea (2016). *For a better Integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018-2020*. Position Paper. Advisory Group for Gender. <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1>.

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

Comissió Europea (2020). Estratègia Europa 2020 de la Comissió per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*, http://treball.gencat.cat/web/.content/13consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_document_de_finitiu.pdf.

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

Consell de la Unió Europea (2011). *Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020)*, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>.

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

Consell de la Unió Europea (2015). Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions adopted on 01/12/2015. Brussel·les. 14846/15.

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

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018). Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat. Barcelona, www.treballiaferssocials.gencat.cat.

ECU (2013). *Unconscious bias and higher education (2013)*. Regne Unit: Equality Challenge Unit, www.ecu.ac.uk.

EGERA (2015). *Communication Charter and Follow-up Recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.3.4, www.egera.eu.

EGERA (2017). *EGERA charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.5.3, www.egera.eu.

- EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool*. Bèlgica: EIGE European Institute of Gender Equality, www.eige.europa.eu.
- EIGE (2019): *Gender Equality Index 2017: Intersecting inequalities* (2018), consultable a <https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>.
- FESTA (2015). Handbook. Gender issues in recruitment, appointment and promotion process Recommendations for a Gender Sensitive Application for Excellence Criteria (2015). Projecte FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report ER-FESTA-2015-2, www.festa-europa.eu.
- FESTA (2015). *Gendering Decision Making and Communications Processes*. Projecte FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report. 4.1.
- FESTA (2016). *The FESTA Handbook of organizational change*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia), www.festa-europa.eu.
- FESTA (2016a). *Gender Sensitive Ph.D. Supervision: Supervisor's Toolkit*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Informe WP6.3, www.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.
- GENDER-NET (2015a). Manuals with guidelines on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. Informe D3.11, http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D311_Manuals_with_guidelines.pdf.
- Informal Meeting of European Union Education Ministers (2015). Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education. París, 17 de març de 2015.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid, Espanya, <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Instituto de la Mujer: *Guía de buenas prácticas «La Igualdad de oportunidades en los planes de formación de las empresas»*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2016.
- LERU (2015). Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process. Advice Paper, núm. 18, setembre 2015.
- LERU (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it. Advice Paper, núm. 23, gener de 2018, www.leru.org.
- Ministeri d'Economia i Competitivitat (2013). *Estrategia española de ciencia y tecnología 2013-2020*. Ministeri d'Economia i Competitivitat, Govern d'Espanya, http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf.
- Ministeri d'Economia i Competitivitat (2017). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Govern d'Espanya. Madrid, <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf>.
- Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat (2017). Pacto de Estado contra la violencia de género. *Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género. Congreso + Senado*, <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm>.

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO20142016.pdf>.

Nacions Unides:

Conferències sobre els drets de les dones: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

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

ONU, Pequín 1995: Informe de la IV Conferència, Declaració i Plataforma per a l'Acció, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>. Informe de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing, 4-15 de setembre de 1995. Nacions Unides. Nova York, 1996.

Parlament Europeu (2018). *La igualtat entre homes i dones*. Fitxes temàtiques sobre la Unió Europea, <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entrehombres-y-mujeres>.

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

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

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

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

Xarxa Vives (s'inclou enllaç directe):

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

ANNEXOS

ANNEX 1. PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT I LES CONDUCTES MASCLISTES

Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes

Vigent des del 25 de maig de 2019

El protocol està traduït al castellà (https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/normativa/org_govern/protocol-assetjament-20190515-es.pdf) i a l'anglès (https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/genere/protocol_assetjament_EN.pdf).

Índex

ANTECEDENTS

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

1. Compromís institucional
2. Objectius del protocol

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Àmbit d'aplicació subjectiu
2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu
3. Àmbit d'aplicació temporal

IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

1. Definició legal de la conducta
2. Requisits
3. Acumulació o intersecció de situacions
4. Descripció de conductes d'assetjament i diferència amb altres conductes
5. Descripció d'altres conductes masclistes
6. Guies d'aplicació

V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

1. Procediments
2. Principis i garanties comunes a tots els procediments

VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMENT. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA I INICI DE LES ACTUACIONS

1. Persones legitimades per a presentar la denúncia
2. Presentació de la denúncia

3. Mesures cautelars
 4. Iniciació de la tramitació de la denúncia
 5. Fase d'investigació dels fets
 6. Atenció personal a la persona denunciant
- VII. PROCEDIMENT PER ALTRES CONDUCTES MASCLISTES
- VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT
- IX. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL I POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL I D'ALTRES CONDUCTES MASCLISTES
- IX.1. Difusió del protocol
 - IX.2. Inclusió del protocol al Pla d'Igualtat
 - IX.3 Polítiques preventives
 - IX.4 Mesures específiques
- IX. 6. Participació de les associacions estudiantils
- X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL DISPOSICIÓ FINAL
- ANNEXOS
- Annex 1. Recull de la normativa aplicable
 - Annex 2. Model de denúncia
 - Annex 3. Model d'informe
 - Annex 4. Model de sol·licitud de mesures cautelars
 - Annex 5. Model de constitució de la Comissió específica
 - Annex 6. Model de citació
 - Annex 7. Model d'informe final de la comissió específica
 - Annex 8. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament
 - Annex 9. Codificació
 - Annex 10. Model conceptual per a l'elaboració de preguntes
 - Annex 11. Diagrama d'actuacions
 - Annex 12. Curs formatiu
 - Annex 13. Guies d'aplicació
 - Guia per a responsables acadèmics
 - Guia per a responsables de personal laboral
 - Guia per a responsables de personal acadèmic
 - Guia per a estudiants
 - Guia per a tercers col·laboradors

ANTECEDENTS

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest protocol, diverses facultats de la Universitat de Barcelona havien aprovat protocols propis referents a les situacions d'assetjament. La Universitat disposa de: *a)* el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual, aprovat per la Junta de la Facultat d'Economia i Empresa amb data 4 de novembre de 2011; *b)* el Protocol de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, aprovat per la Junta de la Facultat de Dret

amb data 16 de novembre de 2011; c) el Protocol de la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat de gènere, amb data 26 de febrer de 2012, i d) el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual, aprovat per la Junta de la Facultat de Biologia amb data 21 de març de 2013.

Amb data de 13 de febrer de 2014 es va aprovar pel Consell de govern de la Universitat de Barcelona el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, recollint en gran mesura el contingut dels protocols esmentats amb la intenció d'estendre'l a tota la Universitat, i amb derogació dels protocols de centre que estiguessin vigents amb anterioritat, la Universitat de Barcelona es dotava d'un protocol únic de referència. La seva aplicació des d'aquesta data ha evidenciat, però, la necessitat de la seva actualització i revisió, tal com estava previst a l'apartat XIII del citat protocol, amb incorporació de les millores que la seva aplicació durant aquests anys ha permès constatar i reorientar.

En virtut d'aquestes raons, es dicta aquesta nova versió, que, sent d'aplicació a totes les activitats, persones i centres inclosos dins l'àmbit d'actuació de la Universitat de Barcelona, sigui instrument únic i eina de referència en el compliment del mandat de l'article 28.2 f) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, *d'igualtat efectiva de dones i homes*, en la prevenció i resposta a les denúncies i reclamacions que pugui formular qualsevol membre de la comunitat universitària en relació a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual, així com d'altres conductes masclistes.

Aquesta nova versió pretén donar resposta a totes les possibles situacions que posin de manifest conductes masclistes a la vida acadèmica i laboral de la Universitat de Barcelona i que permetin construir una societat respectuosa amb els valors de la igualtat i la diversitat, prevenint i donant solució a situacions de masclisme i de violència masclista en totes les seves formes d'actuació dins l'àmbit de la nostra universitat.

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats que apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra la dona.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la *Constitució espanyola* (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, *de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere.

Dins l'àmbit de Catalunya, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, *del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, amplià l'àmbit de protecció més enllà de la violència dins les relacions afectives, per protegir totes les formes de violència envers les dones. Aquesta és la perspectiva que adopta el present protocol, per la qual cosa adoptarà igualment la nomenclatura pròpia de la Llei catalana, fent referència, en conseqüència, a la violència masclista.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, *per a la igualtat efectiva entre dones i homes*, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per a prevenir i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada).

Dins l'àmbit de Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, *d'igualtat efectiva de dones i homes*, disposa que els poders públics han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir la igualtat de dones i homes en una societat democràtica, i, en particular, garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris (art. 3), establint que les universitats han de

«donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista» (art. 28.2 c), i «aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària» (art. 28.2 f).

Les universitats catalanes tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica (article 3 de la *Llei d'universitats de Catalunya*) i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. La universitat ha de preveure i erradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal d'avançar en la participació plena de les persones membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i alhora garantir una convivència respectuosa entre tothom.

La universitat ha de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions: entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no-discriminació per raó de gènere o per cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la *Constitució*

espanyola, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i l'Estatut de la Universitat de Barcelona (vegeu l'annex 1).

En el seu Estatut, la Universitat de Barcelona es compromet a garantir el «respecte a la dignitat de les persones en el desenvolupament de les seves activitats», tot assumint la defensa de la seguretat i la integritat de les persones en l'exercici d'aquestes tasques (article 4.2). Igualment, la Universitat de Barcelona vetlla perquè totes les persones membres de la comunitat universitària respectin i facin seus els valors propis de la Universitat, que són els de «llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat» (article 4.1).

Amb aquest protocol per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual, la Universitat vol avançar en el seu compromís en l'erradicació de la violència masclista en l'àmbit universitari. No es toleren ni es consideren justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta mena.

D'aquesta manera, la Universitat de Barcelona es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual, i a impulsar tant la prevenció com les vies institucionals de denúncia i reacció. La Universitat posa a disposició de la comunitat universitària un mecanisme que articula el procediment d'actuació en cas de percebre alguna situació d'assetjament com les que aquest protocol defineix.

Tant la prevenció com l'assistència i l'assessorament a les persones que hagin patit assetjament constitueixen un dels objectius principals d'aquest protocol, que garanteix una atenció rigorosa i confidencial i que posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que plantegin.

Alhora, resulta primordial que la Universitat de Barcelona fomenti la vessant preventiva d'aquest tipus de violència a través de la seva tasca educativa i de sensibilització mitjançant activitats formatives en el valor de la igualtat, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquest protocol, únic per tota la Universitat de Barcelona, ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta protectora i proposta d'actuacions sancionadores a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones i/o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona.

El procediment, amb una finestreta i formulari de denúncia úniques, distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar les situacions identificables com a conductes masclistes diferents de l'assetjament a la solució interna dins els centres i comissions de centre i les conductes d'assetjament a la seva solució dins la Unitat d'Igualtat i la comissió designada *ad hoc*.

II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

1. Compromís institucional

La Universitat de Barcelona declara la seva política de tolerància zero a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, per la qual cosa es compromet a:

- a) Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.
- b) Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a tota la comunitat universitària.
- c) Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- d) Acompanyar i assessorar les persones que hagin patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

Aquests compromís és públic i es comunica a tots els membres de la comunitat universitària.

2. Objectius del protocol

La Universitat de Barcelona vol fer palesa la seva tolerància zero a tot tipus de violència envers les dones i de conductes d'assetjament basades en el sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual de les persones.

L'objectiu principal d'aquest protocol és prevenir, actuar, sancionar i protegir en relació a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es puguin produir a la Universitat de Barcelona i entre els membres que formen la comunitat universitària o amb ocasió de les relacions interpersonals que es puguin establir amb aquesta.

Aquesta finalitat es concreta en els següents objectius específics:

- a) Prevenció de conductes, reparació del dany i sanció dels autors de les conductes.
- b) Informació, formació i sensibilització de tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- c) Facilitació de pautes per identificar les situacions d'assetjament i altres conductes masclistes quan s'hagin produït i prevenir-les en tot cas.
- d) Organització específica i regulació d'un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquelles situacions que s'hagin

detectat i no s'hagin pogut prevenir amb la màxima celeritat i dins de terminis que evitin que no es perllonguin en el temps.

Per a aconseguir els objectius citats, s'aplicaran les següents mesures i garanties:

- a) Garantia de la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades.
- b) Aplicació de les mesures adients per protegir les persones que hagin patit assetjament i acabar amb
- c) l'assetjament, amb adaptació a les necessitats pròpies de cada cas.
- d) Aplicació o proposta de les mesures sancionadores pertinents.
- e) Garantia de la confidencialitat de les persones afectades.
- f) Les mesures previstes al capítol de polítiques preventives.

2. Reconeixement de la implicació en l'aplicació del protocol. La Universitat de Barcelona reconeix i facilita, sempre que les necessitats docents i de servei ho permetin, a través dels mecanismes disponibles, la dedicació del PDI, PAS i alumnat que participi en les actuacions i activitats que preveu aquest protocol.

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà d'aplicació a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit universitari o en relació amb activitats, professionals o laborals promogudes, organitzades o coordinades per la Universitat de Barcelona, amb les següents precisions:

1. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol serà aplicable per a denunciar, investigar i proposar sancions en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes que es produeixen en l'àmbit universitari per part de qualsevol membre de la comunitat universitària, sigui quina sigui la seva vinculació, i en concret:

- a) L'alumnat, tant d'ensenyaments oficials (graus, màster i doctorat) com de títols propis i altres cursos organitzats per la UB, inclosos estudiants de mobilitat.
- b) Personal docent i investigador, inclòs el personal investigador en formació.
- c) Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de Barcelona o que presti serveis a les instal·lacions de la UB.

Els individus citats podran tenir la condició tant autors com subjectes passius de les conductes descrites en aquest protocol.

Aquest protocol s'estén també als cassos d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes de persones sense cap vincle amb la Universitat però que duguin a terme activitats o prestin serveis a o per a la Universitat de Barcelona com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons acadèmiques o de recerca. En aquest casos la Universitat haurà d'adoptar les mesures

oportunes que s'escaiguin (finalització de convenis de pràctiques externes, exigència substitució de personal...).

La Universitat de Barcelona oferirà mesures d'acompanyament i protecció a qualsevol persona afectada per alguna de les situacions que es descriuen en aquest protocol que es produeixin en les instal·lacions de la Universitat de Barcelona o en ocasió d'activitats organitzades per aquesta, encara que no formin part de la comunitat universitària, d'acord amb la seva disponibilitat pressupostària.

En cas que les situacions previstes en aquest protocol es produeixin entre membres de la comunitat universitària però fora de l'àmbit universitari, s'aplicarà aquest protocol per a investigar els fets i proposar les mesures preventives que s'escaiguin si tenen afectacions en la vida universitària.

2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits per qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes que es duguin a terme dins les instal·lacions de la Universitat de Barcelona, en qualsevol dels seus centres i dependències, així com a activitats que es realitzin fora de les instal·lacions d'aquesta universitat si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la mateixa i tenen relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas de l'alumnat:

- d) activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora dels centres docents,
- e) les pràctiques, curriculars i extra-curriculars, desenvolupades per l'alumnat però concertades o supervisades pels centres docents,
- f) activitats lúdiques com viatges de fi de carrera, festes universitàries, o d'altre tipus vinculats a la vida universitària, si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la Universitat,
- g) actuacions de grups artístics o esportius, en actes organitzats per la Universitat;
- h) novatades a l'alumnat de nou accés, amb independència d'on succeeixin els fets.

3. Àmbit d'aplicació temporal

Aquest protocol serà aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació, temporal, permanent, o merament transitòria, amb la Universitat de Barcelona.

Serà igualment aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la relació de qualsevol de les persones implicades amb la Universitat de Barcelona, dins els marges temporals previstos a la legislació general aplicable.

IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

1. Definició legal de la conducta

D'acord amb els articles 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

- a) S'entén per *assetjament sexual* la conducta verbal o física de caràcter sexual no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest.
- b) S'entén per *assetjament per raó de sexe* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en el sexe o gènere de la persona assetjada.
- c) S'entén per *assetjament per raó d'identitat sexual* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en la identitat sexual de la persona assetjada.
- d) S'entén per *assetjament per raó d'orientació sexual* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, de la persona assetjada.

2. Requisites

Les conductes descrites poden existir entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o de inferiors a superiors jeràrquics. No és necessari que entre la persona assetjadora i la persona assetjada existeixi cap relació de poder físic, psicològic, o jeràrquic per apreciar l'existència d'una conducta d'assetjament.

No és necessari que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades, havent-se de valorar en cada cas les característiques específiques del cas, seguint les pautes que es descriuen en el següent apartat del present protocol.

Les conductes poden existir entre individus o ser aplicades per un col·lectiu o conjunt d'individus contra un individu, o bé néixer d'una situació d'assetjament ambiental a la qual no s'hi pugui destacar cap autor individualitzat (assetjament ambiental) però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada.

3. Acumulació o intersecció de situacions

L'existència de situacions combinades on la mateixa persona és objecte de conductes d'assetjament motivades per vàries de les causes protegides pel present protocol o combinades amb situacions no cobertes pel present protocol rebrà una protecció reforçada, i una atenció específica per totes les unitats i òrgans responsables implicats,

atesa la més alta necessitat de tutela que pugui precisar la persona o persona afectades per la situació denunciada.

4. Descripció de conductes d'assetjament i diferència amb altres conductes

A títol orientatiu, es consideren conductes d'assetjament sexual:

- e) Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- f) Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn universitari.
- g) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de contingut sexual dirigit a la persona objecte de la conducta.
- h) Publicar comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials de caràcter sexual dirigits a o sobre la persona objecte d'atenció inapropiada.
- i) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària, creant un entorn intimidatori o molest.
- j) Demanar favors sexuals.
- k) Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer petons, fer massatges no desitjats, o establir qualsevol tipus de contacte físic no desitjat).
- l) Tocar intencionadament les parts sexuals del cos de la persona assetjada.
- m) Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual).

A títol orientatiu, es consideren conductes d'assetjament per raó de sexe o gènere, identitat o orientació sexual:

- a) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de caràcter ofensiu basat en el sexe, identitat sexual o orientació sexual de la persona afectada.
- b) Publicar comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials dirigits a o sobre la persona objecte de la conducta.
- c) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària per a crear-li un entorn intimidatori o molest.
- d) Fer comentaris públics o privats dirigits a vexar, desacreditar o humiliar a la persona afectada.
- e) Suplantar la identitat de la persona afectada en entorns digitals per a aconseguir la seva humiliació pública.
- f) Invair la intimitat de la persona objecte de la conducta amb propòsit d'incomodar-la i fer servir públicament la informació obtinguda.

- g) Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per a fer mofa de la mateixa o per canviar la seva imatge pública.
- h) Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en les seves capacitats i habilitats com en qualsevol altre aspecte personal.
- i) Aïllar de manera deliberada la persona afectada del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives o comuns.
- j) Combinar diferents conductes de les anteriorment descrites es considerarà indicatiu suficient d'una conducta d'assetjament.
- k) Qualsevol conducta abusiva de naturalesa física o mental que no tingui caire sexual, com en el context de novatades a alumnat de nou accés.

5. Descripció d'altres conductes masclistes

Altres conductes masclistes diferents de l'assetjament, relacionades tant amb el sexe i gènere, com amb i/o de no respecte a la identitat de gènere i/o la orientació sexual de les persones afectades seran igualment objecte d'investigació, atenció i solució, dins la política preventiva de la Universitat de Barcelona contra discriminacions basades en gènere, sexe, identitat de gènere o orientació sexuals, d'acord amb la següent definició orientativa.

A títol orientatiu, es consideren conductes masclistes als efectes d'aquest protocol:

- n) Realitzar comentaris públics, verbals o escrits, de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret. S'entén per comentaris públics aquells que tinguin lloc en el context d'una classe, sessió pràctica, jornada, conferència, defensa pública de treballs, tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals dirigits a la comunitat universitària en general o a un grup (de qualsevol dimensió) en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i participació de la UB.
- o) Publicar imatges amb difusió dins la comunitat universitària de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions citades a l'apartat anterior.
- p) Impedir l'expressió d'opinions que signifiquin posar de manifest conductes masclistes a qualsevol centre de la Universitat de Barcelona, de qualsevol tipologia, ja siguin de denúncia, d'organització d'activitats, jornades o conferències, o d'altre tipus.
- q) Realitzar qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats externes a les dutes a terme a les instal·lacions de la Universitat de Barcelona coordinades amb aquesta com a part de l'itinerari curricular.
- r) Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o no respectuosa amb els drets de les persones transgènere, llevat que es faci amb finalitats de recerca o crítica.
- s) Exigir uniformitat o vestimenta específica no necessària per la tipologia d'activitats desenvolupades a l'alumnat en la seva activitat acadèmica.

- t) Exigir la realització d'activitats acadèmiques de caire sexista, davant la qual l'alumnat tindrà dret a negar-s'hi.
- u) Organitzar activitats acadèmiques o lúdiques amb presència purament testimonial de les dones, o amb l'absència d'aquestes sense motivació justificada.
- v) Dirigir-se de manera sexista o homòfoba a l'alumnat dins i fora de classe, així com de manera poc respectuosa amb els drets de persones transgènere, quan es tracti d'una conducta no dirigida a una persona en concret.
- w) Altres conductes, habituals o esporàdiques, similars.

6. Guies d'aplicació

El present protocol s'acompanyarà de diverses guies orientatives i explicatives sobre els conceptes i les actuacions previstes en el mateix, a fi de proporcionar ajuda en la seva aplicació a tots els agents implicats. Així mateix, es proporcionaran models de cadascun dels informes que impliqui la corresponent tramitació, consultables als annexos d'aquest protocol.

V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

1. Procediments

El present protocol estableix dos canals diferenciats d'actuació, en funció de la tipologia de conducta denunciada:

- i) procediment per a **conductes d'assetjament**
- j) procediment per a **altres conductes masclistes**

2. Principis i garanties comunes a tots els procediments

En ambdós casos seran d'aplicació els següents principis i garanties:

- a) **Respecte i protecció de la dignitat.** Les actuacions i diligències es duran a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat, el respecte i la dignitat de totes les persones afectades. La Universitat de Barcelona ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de totes les persones afectades,
- b) **Formació per a l'administració del protocol.** Totes les persones que participen en l'aplicació del procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol.
- c) **Confidencialitat.** Totes les consultes o denúncies que es tramitin estan protegides pel principi de confidencialitat envers totes les persones implicades. Per aquesta raó:
 - només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies tindran accés complet a la informació personal implicada;

- tota la informació relativa a les denúncies que donin lloc a l'aplicació del protocol són dades especialment sensibles i es tractaran de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades;
 - es prohibeix difondre els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una denúncia o un procediment judicial o administratiu; en aquest cas, la informació obtinguda s'haurà d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat/encarregat per l'autoritat corresponent. En qualsevol cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits i al cercle de persones estrictament imprescindible.
 - S'informarà i advertirà totes les persones que intervenen en el procediment (instructores, membres de comissions, testimonis, pèrits..) de l'obligació de mantenir la confidencialitat de l'existència del procediment i de la seva actuació en el mateix.
- d) **Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució del cas es duran a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. En qualsevol cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir el període de sis mesos.
- e) **Imparcialitat i contradicció.** Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, que permeti sempre l'audiència de totes les parts implicades.
- f) **Protecció davant possibles represàlies.** La Universitat de Barcelona protegirà les persones denunciants davant possibles represàlies que puguin patir com a conseqüència de la seva denúncia o la compareixença com a testimonis o la seva participació en una investigació sobre conductes d'assetjament descrites anteriorment o tramitació en qualsevol mesura el procediment regulat al present protocol, en els termes previstos a la normativa aplicable.
- g) **No revictimització.** Aquest principi de *no revictimització* de la o les persones que denunciïn les conductes cobertes per aquest protocol comporta reduir a una sola declaració de la persona denunciant davant la comissió de centre a la qual s'hagi de presentar la denúncia, evitant que aquesta hagi de tornar a repetir la mateixa declaració davant altres responsables de la tramitació del protocol si no és estrictament necessari en funció del desenvolupament de la instrucció del cas.

VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMENT. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA I INICI DE LES ACTUACIONS

1. Persones legitimades per a presentar la denúncia

La presentació de la denúncia pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.

- b) De persones amb responsabilitats acadèmiques i/o administratives a la Universitat, inclosos els membres dels òrgans de representació de la Universitat i representants unitaris i sindicals dels treballadors, o de l'alumnat, així com de les persones responsables del Pla d'acció tutorial o del Servei d'atenció a l'estudiant.
- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta inapropiada de les descrites en el present protocol.
- d) En el cas d'altres conductes masclistes a les quals es refereix l'apartat 5 de la part IV d'aquest protocol, d'associacions d'estudiants o sindicats amb representació a la Universitat de Barcelona quan es tracti de conductes que tenen una aplicació general, indeterminada o no personalitzada en individus concrets.

En el cas que no presenti directament la denúncia la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol. Aquesta previsió no serà aplicable en cas de denúncia col·lectiva o presentada per una associació o sindicat amb representació a la Universitat de Barcelona, en relació amb altres conductes masclistes citades a l'apartat 5. En cas que la persona afectada no presti el seu consentiment, s'arxivarà la denúncia i es comunicarà a la persona denunciada.

2. Presentació de la denúncia

a) Lloc de presentació i òrgans competents per a rebre la denúncia. Les denúncies s'han de presentar davant la Comissió d'Igualtat del centre relacionat o vinculat amb els fets denunciats vàlidament constituït, a excepció dels casos que afectin més d'un centre o tota la universitat, o de personal no vinculat a un centre; en aquest cas la denúncia s'haurà de presentar davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

En cas que la denúncia es presenti davant una altra autoritat universitària, aquesta autoritat ha de derivar la denúncia a la Comissió d'Igualtat de la seva facultat o a la Unitat d'Igualtat segons correspongui.

En el cas de no existir cap Comissió d'Igualtat al centre afectat, la denúncia es presentarà davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

b) Forma de la denúncia. La denúncia es pot formular per escrit o verbalment, i es podrà presentar per correu electrònic o en persona. Si es formula verbalment davant de la persona responsable de la Comissió d'Igualtat del centre o la Unitat d'Igualtat segons correspongui, s'ha d'estendre una acta per escrit que han de signar les persones presents (vegeu el model de denúncia de l'annex 2).

En ambdós casos (presentació verbal o per escrit), les dades bàsiques s'han de registrar digitalment, d'acord amb el que disposen els articles 5 i 8, en relació a l'article 11, de la Llei orgànica 3/2018, de

5 de desembre, *de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals*.

El registre i centralització de dades amb garantia i seguretat es farà mitjançant un programa de gestió específic d'accés segur i restringit a disposició de la Unitat d'Igualtat i de les presidències de les Comissions d'Igualtat de centre, les quals tindran accés únicament als seus propis casos.

- c) **Indicis probatoris.** Junt amb la denúncia, la persona denunciant aportarà els indicis que estiguin al seu abast, sense que sigui exigible cap actuació probatòria per part seva. En tot cas, la Comissió d'Igualtat competent (o, en el seu cas, la Unitat d'Igualtat) durà a terme les accions encaminades a la investigació dels fets.
- d) En cas que la Comissió d'Igualtat del centre o la Unitat d'Igualtat consideri que no és d'aplicació el *Protocol*, ho comunicarà per escrit a la persona denunciant, la qual podrà recórrer la decisió al rector o rectora. Si es considera que no és un cas previst en el protocol, sinó un conflicte interpersonal, es podrà oferir també el recurs del gabinet de mediació.

2. Mesures cautelars

- a) Una vegada presentada la denúncia, si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que pugui infligir-se a la persona afectada i en consideració a la protecció dels seus drets, l'òrgan actuant proposarà al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars.
- b) En cas de denúncies que afectin a estudiants, i si la mesura cautelar implica qüestions acadèmiques, es podrà proposar l'adopció de la mesura cautelar directament al degà o degana i, en cas que aquest o aquesta la denegui, es podrà elevar reclamació al rector o rectora, que resoldrà, després d'escoltar el degà o degana i la Comissió d'Igualtat del centre.
- c) Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora segons el col·lectiu de què es tracti, el rector o rectora i el degà o degana corresponent, dintre de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per tal de garantir la finalització de l'assetjament, la no-reiteració d'aquesta conducta i els drets de les parts implicades, així com la cessació de la conducta masclista denunciada.
- d) Aquestes mesures poden incloure també el canvi d'unitat, servei, departament, grup, ubicació, activitat, pràctica, canvis a l'itinerari curricular o horari de les persones implicades, o qualsevol altre adient, a petició de denunciant i/o denunciat/s. En tot cas, l'òrgan actuant i els òrgans responsables de les mesures cautelars podran considerar altres alternatives adients al cas i al context on hagin de ser aplicades.
- e) A l'efecte de sol·licitar l'adopció de mesures cautelars, l'òrgan actuant remetrà la informació bàsica i imprescindible del cas per a prendre la decisió corresponent a qui hagi de correspondre, junt amb una proposta sobre la mesura o mesures més adequades i la seva justificació. Així mateix, per a la seva adopció caldrà la coordinació o consulta, segons el col·lectiu afectat, amb l'OSSMA, el Servei d'Atenció a l'Estudiant o la persona responsable de la coordinació del Pla d'Acció Tutorial, i, dins aquestes unitats, la persona més especialitzada en gènere i diversitat.
- f) Les mesures cautelars, que en cap moment predisposen el resultat final del procediment, s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets, i valorant les circumstàncies concurrents i els indicis constatats. Així mateix, l'adopció de les mesures cautelars haurà de ser respectuosa amb el dret de presumpció d'innocència de la persona o persones denunciades.

- g) Les mesures cautelars tindran la durada imprescindible per a aconseguir la seva finalitat i finalitzaran quan es completi el procediment.

2. Iniciació de la tramitació de la denúncia

- a) **Trasllat a la Unitat d'igualtat.** Un cop rebuda la denúncia per la Comissió d'Igualtat d'un centre, la seva presidència ha d'informar la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona del seu contingut.
- b) **Decisió sobre l'aplicació del procediment adient.** En funció de la tipologia dels fets que es descriguin a la denúncia, la presidència de la Comissió d'Igualtat del centre decidirà la seva tramitació a la Unitat d'Igualtat per a conductes d'assetjament o bé iniciarà el procediment aplicable per a altres conductes masclistes descrit en aquest protocol
- c) **Coordinació i intervenció de tercers.** Quan el cas impliqui a tercers responsables aliens a l'estructura de la pròpia UB, com és el cas de les pràctiques externes d'estudiants, la tramitació del cas requerirà la necessària col·laboració dels òrgans responsables de les relacions institucionals dels centres. En el cas que impliqui a personal d'altres universitats, empreses i/o institucions, caldrà informar-ne prèviament el rectorat.
- d) **Altres accions.** La tramitació del procediment en cap cas impedeix que, simultàniament o *a posteriori*, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents.
- e) **Casos dubtosos o especialment complexos.** En cas de dubte o complexitat específica del cas, en podrà fer la derivació directa a la Unitat d'igualtat perquè aquesta decideixi sobre la qualificació dels fets. La direcció de la Unitat d'Igualtat serà l'única competent per a la resolució de dubtes i la qualificació dels fets als efectes de l'aplicació d'aquest protocol i de qualsevol mesura que, en relació amb les situacions protegides pel mateix, se'n puguin derivar.

3. Fase d'investigació dels fets

- a) **Màxima informació.** Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de demanar la màxima informació possible a totes les persones implicades per a poder fer una primera valoració del cas.
- b) **Rapidesa i confidencialitat.** El procés de recopilació d'informació ha de tenir lloc amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sensibilitat i amb respecte als drets de cada una de les persones afectades. En tot moment, i a fi d'evitar la difusió de la informació confidencial, la participació de la informació sobre els fets analitzats mai s'acompanyarà dels noms de les persones implicades.
- c) **Entrevistes.** S'han d'entrevistar les persones afectades —la presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta persona o persones afectades— i testimonis o altres persones relacionades, si n'hi ha. Per a la citació de les persones implicades s'utilitzaran mitjans de notificació electrònica, que seran obligats en el cas de membres de la comunitat universitària.
- d) **Acompanyament.** En tot el procediment, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona, associació que elegeixin (amb inclusió de representants

sindicals o legals o estudiantils) o professional, si ho sol·liciten. Tots els intervinents tindran obligació de mantenir la confidencialitat sobre l'existència del procediment i la seva actuació en el mateix.

- e) **Obligació de col·laborar.** Totes les persones membres de la comunitat universitària estan obligades a col·laborar amb la Comissió actuant durant tot el procés d'investigació.
- f) **Aplicació d'instruments estandarditzats i validats** en el cas que es consideri necessari.
- g) **Dret de recusació i d'inhibició.** Dret de la persona o persones investigades a recusar els **instructors** del procediment per les causes previstes legalment, així com dels instructors a abstenir-se per les mateixes raons legals, i la consegüent derivació del cas a altres persones, que seran encarregades de la instrucció.
- h) **Dret d'audiència dels denunciats.** Les persones denunciades tenen dret a ser escoltades en la tramitació del protocol. La tramitació no serà vàlida sense oferir aquest tràmit a les persones al·ludides, podent-se derivar de la seva incompareixença les conclusions que, a la vista de l'anàlisi dels fets, estimi pertinent l'òrgan actuant.

4. Atenció personal a la persona denunciant

- a) La Universitat de Barcelona procurarà donar atenció psicològica a les persones afectades o denunciants que ho requereixin. En tot moment es coordinarà aquesta atenció amb els recursos disponibles a la Universitat de Barcelona o al centre de referència per donar el màxim suport a les persones denunciants que ho necessitin, considerant les circumstàncies de cada cas.
- b) Les persones denunciants rebran assessorament i consell per part dels òrgans receptors de les denúncies, amb l'ajuda dels col·laboradors que escaiguin segons les necessitats de les persones denunciants i les disponibilitats pressupostàries de la universitat.
- c) L'atenció a la persona denunciant és compatible amb la que s'ha de dirigir a la persona o persones denunciades per a corregir la seva conducta.
- d) Les persones intervinents hauran de ser les més especialitzades en perspectiva de gènere.

VII. PROCEDIMENT PER ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

1. **Fets no constitutius d'assetjament.** S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia no comporten una situació d'assetjament, a judici del president o la presidenta de la comissió d'igualtat de centre, però sí altres conductes de caire sexista, masclista, homòfob, o contrari al respecte a la diversitat d'identitat de gènere. En cas de dubte, la comissió d'igualtat de centre consultarà a la Unitat d'Igualtat sobre la qualificació dels fets.
2. **Fase d'audiència.** Un cop la presidència (i secretaria) de la comissió d'igualtat rebí la denúncia, donarà audiència a totes les parts implicades, de manera separada i individualitzada, per a fixar amb claredat els fets, que traslladarà a un informe escrit.

3. **Emissió d'informe i trasllat.** La presidència de la Comissió d'Igualtat derivarà l'informe a l'autoritat pertinent segons el col·lectiu de què es tracti, amb proposta de solució i/o sanció:
 - k) En cas d'afectar estudiants: al degà o degana.
 - l) En cas d'afectar al PAS i/o proveïdors de la UB, al gerent o a la gerent.
 - m) En cas d'afectar a PDI: al degà o degana.
4. **Elevació de la proposta.** En cas que es proposi l'adopció de mesures disciplinàries, el degà o la degana o el gerent o la gerent elevarà la proposta al rector o a la rectora per a la tramitació del corresponent expedient disciplinari, al qual s'inclouran les actuacions realitzades per la Comissió d'Igualtat del centre o per la Unitat d'Igualtat si s'escau.
5. **Trasllat a les parts implicades.** La Comissió d'igualtat del centre, o la Unitat d'Igualtat si s'escau, han d'informar a les parts implicades de la proposta de resolució adoptada.

VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT

1. **Tipologia dels fets.** S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia són, aparentment, constitutius d'assetjament, a judici del president o la presidenta de la Comissió d'Igualtat de centre, per aplicació de les definicions contingudes al present protocol.
2. **Trasllat a la Unitat d'igualtat.** En aquest cas, la presidència de la Comissió d'Igualtat haurà de derivar el cas a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, amb un informe propi sobre les circumstàncies de què tingui coneixement i la denúncia original.
3. **Constitució de la comissió específica.** Un cop arribi el cas a la Unitat d'Igualtat, aquesta convocarà la comissió específica per a la valoració dels fets, que estarà integrada per la direcció de la Unitat d'Igualtat, que la presidirà, i dues persones, amb l'expertesa acreditada en les situacions analitzades, d'entre les següents:
 - a. la presidència de la comissió de centre afecta una persona tècnica de la Unitat d'igualtat,
 - b. una persona tècnica de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA) especialitzada en risc psicosocial i assetjament,
 - c. una persona membre dels òrgans de representació del PDI i/o del PAS,
 - d. una persona jurista designada per la Secretaria General,
 - e. en cas que alguna de les persones implicades fos un o una estudiant, podrà participar també una persona tècnica del SAE (Servei d'Atenció a l'Estudiant) o, alternativament, coordinadora del PAT (Pla d'Acció Tutorial) i una persona designada pels òrgans de representació de l'alumnat.
 - f. La Comissió també pot ampliar el nombre de membres quan el cas ho requereixi amb assessors o persones amb formació i/o experiència en igualtat i assetjament, que també podran ser escollits entre els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat i Salut. La Comissió, en qualsevol de les etapes del procediment, pot requerir la participació d'una o de diverses persones expertes per raó de la matèria tractada.
4. **Fase de revisió i ampliació dels fets.** El procés de revisió i si s'escau, d'ampliació de la informació disponible, haurà de dur-se a terme amb la màxima rapidesa. Aquesta

ampliació pot incloure documentació, entrevistes o altres mitjans que la comissió consideri pertinents. En tot cas, s'ha de prendre declaració a la persona denunciada.

5. **Informe de la comissió específica.** La Comissió específica emetrà informe amb fixació dels fets i proposta d'accions, que podran ser tant de protecció com de reparació i de sanció.
6. **Trasllat del resultat de l'informe a les parts afectades i al·legacions.** Del contingut de l'informe se'n donarà trasllat a les parts implicades perquè puguin fer les al·legacions que considerin pertinents.
7. **Informe final amb proposta de recomanacions.** En acabar la investigació, l'òrgan actuant ha d'emetre un informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per majoria. Els membres de la comissió que no hi estiguin d'acord podran formular el seu vot particular, que s'annexarà a l'informe final. Posteriorment, aquest informe es remetrà al rector o rectora per a la seva resolució, i s'enviarà còpia al degà o degana i al gerent o lagerent.

L'informe ha d'anar acompanyat de tota la documentació relativa a les actuacions practicades, i ha de proposar alguna de les alternatives següents:

a) **Arxiu de la denúncia.** La proposta d'arxivar l'expedient que ha provocat la denúncia ha d'estar motivada per algun dels supòsits següents:

- Desistiment de la persona denunciant. En tot cas, i d'ofici, si es considera que hi ha indicis que s'ha produït un delict de persecució pública, es traslladaran les actuacions al rector o rectora per a la seva denúncia al ministeri fiscal i es paraitzarà el procediment.
- Falta d'objecte o insuficiència evident d'indis.

b) Proposta d'**incoació d'un expedient disciplinari.** Si de l'anàlisi del cas es dedueix que es pot haver comès alguna falta disciplinària —diferent de l'assetjament— tipificada en la normativa vigent, s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.

c) Proposta d'**incoació d'un expedient disciplinari i mesures correctores.** Si de l'informe es dedueix amb claredat l'existència d'assetjament, l'òrgan que elabora l'informe ha de proposar la incoació d'un expedient disciplinari i la proposta d'adopció de les mesures corresponents per corregir la situació, si s'escau.

d) Incoació de les **mesures pertinents de tipus sancionador** si de les actuacions es dedueix que la **denúncia és clarament infundada**. En cas de constatació indubtable que els fets denunciats son falsos o mai s'han produït, es duren a terme les accions dirigides a la incoació del pertinent expedient disciplinari.

e) Proposta d'adopció de **mesures alternatives no sancionadores** adients segons el cas, dirigides a corregir les actituds detectades.

8. **Resolució del rector o rectora.** El rector o rectora dictarà resolució, que podrà:

a) Arxivar la denúncia, d'acord amb la proposta de la comissió.

b) Incoar expedient disciplinari, d'acord amb la proposta de la comissió i/o adoptar les mesures cautelars i correctores que consideri adients.

c) Desestimar la proposta de la comissió, de forma motivada, i prèvia consulta a la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

d) Adoptar les mesures alternatives no sancionadores proposades per la comissió.

La resolució del rector o de la rectora serà notificada a les persones denunciants i a les denunciades i serà comunicada al degà o degana del centre i a la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

9. **Custòdia de documentació.** La documentació i informes relacionats amb l'aplicació del protocol ha de ser traslladada als serveis jurídics per al seu arxiu i custòdia segures.

IX. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL I POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL I D'ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

IX.1. Difusió del protocol

Els membres de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona han de ser informats de l'existència d'aquest protocol i del seu contingut. La difusió s'ha de fer mitjançant documents divulgatius que facilitin la informació i que donin a conèixer el protocol i les seves característiques principals, a través també de sessions d'informació i campanyes específiques que n'expliquin el contingut i ajudin a la detecció d'aquelles situacions. A més, ha de figurar en un lloc destacat al Portal de transparència de la Universitat, a la resta de webs de la Universitat, de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les seves facultats.

Aquest protocol s'ha de donar a conèixer també a les empreses col·laboradores, a les entitats subministradores i de serveis i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duu a terme pràctiques externes, a les institucions a les que es vinculi i/o adscrigui personal de la UB, amb la indicació que s'ha de complir estrictament.

IX.2. Inclusió del protocol al Pla d'Igualtat

El present protocol forma part del Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, junt amb el pla d'actuació en matèria de violència envers les dones, així com per raó d'identitat de gènere i orientació sexual.

IX.3. Polítiques preventives

- 1) **Competència.** La Universitat de Barcelona, a través del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o òrgan equivalent, i la Unitat d'Igualtat, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el personal docent i investigador, el personal d'administració i Serveis i l'alumnat en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

El disseny de les polítiques preventives envers la violència masclista correspon a la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i la seva execució a la Unitat d'Igualtat, sota la direcció del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o l'òrgan que el substitueixi en el futur.

- 2) **Seguiment i avaluació.** De la mateixa manera, la Universitat de Barcelona ha de fer el seguiment i l'avaluació que corresponguin, amb l'objectiu, no tan sols de prevenir les

conductes esmentades, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària. Per aquest motiu, la Universitat ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) Elaborar i difondre una guia de recursos universitaris contra la violència masclista que inclogui instruments orientats a prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació o de violència masclista.
- b) Desenvolupar campanyes informatives dirigides al PDI, al PAS i a l'alumnat.
- c) Incloure continguts específics destinats a prevenir aquest tipus de situacions en els plans de formació de PDI i PAS.
- d) Elaborar un estudi amb periodicitat, com a mínim, triennal, sobre una mostra proporcionalment representativa dels diferents col·lectius que integren la comunitat universitària.

En aquest estudi hi han d'intervenir de manera coordinada la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, el Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE) i l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), que han d'indagar sobre la possible percepció o coneixement de conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat, i sobre les mesures formatives i preventives que s'hagin implantat. S'ha de garantir el caràcter anònim de les respostes.

Els resultats de l'estudi es consideren indicadors amb un doble propòsit:

- Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
- Disposar d'una dada estadística de referència per poder fer una anàlisi evolutiva de l'eficàcia de les mesures formatives i preventives implantades.

- 3) **Recursos.** Dins el desplegament tant del protocol com del III Pla d'igualtat, s'ha de dotar la Universitat de Barcelona del personal necessari i especialitzat en matèria de violència masclista. Aquest personal haurà d'executar les actuacions preventives i formatives previstes en aquest protocol, assessorar i donar suport a les diferents comissions de les facultats i centres quan ho requereixin i fer-se responsable de tot el procés i resolució de les denúncies per assetjament i casos complexos i/o greus.

IX.4. Mesures específiques

Dins la política preventiva i el pla d'actuació citat a l'apartat anterior, s'acompanyarà al present protocol de:

-Un **programa formatiu** dels càrrecs acadèmics i administratius, així com de les persones responsables en matèria d'igualtat als centres docents, en matèria d'assetjament i altres conductes masclistes i d'aplicació del protocol.

-Un **pla d'acollida** de l'alumnat al començament de cada curs, dirigit als nous estudiants, amb la inclusió de la pertinent referència al protocol dins les sessions de benvinguda a la universitat realitzades a cada centre docent, al qual s'afegirà una guia abreujada sobre el protocol a la carpeta de matrícula, dins l'agenda UB que es facilita amb el formulari i carpeta de matrícula. Aquest pla inclou la pertinent referència

o sessió a la sessió o jornada de benvinguda que organitza cada centre o ensenyament per a la benvinguda dels nous alumnes.

- Una **guia d'identificació d'òrgans responsables**, d'acord amb el que s'annexa al present protocol, que s'haurà de fer visible a cada centre, de manera física i digital.
- Una **guia explicativa de conceptes i gestions** derivades de l'aplicació del present protocol, a disposició de tots els agents implicats.
- Un **programa de col·laboració** amb les associacions estudiants en el desplegament de totes les mesures i, en particular, en la creació de punts liles en cada activitat que ho requereixi, segons el que es preveu a l'apartat IX.6.
- Un **model de compromís** per a tercers implicats en activitats acadèmiques o laborals, segons el que es disposa a l'apartat següent.
- Un **model d'acceptació del coneixement** pertinent en la matèria per les persones que siguin contractades per primera vegada per la Universitat de Barcelona, a signar en el moment de la contractació, tant de personal docent com de gestió, administració i serveis.

IX.5. Protocol de compromís de tercers vinculats amb la Universitat de Barcelona

Amb la finalitat que el present protocol sigui respectat i aplicat en activitats que es duiguin a terme fora de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona o per tercers aliens a la mateixa, en cada conveni de col·laboració o de subcontractació d'activitats signat per la Universitat de Barcelona amb aquests tercers s'haurà d'incloure un compromís de respecte al contingut del protocol, així com una clàusula de respecte als drets protegits per aquest.

Amb la mateixa finalitat, les persones que siguin contractades per primera vegada per la Universitat de Barcelona signaran, en el moment de la contractació, l'acceptació de les condicions que es deriven d'aquest protocol i el seu coneixement.

IX. 6. Participació de les associacions estudiantils

Es promourà la participació de les associacions d'estudiants en el desplegament de les accions preventives i campanyes relatives al present protocol i, en particular, se'ls facilitarà l'autoorganització de punts liles en cada activitat que es dugui a terme tant dins com fora de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona. A aquest efecte, comptaran amb la col·laboració dels òrgans responsables de les instal·lacions on hagin de portar-se a terme les citades activitats, tant acadèmiques com lúdiques o esportives.

De la mateixa manera, aquest protocol reconeix la seva legitimació per a la presentació de denúncies que afectin a conductes masclistes d'àmbit general, col·lectiu o sense destinatari/a específic/a.

X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Un cop aprovat el protocol, aquest pot ser objecte de modificació per tal de millorar-ne l'eficàcia. Igualment, s'ha de reformar per tal d'adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat de Barcelona, en el cas que sigui necessari, i en tot cas, amb una periodicitat mínima de dos anys.

Anualment la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona remetrà un informe al vicerectorat d'igualtat i acció social o òrgan equivalent sobre l'activitat duta a terme (mantenint, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades), reflectint el volum de casos registrats i la seva naturalesa i mesures adoptades.

En tot cas, l'aprovació del III Pla d'Igualtat o següents podrà comportar la revisió del Protocol, en la mesura en què aquest serà integrat al mateix Pla.

DISPOSICIÓ FINAL

Les entitats del Grup UB i els col·legis majors propis de la UB per als seus col·legials han d'aprovar un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual i altres conductes masclistes, que s'haurà d'inspirar en els principis del present protocol.

La Unitat d'Igualtat de la UB podrà prestar assessorament a aquestes entitats per a l'elaboració del protocol i per a la gestió dels cassos.

Anualment, les entitats del Grup UB i els col·legis majors propis de la UB hauran de trametre a la direcció de la Unitat d'Igualtat de la UB una memòria dels cassos tractats.

La Universitat de Barcelona vetllarà perquè els seus centres adscrits disposin d'un pla d'Igualtat i d'un protocol de prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual i altres conductes masclistes

ANNEXOS

Annex 1. Recull de la normativa aplicable

Normativa i declaracions internacionals i europees

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

Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.

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

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

Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958.

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

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

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

Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, Comissió Europea Com (2007) 686 final.

Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona.

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

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

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

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

Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (article 18.9).

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

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 5.)

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

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

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

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 (articles 14, 93-98).

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8).

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

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

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

Reial Decret -Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, pel qual es modifica la Llei orgànica 3/2007, d'Igualtat.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 5.)

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

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

Decret de 8 de setembre de 1954, que regula el règim de disciplina acadèmica.

VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes. Conveni col·lectiu del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya.

Annex 2. Model de denúncia

DADES PERSONALS

NOM: COGNOMS:

DNI/PASSAPORT: NIUB: CORREU ELECTRÒNIC: TEL. DE CONTACTE:

ADREÇA A EFECTES DE NOTIFICACIONS:

ACCEPTA NOTIFICACIONS PER CORREU ELECTRÒNIC AL'ADREÇA INDICADA SI NO

Personal docent i investigador

Personal d'administració i serveis

(Indiqueu el nom de la facultat, departament o servei on treballeu)

Departament, unitat o servei (PDI, PAS): Adreça del lloc de treball:

Investigadora en formació: indiqueu el nom del doctorat

Estudiant: Indiqueu el nom de l'ensenyament

Annex 3. MODEL DE CONSENTIMENT INFORMAT DE LA PERSONA AFECTADA

DADES PERSONALS

NOM:

COGNOMS:

DNI/PASSAPORT: NIUB:

CORREU ELECTRÒNIC:

TEL. DE CONTACTE:

ADREÇA A EFECTES DE NOTIFICACIONS:

ATORGO el meu consentiment exprés per a l'activació del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes,
Localitat

Annex 4. Model d'informe

Elements bàsics de l'informe

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- a) Relació nominal de les persones que integren les comissions competents que han emès l'informe, i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el codi numèric corresponent.
- b) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- c) Actuacions prèvies portades a terme per les comissions competents.
- d) Altres actuacions: testimonis, proves, resum dels fets principals, etc.
- e) Informe de conclusions i mesures concretes proposades.
- f) Identificació d'una data a curt o mig termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat sexual o d'orientació sexual.

Model d'informe d'activació del protocol

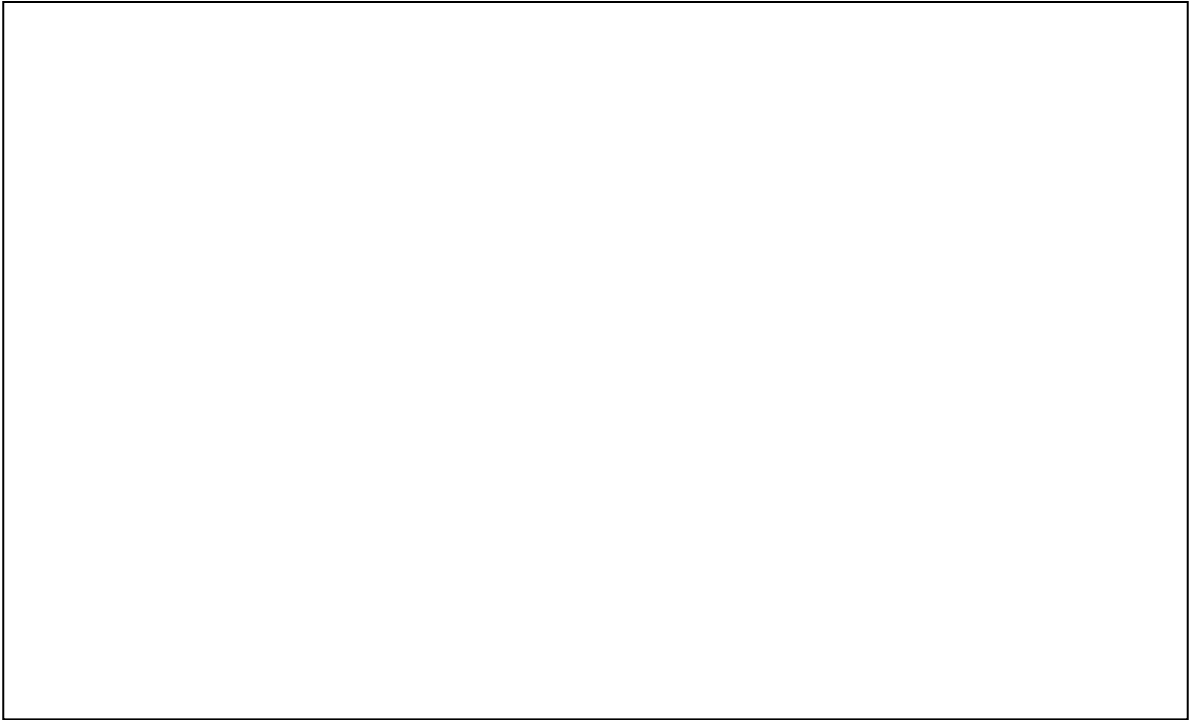
A/a XXXXXX, Director o directora a de la Unitat d'Igualtat de la UB

La presidència de la comissió d'igualtat del centre incoa el procediment previst al Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat pel Consell de govern el 25 de maig de 2019, per a tractar la denúncia presentada a aquesta comissió el XX dia XX de X del 201X, en virtut dels següents

¹http://www.ub.edu/genere/docs/pla_igualtat_ca.pdf

Enllaç al protocol

ANTECEDENTS



I conforme a la següent **VALORACIÓ DELS FETS I CONCLUSIONS**



Concloua la tramitació pertinent per la comissió de l'aplicació del Protocol citat, el/la president/a de la Comissió d'igualtat de dona trasllat a la Directora de la Unitat d'igualtat de la UB de l'informe de conclusions.

Signat

President/a de la de comissió
de centre Barcelona, a XXX de
XXX del XXX

Annex 5. Model de constitució de la Comissió específica

D'acord amb l'aplicació del *Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes*, aprovat per Consell de govern el 25 de maig de 2019. La Vicerectora d'Igualtat i Acció Social de la Universitat de Barcelona, Sr./Sra./Dr./Dra., ha resolt constituir la Comissió Específica de la Universitat de Barcelona a fi de tractar la queixa, amb codi de referència, presentada a la Unitat d'Igualtat de la UB en data de XX/XX/XXX.

Les persones nomenades² i que integren la comissió són les següents:

- XX, Directora de la Unitat d'Igualtat, com a presidenta de la comissió;
- XX, persona especialista a l'àmbit jurídic;
- XX, persona tècnica especialista en risc ergonòmic i psicosocial de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), com a especialista en psicosociologia i assetjament.

² En el cas que es consideri necessari, es podrà ampliar el nombre de membres, quan sota criteri de la comissió, el cas ho requereixi.

Els membres de la comissió es comprometen a desenvolupar les funcions previstes en el protocol citat, donant per finalitzat el procés d'investigació per mitjà de l'emissió del corresponent informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per la majoria dels membres.

Un cop realitzades les funcions previstes es procedeix a la dissolució de la comissió.

Sr./Sra./Dr./Dra

. XX XX

Vicerectora XX

Barcelona a de de 20XX

Annex 6. Model de citació

La citació al/s denunciat/s s'ha de cursar des de l'adreça de correu institucional de la Comissió d'igualtat de centre (el que comporta la seva creació si no hi existeix encara), podent fer servir aquest model orientatiu:

Benvolgut/a/s/des,

Per la present la Comissió d'Igualtat de..... us cita (indicar data o demanar disponibilitat), en relació a una denúncia sobre fets de caire masclista que li poden afectar.

Li fem saber que a la citada reunió pot assistir acompanyat de qui estimi oportú, si així ho vol, i que hi seran presents el/la President/a i el/la Secretari/a de la Comissió.

Es prega acusament de rebut de la present comunicació.

.....

Annex 7. Model d'informe final de la comissió específica

INFORME FINAL DE VALORACIÓ DE XX DE XX
DE 20..., DE LA COMISSIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DE LA UNIVERSITAT DE
BARCELONA, EN RELACIÓ A LA QUEIXA FORMULADA PER

ANTECEDENTS

Primer

...

Segon

...

ACTUACIONS REALITZADES

Primer....

Segon...

FETS CONSTATATS PER DE LA COMISSIÓ

Primer....

Segon...

CONCLUSIONS

....

PROPOSTA

....

Finalment la comissió aprova per unanimitat el contingut del present informe de valoració que eleva al Rector/Rectora de la UB,, per al seu coneixement i efectes.

Sr./Sra. Dr/Dra.....

Cap de la Unitat d'Igualtat

President/a de la Comissió

Barcelona, a XX de XX 20...

Sr./Sra. Dr/Dra.....

....(càrrec)

Sr./Sra. Dr/Dra.....

.... (càrrec)

Dr./Dra.....

Rector/a de la Universitat de Barcelona

Un cop concloa la instrucció del procediment previst pel Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions ... , la presidenta de la Comissió eleva al rector/a de la Universitat de Barcelona l'informe de conclusions en relació a la queixa presentada a la Unitat d'Igualtat de la UB el X de X de 20...., que ha estat aprovat per unanimitat/majoria dels membres de la Comissió.

Annex 8. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament

- a) L'entrevista a la persona denunciant es podrà realitzar fent servir la següent eina validada i estandarditzada: la **Revisió de la Guia d'Avaluació del testimoni en violència de gènere (GAT-VIG-R) del departament de justícia de la GENCAT**, disponible a http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/guia_avaluacio_testimoni_violencia_g_enere.pdf.
- b) Aquesta guia únicament pot ser aplicada per persones amb formació acreditada i experiència específica en la seva gestió.
- c) Totes les entrevistes es realitzaran indicant a les persones entrevistades la confidencialitat del contingut de l'entrevista, que es documentarà per escrit a fi que la pugui revisar i signar en el mateix acte. La citada documentació es guardarà i custodiarà als Serveis Jurídics de la UB.

Annex 9. Codificació

Als efectes de codificació de la identitat de les persones intervinents en el procediment per assetjament, es podrà fer servir la següent codificació, que substituirà els noms reals en totes les comunicacions internes d'administració del protocol, i informes previs a l'informe final que ha de ser elevat al Rector o Rectora:

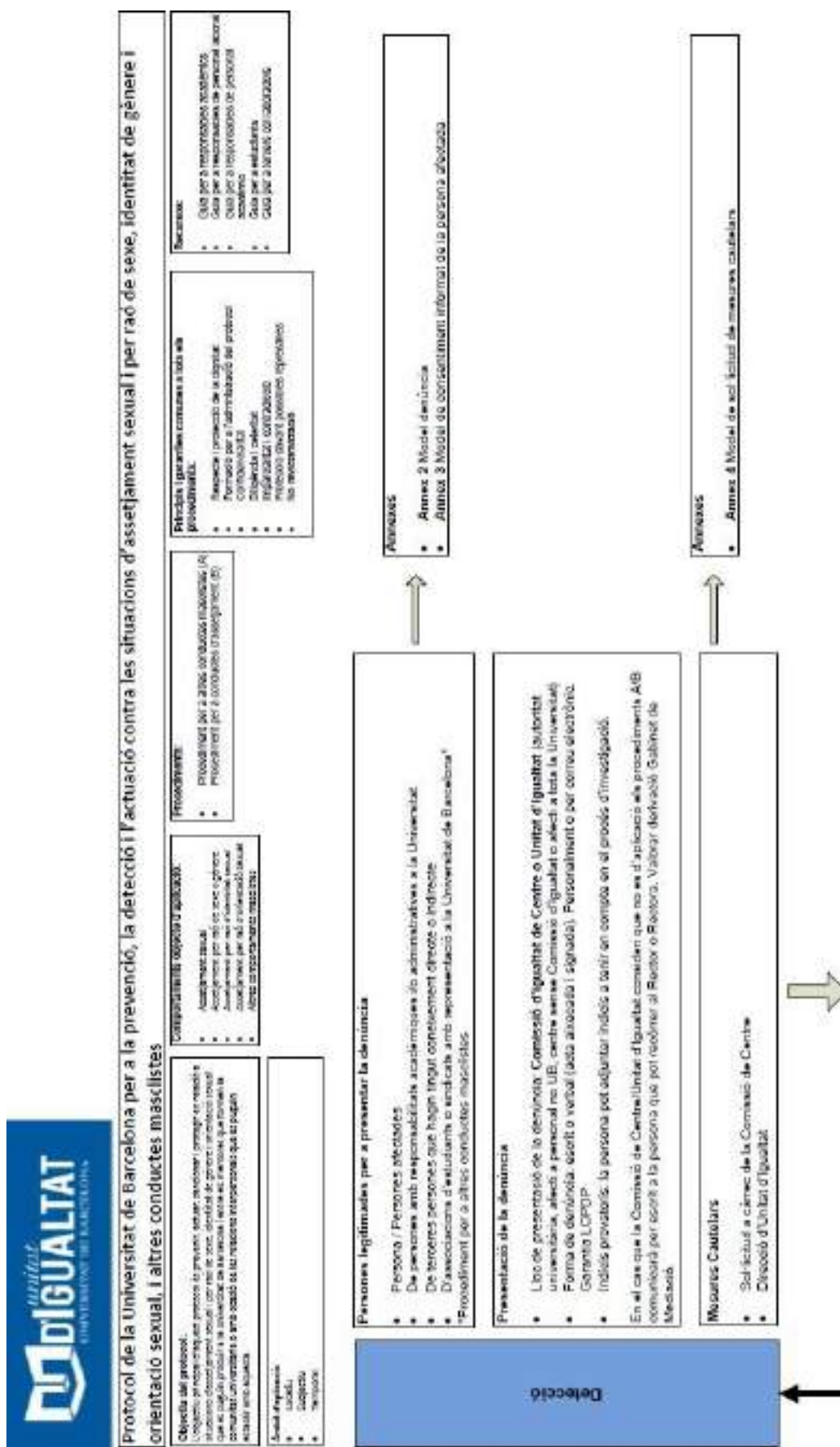
PERSONA 1 (o P 1):
denunciant PERSONA 2
(o P2): denunciat
PERSONA 3 (o P3):
testimoni 1
PERSONA 4 (o P4):
testimoni 2 Etc.

Annex 10. Model conceptual per a l'elaboració de preguntes

- **Persona** (qui o quines són –identificació–, quina relació té amb la Universitat, quina antiguitat té a la UB, on desenvolupa o ha desenvolupat la seva activitat);

- **Context** (on succeeixen o han succeït els comportaments posats de manifest, despatx, aula, sales de reunions, espais compartits, espais públics, quina activitat hi estava associada, etc.);
- **Relació** (quina relació actual hi ha entre les persones, com ha sorgit, com ha evolucionat i quines són les circumstàncies actuals);
- **Contingut** (les interaccions quines característiques han tingut o tenen, i quina ha estat la seva recurrència o freqüència);
- **Conseqüències** (com li està afectant aquesta situació, és a dir, a la feina, relacions personals, a la salut, imatge professional, etc.).

Annex 11. Diagrama d'actuacions





Inici de tramitació de la denúncia

- Traslilat a la Unitat d'Igualtat (Presidència de Comissió Centre comunica contingut de la denúncia a la Unitat d'Igualtat)
- Decisió sobre l'aplicació del procediment (Presidència de Comissió Centre valora l'aplicació de procediment A o B)
- Coordinació i intervenció de tercers (Afecta a persones alienes a la UB)
- Altres accions (No substitueix altres accions administratives o judicials)
- Casos dubtosos o especialment complexos (Presidència de Comissió Centre comunica contingut de la denúncia a la Unitat d'Igualtat)

Atenció individualitzada a la persona afectada

- Assessorament
- Suport psicològic

Investigació dels fets

- Màxima informació
- Rapidesa i confidencialitat
- Entrevistes
- Acompanyament
- Obligació de col·laborar
- Aplicació d'instruments estandaritzats i validats
- Dret de recusació i d'inhibició
- Dret d'audiència dels denunciats

Procediment per a altres conductes masculistes (A)

- Fets no constitutius d'assetjament
- Fase d'audiència (presidenta o president de Comissió Centre)
- Emissió d'informe i trasllat
 - Afectació estudiants: degà o degana
 - PAs i/o proveïdors UB: al gerent o la gerent
 - En cas d'afectar PDI: al degà o degana
- Elevació de la proposta (degà o degana / gerent o la gerent)
- Traslilat a les parts implicades (denunciants – denunciada / proposta de resolució adoptada)
- Tota la documentació un cop finalitzat es trasllada a la Unitat d'Igualtat

Procediment per a conductes d'assetjament (B)

- Tipologia de fets (aparentment constitutius)
- Traslilat a la Unitat d'Igualtat
- Constitució de la Comissió específica (Directora de la Unitat d'Igualtat)
- Fase de revisió i ampliació dels fets
- Informe de la comissió específica
- Traslilat del resultat de l'informe a les parts afectades (contingut de l'informe per a formular al·legacions)
- Informe final amb proposta de recomanacions
- Resolució del rector o rectora
- Custòdia de documentació (Serveis Jurídics UB)

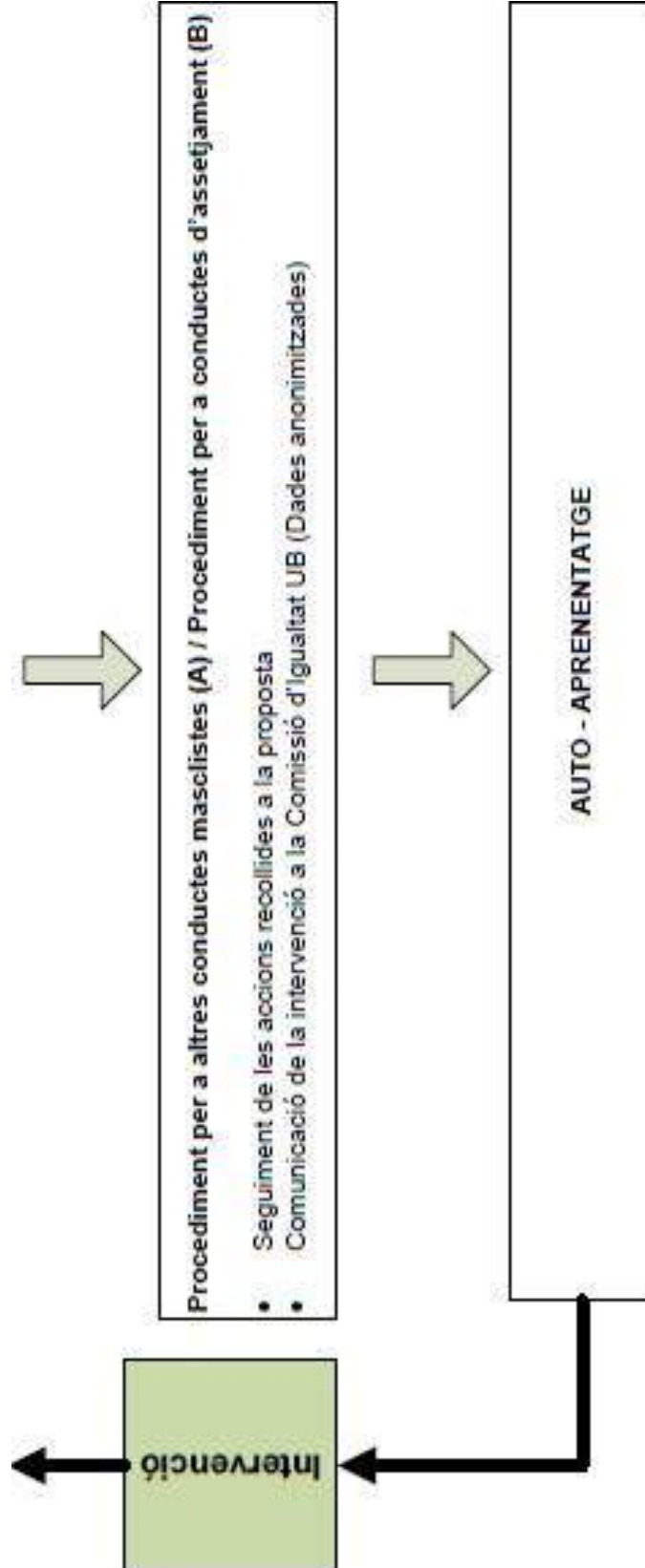
Conveni entitat externa UB
 Conexus <http://www.conexus.cat/>

Annexes

- Annex 3. Model d'informe
- Annex 6. Model de citació
- Annex 9. Codificació
- Annex 10 Model conceptual per a l'elaboració de preguntes

Annexes

- Annex 5. Model de constitució de la Comissió específica
- Annex 6. Model de citació
- Annex 7. Model d'informe final de la comissió específica
- Annex 8. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament
- Annex 10. Model conceptual per a l'elaboració de preguntes



Annex 12. Curs formatiu

Curs sobre aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i altres conductes masclistes

1. La igualtat entre homes i dones:
 - a. Evolució del moviment feminista
 - b. Marc legal (la llei d'igualtat, la llei catalana contra la violència masclista)
 - c. Obligacions de les universitats (per col·lectius)
2. Marc conceptual
 - a. Igualtat i no-discriminació
 - b. Sexe i gènere
 - c. Identitat sexual
 - d. Orientació sexual
 - e. Discriminació múltiple (interseccionalitat i suma de causes)
 - f. Exemples
3. Què és l'assetjament i com identificar-lo:
 - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
 - b. Figures afins a l'assetjament: comentaris verbals, bromes...
 - c. Conductes masclistes que no són assetjament però són objecte del protocol
4. Intercanvi d'experiències i casos: taller pràctic
5. El protocol UB: procediment i actuació
 - a. Fases del procediment
 - b. Què implica cada fase
 - c. Coordinació entre unitats i càrrecs.
 - d. La gestió de riscos psicosocials del personal de la UB i la coordinació en relació al protocol en relació al protocol: conceptes bàsics
 - e. Marc competencial i coordinació
 - f. Qüestions pràctiques
6. Eines pràctiques en l'aplicació del protocol
 - a. Elaboració d'informe per part de les comissions. Estructura i contingut. Com redactar l'informe
 - b. Com entrevistar les parts implicades
 - c. Empatia i gestió de situacions
 - d. Atenció a denunciants i tractament dels denunciats
7. Gestió del protocol: taller pràctic
8. La protecció dels drets
 - a. La protecció del dret a l'honor i el dret a la intimitat (denunciants, denunciats i altres implicats)
 - b. El principi de confidencialitat
 - c. La llei de protecció de dades
 - d. Eines de gestió de la confidencialitat de les dades
9. Conceptes procedimentals: els drets de defensa i la presumpció d'innocència
 - a. El principi d'audiència i contradicció

- b. La inversió de la càrrega de la prova
 - c. Taller pràctic
10. La potestat sancionadora de la UB
- a. Col·lectiu PDI
 - b. Col·lectiu PAS
 - c. Col·lectiu estudiants
 - d. Tercers vinculats
11. La mediació i derivació de casos a altres òrgans competents
12. Simulació

SESSIONS (4 h.)

Sessió 1.

1. La igualtat entre homes i dones:
 - a. Evolució del moviment feminista
 - b. Marc legal (la llei d'igualtat, la llei catalana contra la violència masclista)
 - c. Obligacions de les universitats (per col·lectius)
2. Marc conceptual
 - a. Igualtat i no discriminació
 - b. Sexe i gènere
 - c. Identitat sexual
 - d. Orientació sexual
 - e. Discriminació múltiple (interseccionalitat i suma de causes)
 - f. Exemples

Sessió 2.

3. Que és l'assetjament i com identificar-lo:
 - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
 - b. Figures afins a l'assetjament: comentaris verbals, bromes...
 - c. Conductes masclistes que no són assetjament però són objecte del protocol
4. Intercanvi d'experiències i casos

Sessió 3.

5. El protocol UB: procediment i actuació
 - a. Fases del procediment
 - b. Què implica cada fase
 - c. Coordinació entre unitats i càrrecs.
 - d. La gestió de riscos psicosocials del personal de la UB i la coordinació en relació amb el protocol: conceptes bàsics
 - e. Marc competencial i coordinació
 - f. Qüestions pràctiques

Sessió 4.

6. Eines pràctiques en l'aplicació del protocol (OSSMA)
 - a. Elaboració de l'informe per part de les comissions. Estructura i contingut. Com redactar l'informe

- b. Com entrevistar les parts implicades
- c. Empatia i gestió de situacions
- d. Atenció a denunciants i tractament dels denunciats

7. Gestió del protocol: taller pràctic

Sessió 5.

- 8. La protecció dels drets
 - a. La protecció del dret a l'honor i el dret a la intimitat (denunciant, denunciati i altres implicats)
 - b. El principi de confidencialitat
 - c. La llei de protecció de dades
 - d. Eines de gestió de la confidencialitat de les dades
- 9. Conceptes procedimentals: el dret de defensa i la presumpció d'innocència
 - a. El principi d'audiència i contradicció
 - b. La inversió de la càrrega de la prova
 - c. Taller pràctic

Sessió 6.

- 10. La potestat sancionadora de la UB
 - a. Col·lectiu PDI
 - b. Col·lectiu PAS
 - c. Col·lectiu estudiants
 - d. Tercers vinculats
- 11. La mediació i derivació de casos a altres òrgans competents (Gabinet de mediació)
- 12. Simulació

Annex 13. Guies d'aplicació

Guia per a responsables acadèmics

Guia per a responsables de personal laboral *Guia per a responsables de personal acadèmic*

Guia per a estudiants

Guia per a tercers col·laboradors

(no es reproduïxen)

ANNEX 2. FONTS DELS INDICADORS DE LA DIAGNOSI (COPOLIS)

Indicador	Font	Any/Curs	Enllaç
EIX 1			
Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat	Estatut	2003	https://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/organitzacio/normatives/estatut/estatut.html
	Pla director 2013-16	2013-16	http://www.ub.edu/pladirector/ca/
	Plans estratègics de les facultats		
	II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UB	2011	https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/pla_igualtat/pla_igualtat.html
Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere	Entrevistes a responsables de les comissions d'igualtat	2019	
	II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona	2011	https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/pla_igualtat/pla_igualtat.html
	Avaluació II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona	2016	https://www.ub.edu/web/ub/galeri es/documents/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acc rds/consell_20160215/consell_150_22016/2016_02_Annex_19.pdf
	Entrevistes a responsables de les comissions d'igualtat	2019	
Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat	Pàgina web UB	2019	
	Entrevistes	2019	
Valoració de la dotació econòmica per portar a	Pressupostos	2018	http://www.ub.edu/finances/press upost/pressupost2019/pressupost_2019.htm

terme les polítiques d'igualtat de gènere	Pressupostos	2019	http://www.ub.edu/finances/pressupost/pressupost2018/pressupost2018.htm
Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat	Marc per a la verificació, el seguiment, la modificació i l'acreditació dels títols oficials (MVSMA)		http://www.aqu.cat/universitats/mvsma/index.html
	AQU 2018	2018	http://www.aqu.cat/doc/doc_19381922_1.pdf
Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)	Memòria	2017-18	http://www.ub.edu/gtr/documents/memories/mem1718_ca.pdf
	Guia ràpida sobre l'ús sexista de la llengua	2014	https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510
	Interuniversity Style Guide for Writing Institutional Texts in English	2017	http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/117903/1/guide-writing-english-3.pdf
	Entrevistes a responsables de les comissions d'igualtat	2019	
Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)	Memòria	2017-18	http://www.ub.edu/gtr/documents/memories/mem1718_ca.pdf
	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
	Entrevistes	2019	
Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball	Unitat d'Igualtat	2019	
	ICE	2019	http://www.ub.edu/idp/web/ca/formacions/professorat-universitat
Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació	Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i	2019	https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/menu_eines/noticies/docs/protocol_assetjament.pdf

altres conductes
masclistes

Procediment per al
canvi de nom de
persones
transsexuals i
transgènere de la
comunitat UB

2016 [https://www.ub.edu/web/ub/galeri
es/documents/sites/genere/proced
iment_canvi_nom_persones_trans
sexuals_transgenere.pdf](https://www.ub.edu/web/ub/galeri
es/documents/sites/genere/proced
iment_canvi_nom_persones_trans
sexuals_transgenere.pdf)

Eix 2

Eix 2

Categoria laboral (PDI)	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
Funcionari-Laboral (PDI)	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
Trams de recerca assolits en %	Xarxa Vives	2017	
Mèrits docents autonòmics en %	Àrea de Suport Acadèmicodocent	2018	
Categories laborals PAS agregats	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
Càrrecs de gestió PAS	Xarxa Vives	2017	
Matriculats Universitat de l'Experiència	Estadístiques UB	2019-20	http://www.ub.edu/dades_academiques/estadistiques/index.php
Matriculats grau	Estadístiques UB	2019-20	
Nou ingrés grau	Estadístiques UB	2019-20	
Finalització grau	Estadístiques UB	2018-19	
Títols grau	Estadístiques UB	2018	
Matriculats màster oficial i complement de formació	Estadístiques UB	2019-20	
Nou ingrés màsters	Estadístiques UB	2019-20	
Finalització màster	Estadístiques UB	2018-19	
Títol màster	Estadístiques UB	2018	
Matriculats doctorat	Estadístiques UB	2019-20	
Nou ingrés doctorat	Estadístiques UB	2019-20	
Finalització doctorat	Estadístiques UB	2018-19	
Beques generals del Ministeri	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Col·laboració departaments (Ministeri)	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Col·laboració UB	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Beca Equitat	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Pràctiques curriculars (SAE)	Feina UB. SAE	2018-19	
Pràctiques extracurriculars (SAE)	Feina UB. SAE	2018-19	

Investigadors en formació	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018-19	
Premi extraordinari de grau	Àrea de Suport Academicodocent. Gestió Acadèmica, Afers Generals i Accés	2017-18	https://www.ub.edu/web/ub/galeri es/documents/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acords/consell_20190722/PUNT_6.3.Premis_extraord_Grau_Master.pdf
Premi extraordinari de màster	Àrea de Suport Academicodocent. Gestió Acadèmica. Afers Generals i Accés	2017-18	https://www.ub.edu/web/ub/galeries/document s/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acords/consell_20190722/PUNT_6.3.Premis_extraord_Grau_Master.pdf
Premi extraordinari de doctorat	Àrea de Suport Academicodocent. Gestió Acadèmica. Afers Generals i Accés	2017-18	
Premis publicats web UB	Web UB	2018-19	https://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/la_ub_avui/premis/premis.html
Tipus d'accés, via PAU	Planificació Academicodocent	2018	
Nota mitjana expedient acadèmic grau	Planificació Academicodocent	2018	
Taxa d'abandonament	Planificació Academicodocent	2018	
Matrícules d'honor, total	Planificació Academicodocent	2018	
Alumnes mobilitat, total	Planificació Academicodocent	2018	
Nota mitjana accés universitat	Planificació Academicodocent	2018	
Coordinacions de grups d'innovació docent consolidats	RIMDA	2019	http://www.ub.edu/rimda/grups
Coordinacions grups d'innovació docent	RIMDA	2019	
IP projectes d'innovació docent	RIMDA	2019	
Coordinacions grups de recerca	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018	
IP projectes europeus	GREC UB	2019	
IP projectes estatals	GREC UB	2019	

Participació en projectes de transferència, 2018	Oficina de Transferència i Tecnologia, FBG	2019
Persones inventores de patents, 2018	Oficina de Transferència i Tecnologia, FBG	2019
Propostes presentades a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Propostes col·laboratives presentades a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
IP úniques per a propostes presentades a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Lideratges a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Projectes internacionals de recerca concedits	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Ràtio d'èxit a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
IP úniques a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Lideratges a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Bretxa salarial PDI-PAD	Oficina Tècnica de Pressupost. Àrea d'Organització i Recursos Humans	2018

Eix 3

Rectorat	Web UB	2020	https://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/organitzacio/rector_i_consell_de_direccio.html
Consell Social	Web UB	2020	http://www.ub.edu/cs/membres.htm
Deganats	Web UB, Facultats	2020	
Equips deganals	Web UB, Facultats	2020	
Direcció de departaments	Web UB, Departaments	2020	
Caps d'estudis	Web UB, Ensenyaments	2020	
Coordinacions de màster	Web UB, Ensenyaments	2020	
Coordinacions de doctorat	Web UB, Escola de Doctorat	2020	http://www.ub.edu/escola_doctorat/ca/ofertaformativa/oferta-programes-doctorat-rd992011
Presidència comissions d'igualtat	Web UB, Facultats Comissions d'igualtat	2020	

Composició comissions d'igualtat	Web UB, Facultats Comissions d'igualtat	2020	
Claustre UB	Web UB	2018	https://intranet.ub.edu/dyn/cms/galeries/pdfs/eleccions/2018/acord_proclamacio_amb_rectificacio_2018-05-14.pdf
Juntes de facultat	Web UB, Facultats	2020	
Consell de l'Alumnat	Web UB	2020	
Comitè d'Empresa PDI per candidatura	Web UB	2020	http://www.ub.edu/comitepdi-/membres/
Junta del PDI	Web UB	2015	http://www.ub.edu/juntapdi/membres/
Comitè d'Empresa PAS-L	Web UB	2015	http://www.ub.edu/ce-pas/
Junta del PAS	Web UB	2015	http://www.ub.edu/juntapas/membres.htm
Presidència dels òrgans de representació sindical	Web UB	2020	
Secretaria dels òrgans de representació sindical	Web UB	2020	
Presència en càrrecs de direcció	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: Gerència	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: caps d'àrea	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: administrador/a de centre	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: cap de servei o d'oficina	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: cos tècnic de gestió	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: director/a de servei o d'oficina	Xarxa Vives	2017	

Eix 4

Permís de maternitat/paternitat, personal docent i investigador	Recursos Humans	2018
Nombre de permisos	Recursos Humans	2018
Nombre total de dies de permís	Recursos Humans	2018
(% de permisos de maternitat sobre el total)	Recursos Humans	2018
Mitjana de dies de permís	Recursos Humans	2018
Permís de maternitat/paternitat, personal d'administració i serveis	Recursos Humans	2018
Nombre de permisos	Recursos Humans	2018

Nombre total de dies de permís	Recursos Humans	2018
(% de permisos de maternitat sobre el total)	Recursos Humans	2018
Mitjana de dies de permís	Recursos Humans	2018
Reducció de la jornada per atenció a menors i persones dependents	Recursos Humans	2018
% de reduccions de jornada del PAS per part de dones	Recursos Humans	2018
Formació professorat	ICE	2019 ⁵⁸
Perspectiva de gènere en els plans docents dels graus	Plans docents	2019-20
Nombre d'assignatures de gènere en els màsters	Plans d'estudis	2019-20
Treballs de l'alumnat en matèria de gènere (per facultat, ensenyament i total)	Dipòsit digital UB	2018-19
Premis de TFG amb perspectiva de gènere	Web UB	2018-19
Premis de TFM amb perspectiva de gènere	Web UB	2018-19
Premi de tesis amb perspectiva de gènere	Web UB	2018-19
Grups docents	RIMDA	2019
Coordinacions	RIMDA	2019
Projectes docents	RIMDA	2019
Enquesta docència amb perspectiva de gènere - alumnat	Unitat d'Igualtat UB	2020
Enquesta docència amb perspectiva de gènere - professorat	Unitat d'Igualtat UB	2020

Eix 6

Nombre total de grups de recerca	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018
IP	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018
Direcció d'instituts i centres propis UB	Webs dels instituts a partir de Web UB	2020 ⁵⁹
Direcció d'instituts i centres de recerca participats per la UB	Webs dels instituts a partir de Web UB	2020
Autoria Edicions UB	CRAI	2019
Grups de recerca amb perspectiva de gènere	GREC UB	2020
Direcció d'instituts propis UB amb perspectiva de gènere	Web UB	2020

⁵⁸

http://www.ub.edu/idp/web/ca/formacions?combine=&field_activity_addressed_to_target_id=13&field_activity_campus_target_id_verf=All&field_activity_idioma_target_id=All&field_activity_modalities_target_id=All&field_activity_data_value=01%2F01%2F2019&field_activity_data_value_1=31%2F12%2F2019

⁵⁹ https://www.ub.edu/web/ub/ca/recerca_innovacio/recerca_a_la_UB/instituts/instituts.html

Instituts i centres de recerca participats per la UB amb perspectiva de gènere	Web UB	2020
Projectes de recerca estatals amb perspectiva de gènere	GREC UB	2019
Projectes de recerca europeus amb perspectiva de gènere	GREC UB	2019
Premi Antoni Caparrós al millor projecte de transferència de coneixement	Vicerectorat d'Emprenedoria	2019

Eix 10

Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere	Unitat d'Igualtat Entrevistes	2020
Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària	Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes Web de la Unitat d'Igualtat de la UB	2019 ⁶⁰
Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions	Unitat d'Igualtat	2017-18
	Unitat d'Igualtat	2016-17
	Unitat d'Igualtat	2015-16
	Unitat d'Igualtat	2014-15
	Entrevistes	2020
Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes	Entrevistes	2020
	Enquesta de la Unitat d'Igualtat	2016
	Informe de recerca <i>Actituds, emocions, comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals</i>	2019
Conèixer i valorar les opinions, percepcions i el grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus	Entrevistes	2020
	Enquesta de la Unitat d'Igualtat	2016
	Informe de recerca <i>Actituds, emocions, comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals</i>	2019

⁶⁰ https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/menu_eines/noticies/docs/protocol_assetjament.pdf

3. GLOSSARI DE TERMES

Acrònims i abreviacions

EBEP (Llei 7/2007, de 12 de abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic), <i>legislació estatal</i>
LIEDH (Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes), <i>legislació catalana</i>
LDDEV (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista), <i>legislació catalana</i>
LDLGBTI (Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia), <i>legislació catalana</i>
LOIEHM (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), <i>legislació estatal</i>
LGDPD (RD legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social), <i>legislació estatal</i>
TRET (text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat per RD Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre), <i>legislació estatal</i>

Accions positives, discriminació inversa o discriminació positiva

Estratègies i mesures específiques, temporals, raonables, i proporcionades amb l'objectiu perseguit en cada cas, adreçades a atorgar avantatges concrets destinats a un grup determinat, per eliminar, prevenir, corregir o reduir les desigualtats, desavantatges, obstacles o discriminacions (resultat de pràctiques, actituds, comportaments i estructures, existents als diferents àmbits de la vida, incloent-hi la discriminació per raó de sexe), que puguin impedir o dificultar l'assoliment de la igualtat d'oportunitats.

Previstes a: art. 11.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEHM); art. 2g LGDPD; art. 17.4 i 24.2 text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (en endavant TRET).

Relacionat amb: bretxa de gènere, clàusula antidiscriminatòria, desigualtat de gènere, discriminació, normativa antidiscriminatòria.

Alternança

Concepte propi de les ciències polítiques que fa referència al mecanisme per garantir l'accés efectiu de les dones als càrrecs públics, dels quals han estat històricament desplaçades. És una eina de democràcia paritària que consisteix a limitar els mandats representatius (o discrecionals) de forma tal que dues persones del mateix sexe no poden ocupar un mateix càrrec de manera consecutiva. L'objectiu és assolir el principi d'igualtat d'oportunitats i erradicar la discriminació.

Relacionat amb: composició equilibrada, democràcia paritària, paritat, quota de participació, representació.

Anàlisi de gènere

Forma sistemàtica d'estudi i observació de l'impacte diferenciat dels criteris aplicats, sobre les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, desenvolupament, control d'actius, participació i presa de poder, dels homes i de les dones, en les propostes, programes, projectes, polítiques i eines legislatives.

S'inicia amb la recopilació de dades desagregades per sexe i d'informació sensible al gènere sobre la població involucrada, i pot incloure l'examen de les múltiples formes en què els homes i les dones, com a actors socials, s'involucren en el procés de transformació dels rols, relacions i processos socialment establerts i tradicionalment assignats, motivats per interessos individuals i col·lectius.

Relacionat amb: auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, diagnosi de gènere, impacte de gènere, indicador de gènere.

Androcentrisme

Terme que prové del grec *andros*, que significa 'home'.

Forma específica de sexisme que considera el que és propi i característic dels homes com a centre i mesura del món i de les relacions socials, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Basa el conjunt de valors dominants en la percepció normativa masculina, identificant la humanitat amb l'home, i invisibilitzant les aportacions, contribucions i experiències de les dones.

Relacionat amb: invisibilitat, patriarcat, sexisme, visibilitat.

Assetjament

Conjunt d'accions, conductes o comportaments que malmeten la integritat psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat o l'efecte de destruir-ne la reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions o la seva vida personal. En l'àmbit del treball, l'assetjament psicològic presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (*bossing*), assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

Regulat a diversos àmbits: penal (Codi penal), laboral (TRET, LBEP), civil, administratiu...

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol conducta verbal o física realitzada en funció del sexe de la persona assetjada, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidant, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

Definit a: art. 7.2 LOIEMH, art. 4.2e i 54.2g ET; i [art. 2o LIEDH](#), [art. 5, tercer, a LDDEVM](#).

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidant, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Regulat a: art. 4.2e i 54.2g ET; i art. 4g LDLGBTI per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (en endavant, LDLGBTI).

Assetjament sexual

Qualsevol conducta o comportament, verbal, no verbal o físic, no desitjat, d'índole sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear-li un entorn intimidant, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Regulat a: art. 7.1 LOIEMH i art. 4.2e i 54.2g TRET; i art. 2p LIEDH, art. 5, tercer, b LDDEVM.

Auditoria de gènere

Eina i mecanisme, sistemàtics, de revisió, monitorització i control, dels projectes i accions institucionals. Permet analitzar, quantitativament i qualitativament, amb perspectiva de gènere, els continguts, dinàmiques i organització d'una activitat o situació, per detectar i proposar àrees de millora, impulsar canvis de la cultura institucional del treball, avaluar l'eficàcia i eficiència de l'assignació dels recursos i polítiques, i l'aplicació de les regles o criteris establerts a les lleis i normatives, en compliment dels principis de no-discriminació i igualtat efectiva.

Relacionat amb: anàlisi de gènere, avaluació d'impacte de gènere, dades desagregades per sexe, diagnosi de gènere, impacte de gènere.

Avaluació d'impacte de gènere

Metodologia d'anàlisi de les accions, intervencions, projectes i propostes polítiques (disposicions generals, actes, plans i programes), per analitzar, valorar i mesurar si els resultats i conseqüències afecten de manera diferent dones i homes, amb l'objectiu de promoure l'aplicació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits, mesurar el grau d'eficàcia i eficiència d'ús dels recursos, emprendre les mesures correctores adequades per eliminar els possibles efectes discriminatoris i garantir la igualtat entre dones i homes.

L'avaluació pot ser de caràcter global (control de verificació de qualsevol proposta política) o comparativa (establiment d'un criteri, norma o referència respecte al qual poden fixar-se objectius i avaluar-ne els progressos realitzats).

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, dades desagregades per sexe, desigualtat de gènere, diagnosi de gènere, impacte de gènere, indicador de gènere.

Regulat a: art. 19 LOIEMH; i art. 5n LIEDH.

Barreres invisibles

Tipus de discriminació que impedeix a les dones el seu avanç a posicions superiors i de gestió, i la seva capacitació i/o participació en els processos de presa de decisions. Discriminació resultant d'actituds, expectatives, normes i valors tradicionals inserits en les institucions i el dret, que obstaculitzen la promoció i millora professional de les dones.

Relacionat amb: bretxa de gènere, canonada foradada, desigualtat de gènere, discriminació, sostre de vidre, terra enganxós.

Bones pràctiques

Desplegament conjunt i coordinat de diverses actuacions i mesures concretes, amb resultats perceptibles, que permetin la consecució de la igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats de les dones, augmentant i millorant la seva presència en qualsevol àrea d'intervenció i donant resposta a les demandes de justícia social, i eficiència i rendibilitat econòmica.

Bretxa

Eina estadística que mostra la diferència, respecte a un mateix indicador, entre els subjectes d'estudi amb característiques similars com ara edat, ocupació, ingressos, nivell educatiu, capacitat econòmica i participació en el treball domèstic i remunerat, mesurant l'equitat mitjançant la comparació quantitativa dels resultats.

Bretxa de gènere [en anglès, *gender gap*]

Construcció analítica i empírica que destaca les diferents posicions i desigualtats entre homes i dones, en les categories d'una variable d'estudi d'un context donat, i en qualsevol àmbit. S'utilitza per conèixer la diferència existent entre els sexes respecte a les oportunitats d'accés i control dels recursos econòmics, socials, polítics i culturals.

La bretxa de gènere s'obté restant la taxa femenina de la taxa masculina, en relació amb el grau de participació, accés a les oportunitats, drets, poder, influència, remuneració, beneficis, control i ús dels recursos.

Relacionat amb: barreres invisibles, desigualtat de gènere, diferència de sexes.

Bretxa salarial

Indicador que mesura la diferència entre el salari efectiu que perceben els homes i el de les dones en treballs o funcions similars, com a conseqüència de les diferents formes de discriminació que pateixen les dones en el món del treball (entre d'altres, la segregació en el treball, la discriminació directa o els treballs feminitzats).

Regulat a: art. 46 LOIEHM; i art. 16.5 i 32.2c LIEDH.

Relacionat amb: bretxa de gènere, discriminació directa, discriminació salarial, segregació horitzontal per raó de gènere, segregació vertical per raó de gènere.

Bretxa digital

Designa les desigualtats entre dones i homes amb relació a les oportunitats d'accés, formació i ús de les tecnologies de la comunicació de la informació (TIC), corresponent a les capacitats pràctiques necessàries per al treball i la vida quotidiana en l'actual societat de la informació i coneixement, caracteritzada per les habilitats digitals.

Regulat a: art. 28.2 i 4 i 30.5 LOIEHM; i art. 50.1c LIEDH.

Canonada foradada [en anglès, *leaking pipe*]

Abandonament gradual de la carrera professional, que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la vida personal i laboral i les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat. Té relació directa amb la baixa representació de les dones en la ciència i en la pèrdua de talent femení en les polítiques d'R+D+I, per assumir els treballs de cura de menors i persones dependents.

Relacionat amb: barreres invisibles, bretxa de gènere, desigualtat de gènere.

Capacitat/incapacitat de gènere

Objectiu de l'activitat d'aprenentatge que s'utilitza en els processos d'institucionalització i transversalitat amb perspectiva de gènere, a fi de desenvolupar les capacitats conceptuals, tècniques i aptitudinals que permetin aplicar aquesta perspectiva en els procediments de disseny, programació, pressupostos, execució i avaluació de les polítiques públiques.

Regulat a: art. 1.2e 3r, 3 quart i 51.2 Llei 17/15; i [art. 19 Estatut de Catalunya 2006](#).

Relacionat amb: competència, perfil professional des de la perspectiva de gènere, perspectiva de gènere, transversalitat.

Cisgènere

Cis- és un prefix llatí que vol dir 'd'aquest costat', pel qual les persones cisgènere consideren concordant la seva identitat de gènere amb el seu sexe biològic i el gènere assignat en néixer.

Relacionat amb: gènere, sexe.

Clàusula antidiscriminatòria

Disposició inclosa en qualsevol mena de disposició, acord o conveni, com pot ser un conveni col·lectiu, per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats de les dones. Els actes i clàusules contràries a aquests principis són jurídicament nul·les i sense efecte.

Regulat a: art. 10 i DA 16 dotze i catorze LOIEHM; art. 2.13 RDL 6/2019; art. 17.1, 22.3, 53.4 TRET; i [art. 28 LDLGBTI](#).

Relacionat amb: desigualtat de gènere, diferència, discriminació, normativa antidiscriminatòria.

Coeducació

Mètode d'ensenyament d'educació inclusiva regulat a l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, que es basa en el principi d'igualtat real i no-discriminació, valorant indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La inclusió de la diversitat dins els plans d'acció tutorial com a eix vertebrador dels continguts dels materials educatius i l'activitat docent, cerca l'objectiu de construir una societat sense subordinacions, estereotips ni exclusions.

Previst a: art 2e LIEDH.

Regulat a: art. 24-25 LOIEHM; i art. 12-15 i 17 LDDEVM, 12 LDLGBTI, i 21 i 28 LIEDH.

Comissió d'Igualtat UB

Comissió delegada del Consell de Govern. Òrgan col·legiat, consultiu i executiu, format pel rector o rectora, o persona que delegui, la vicerectora o vicerector d'Igualtat i Acció Social, la directora o director de la Unitat d'Igualtat, les presidències de les comissions d'igualtat de cada centre, dos membres del PAS, dos membres del PDI i dos alumnes; i amb veu i sense vot: una persona

representant dels Serveis Jurídics, una de l'OSSMA (especialista en riscos psicosocials) i una del personal tècnic de la Unitat d'Igualtat, que exerceix les funcions de secretari o secretària de la Comissió d'Igualtat. Les competències d'aquesta comissió estan recollides en el seu reglament i són tant de caire consultiu com de disseny i promoció de la igualtat de gènere a la Universitat de Barcelona; i, entre les quals, la preparació, aplicació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat.

Comissions d'igualtat de centre

Comissions delegades de la junta de facultat. De naturalesa mixta, consultiva i executiva, amb les competències atribuïdes al seu reglament, el *Reglament marc de les comissions d'igualtat de facultat*, que són: vetllar per la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere des d'una perspectiva interseccional, i aplicar el Protocol d'assetjament seguint els criteris i procediments establerts.

Comissió ad hoc

Ad hoc és una locució llatina que significa literalment 'per a això'.

Comitè temporal, designat en el marc del Rectorat de la Universitat de Barcelona, per examinar un problema particular, fer accions concretes, o prendre decisions determinades, necessàries per a les circumstàncies i l'entorn concret que n'ha originat la creació.

Regulat a: art. 1.2 RDL 6/2019; i [art. 40 LIEDH](#).

Competència

Conjunt de capacitats, comportaments i coneixements necessaris per a l'execució d'una determinada activitat professional. El risc que l'elecció de determinades competències professionals esdevingui discriminatòria per a dones o homes fa necessari incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de definir-les.

Relacionat amb: capacitat/incapacitat de gènere, perspectiva de gènere, transversalitat de gènere.

Composició equilibrada

Presència d'homes i dones en el conjunt a què es fa referència, sense que cap sexe superi el seixanta per cent ni sigui menys del quaranta per cent. Definició prevista a la DA 1a LOIEMH i utilitzada per solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació amb la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

Regulat a: [art. 18.2](#), [22.6](#), [24g](#), [28.3a](#), [29h](#), [32.1b.1r i 2b](#), [35.4a i c](#), i [DT 1a 1 i 3](#), LIEDH. Prevista també a l'art. 11.3 TRET, així com a l'[art. 2h](#) LIEDH.

Relacionat amb: democràcia paritària, paritat, participació equilibrada de dones i homes, quota de reserva.

Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Conjunt de mesures que propicien les condicions necessàries perquè dones i homes puguin assolir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals, facilitant la flexibilitat necessària per fer compatible aquestes diferents esferes de la vida d'una persona amb eines aplicables a l'entorn de treball.

Regulat a: art. 14.8, 30.4, 35, 44, 51b, 56-57, 66, 68, DA 3a 14, DA 11a 3, 16 i 20, DA 19a 12, DA 22a 2 i DT 6a LOIEHM, i art. 34.8, 60.3, 64.7d i DA 18a TRET; i [art. 15.4b, 34.2c i f, 35e, 46d i e, i 53.2d, LIEDH, i 21e LDLGBTI](#).

Relacionat amb: corresponsabilitat, doble jornada, economia reproductiva, equilibri entre la vida professional i la personal i familiar, presencialitat.

Condicció de les dones

Circumstàncies materials en què viuen i es desenvolupen les dones, utilitzant com a indicadors les condicions socials i d'accés a l'educació, salut, recursos, i habitatge, entre altres variables que tenen en compte la qualitat material i ambiental de la vida.

Relacionat amb: posició de les dones.

Corresponsabilitat

Concepte que va més enllà de la «conciliació» i que implica que homes i dones comparteixin, amb els mateixos drets i deures, i amb la seva capacitat per respondre-hi, el fet d'actuar o fer-se càrrec d'una situació, infraestructura o actuació determinada, amb relació a les tasques i responsabilitats del treball domèstic i de cura, de menors i persones dependents.

Regulat a: art. 14.8 i 46.2f LOIEHM, i 4 i 10 RDL 6/2019; i [art. 35.4e, 46b i c, 47b 1r i c\) 3r LIEDH](#).

Relacionat amb: conciliació de la vida laboral, personal i familiar, doble jornada, economia reproductiva, equilibri entre la vida professional i la personal i familiar, presencialitat.

Cultura institucional

Sistema de significats i valors compartits entre els membres d'una organització sobre els comportaments correctes i significatius, les convencions i regles, les normes de cooperació i conflicte, les manifestacions simbòliques, la comunicació i el llenguatge, les característiques de les interaccions i les pràctiques de treball.

Dades desagregades per sexe

Conjunt de dades i informacions estadístiques de la població, desglossades a partir de la diferència biològica del sexe, donant a conèixer la posició de dones i homes en tots els espais. Permet una anàlisi comparativa entre dones i homes de la qüestió estudiada, en detectar i visibilitzar les diferències de gènere i les possibles discriminacions en relació amb els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, i la seva manifestació i interacció en la realitat que s'analitza. Tanmateix, és una eina recomanable per fomentar la igualtat, desenvolupant experiències més participatives i equitatives, i per mostrar la falta d'oportunitats en la presa de decisions i altres aspectes laborals, però s'ha d'acompanyar d'una anàlisi integral.

Regulat a: art. 20, 27.3f, 63, DA 8a 3 i DA 9a 6, LOIEHM, i 2.7 RDL 6/2019; i [art. 49.4 LIEDH](#).

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, impacte de gènere, indicador de gènere.

Democràcia paritària

Sistema d'organització social i política que defensa la participació per igual d'homes i dones en la presa de decisions, drets i condicions, en totes les esferes de la societat. El concepte es defineix, operativament, com una representació equilibrada de dones i homes, segons allò establert a la DA 1a de la LOIEHM, que disposa que cap sexe pot tenir una presència major al 60 % ni menor al 40 %.

Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per aconseguir la democràcia paritària.

Relacionat amb: alternança, composició equilibrada, paritat, participació equilibrada de dones i homes, quota de reserva.

Desigualtat de gènere

Concepte que fa referència a la construcció de les diferències entre dones i homes. Depenent de la cultura, l'educació, el temps i altres variables dins de cada societat, s'associen, asimètricament, caràcters, aptituds, capacitats, drets i llibertats diferents als homes i a les dones.

Regulat a: directives 2000/43/CE i 2000/78/CE; art. 24.1 i 26.2f LOIEHM; i [art 1.2a, 2e, 5h, 7.1l, 20.1, 28d, 43.2, 47b, 48.4, 51.2e, 58.1 LIEDH](#).

Relacionat amb: auditoria de gènere, barreres invisibles, bretxa de gènere, diferència de sexes, discriminació, divisió sexual de la feina, estereotips de gènere, rols de gènere.

Diagnosi (o diagnòstic)

Eina de sistematització i anàlisi d'informació utilitzada per identificar i abordar problemes dins d'una institució o situació social concreta, que es requereix en la planificació amb perspectiva de gènere pròpia d'un pla d'igualtat.

Diagnosi de gènere

Estudi detallat sobre la situació de dones i homes en una empresa o organització, que recull informació quantitativa i qualitativa amb la qual detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores, amb els objectius de proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla, identificar l'existència de discriminacions (directes o indirectes) per raó de gènere, i servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Regulat a: art. 46 LOIEHM i 1.2 RDL 6/2019; i [art. 5c, 9.2, 15.4a, 32.2c, 48.4 i 55 LIEDH](#).

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, dades desagregades per sexe, desigualtat de gènere, discriminació, impacte de gènere.

Diferència de sexes

Concepte referit a la varietat i diversitat d'actituds i comportaments per sexes que reivindica, des del feminisme, la valorització de qualitats atribuïdes a les dones enfront del concepte androcentrista de la societat patriarcal.

Relacionat amb: desigualtat de gènere, discriminació.

Discapacitat

Concepte legal vigent. Situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions amb les altres.

Definit i regulat a: art. 2a LGDPD.

Discriminació

Tota distinció, diferenciació, restricció, exclusió, preferència o pràctica desigual, arbitrària, injusta i no raonable, que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per diferents motius definits a cada ordenament jurídic, que la Constitució (article 14) enumera: origen, sexe, ètnia, ideologia, edat, discapacitat, condició social o econòmica, estat civil i orientació sexual.

Relacionat amb: accions positives, barreres invisibles, bretxa de gènere, clàusula no-discriminatòria, desigualtat de gènere, estereotips de gènere, normativa antidiscriminatòria, segregació vertical i horitzontal.

Discriminació directa

Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

Aquest tipus de discriminació inclou el tracte desigual per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, assetjament sexual i per raó de sexe, embaràs, maternitat, discapacitat, i qualsevol altra circumstància particular. Així com qualsevol tracte advers o efecte negatiu a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs per impedir-ne la discriminació i exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i, finalment, també tota ordre de discriminar. Ho és també, en el Dret de la UE, l'assetjament basat en les mateixes causes.

Relacionat amb: bretxa de gènere, desigualtat de gènere, discriminació de gènere, segregació horitzontal per raó de gènere, segregació vertical per raó de gènere.

Regulat a: art. 6.1 i 8 LOEIH, 2c LGDPD i 4.2c, 23.2, 90.6 TRET; i [art. 4a DLGIBTI](#) i [2k LIEDH](#).

Discriminació indirecta

Situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris en atenció a una finalitat legítima, i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Relacionat amb: accions positives, barreres invisibles, bretxa de gènere, clàusula no-discriminatòria, desigualtat de gènere, segregació horitzontal per raó de gènere, segregació vertical per raó de gènere.

Regulat a: 6.2 LOEIH, 2d LGDPD i art. 4.2c, 23.2, 90.6 ET; i [art. 4b DLGIBTI](#) i [2/ LIEDH](#).

Discriminació múltiple

Situació de desavantatge social en patir formes agreujades i específiques de discriminació, derivada de la concurrència, en una mateixa persona o grup social, de més d'un factor que dona lloc a formes agreujades i específiques de discriminació (dona+: col·lectiu LGTBI,

diversitat funcional o cognitiva, origen ètnic, llengua, religió, opinions polítiques, creences, classe social, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social).

Definit a: [art. 4e LDLGBTI](#) i [art. 2m LIEDH](#).

Discriminació per associació

Situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

Definit a: [art. 2e LGDPD](#) i [art. 4c LDLGBTI](#).

Discriminació per error

Situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Definit a: [art. 4d LDLGBTI](#).

Discriminació per raó de sexe

Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o com a resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, per a les dones, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, en relació amb el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

Definit a: [art. 6.1 i 8 LOIEHM](#). *Regulat a:* [art. 4.2c TRET](#).

Relacionat amb: igualtat de sexe.

Discriminació salarial

Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.

Definit a: [art. 28 TRET](#).

Relacionat amb: auditoria de gènere, bretxa de gènere, bretxa salarial, desigualtat de gènere.

Diversitat

Diferències entre les persones, que es manifesten en els factors següents: sexe, raça, origen ètnic, llengua, religió, opinions polítiques o creences, pertinença a una minoria, naixement, discapacitat, edat, orientació sexual, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Factors que, en determinats contextos culturals, socials i temporals, són causa de discriminació.

Diversitat de gènere

Idea que planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com una manera útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns, que considera les dones com a subjectes que tenen valors a aportar a la societat.

Diversitat funcional

Qualitat de funcionar de manera diversa de les persones que presenten diferents capacitats físiques, intel·lectuals o sensorials.

Divisió sexual de la feina

Categoria analítica que permet captar i comprendre la inserció i assignació diferenciada de papers, rols, tasques, treballs, atribucions, responsabilitats i obligacions, entre homes i dones en funció del sexe, i que històricament ha assignat a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Relacionat amb: desigualtat de gènere, estereotips de gènere, rols de gènere.

Doble jornada (o doble presència)

Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents, i que afecta majoritàriament les dones, impeding-los el necessari equilibri entre la vida laboral i personal, ja que es tracta d'una doble càrrega de treball.

Relacionat amb: conciliació, corresponsabilitat, economia reproductiva, presencialitat.

Drets reproductius

Dret de les dones i els homes a obtenir informació i lliure accés als mètodes anticonceptius, a rebre un tractament adequat durant l'embaràs i a l'atenció personalitzada abans, durant i després del part.

Economia reproductiva

Conjunt d'activitats no remunerades i de caràcter no financer, principalment desenvolupades per les dones, que es realitzen a la llar i a la comunitat.

Relacionat amb: conciliació, corresponsabilitat, doble jornada, presencialitat.

Empoderament de les dones

El poder és la capacitat de decidir sobre la pròpia vida, que transcendeix la persona, i es manifesta en els subjectes i els espais socials com a afirmació, satisfacció de necessitats, consecució d'objectius, presa de decisions individuals o col·lectives.

L'empoderament és un procés i un resultat:

1. Accés als recursos, desenvolupament de les capacitats personals per participar activament en la comunitat, i augment de la participació i influència de les dones, com a persona o grup, en l'accés al poder i la presa de decisions en els àmbits social, econòmic i polític.

2. Presa de consciència individual i col·lectiva de les dones en relació amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones, i el control de les seves vides: llibertat d'elecció, habilitats, autoestima, reconeixement, autogestió i autonomia.

3. Enfortiment de la posició social, econòmica i política de les dones, amb l'objectiu de reduir o eliminar les relacions de poder entre els sexes.

Equilibri entre la vida professional i la vida personal i familiar

Sinònim d'equilibri entre la vida laboral i la vida personal i familiar.

Vegeu *conciliació de la vida professional, personal i familiar*.

Relacionat amb: corresponsabilitat.

Equitat

Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones, basada en el principi de justícia.

Previst a: [art. 2f LIEDH](#).

Relacionat amb: igualtat substantiva i reconeixement de les diferències socials, incloent-hi el respecte i garantia dels drets humans i la igualtat d'oportunitats.

Equitat de gènere

Principi de justícia en el reconeixement de les diferències entre homes i dones a la societat, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats. Inclou les mesures adients per compensar, corregir i eliminar els desavantatges històrics i socials que han patit les dones.

Relacionat amb: gènere, igualtat, desigualtat, discriminació.

Espai de cures

Espai adreçat a les treballadores i els treballadors per facilitar la compatibilitat entre el treball i la cura de persones dependents, com a eix de corresponsabilitat social de l'empresa, institució o administració, les quals han d'aportar els serveis, infraestructura, manteniment i equipament necessaris.

Espai privat

Contraposat a l'espai públic, és el conjunt de l'espai domèstic que normalment s'identifica amb l'àmbit reproductiu on tradicionalment han estat relegades les dones, i l'espai personal, dedicat a les activitats dutes a terme durant el temps lliure. És on es desenvolupen les tasques de la llar, i l'atenció, l'afecte i la cura de persones dependents.

Relacionat amb: bretxa de gènere, desigualtat de gènere, diferència, divisió sexual de la feina, doble jornada, economia reproductiva, espai de cures, espai públic, estereotips de gènere.

Espai públic

Contraposat a l'espai privat, és l'àmbit dedicat a les activitats que una persona duu a terme en relació amb el treball i la participació social, política i cultural, i que tradicionalment s'ha adjudicat als homes.

Relacionat amb: bretxa de gènere, desigualtat de gènere, diferència, divisió sexual de la feina, doble jornada, economia reproductiva, espai de cures, espai privat, estereotips de gènere.

Estereotips de gènere

Conjunt de creences, imatges, opinions o idees simplificades, basades en prejudicis i suposicions de caràcter immutable, acceptades per una cultura determinada, sobre un grup determinat, que es generalitza a la totalitat dels seus membres. S'utilitza per explicar i justificar la creació i manteniment d'estructures de poder i interessos que determinen característiques, atributs, comportaments, actuacions i rols diferents d'homes i dones en totes les àrees de la vida, tant en l'espai públic com en el privat.

Mencionat a: art. 2j LIEDH.

Relacionat amb: bretxa de gènere, desigualtat de gènere, expressió de gènere, gènere, identitat de gènere, rols de gènere.

Estratègia dual

Eina sistemàtica que combina les polítiques adreçades específicament als diferents grups de dones i el conjunt de tècniques necessàries planejades, per aconseguir millorar, visibilitzar i sensibilitzar en relació amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva.

Expressió de gènere

Forma d'expressar-se, gustos, i comportament que s'espera d'un determinat gènere. Es pot distingir entre l'expressió de gènere masculí i l'expressió de gènere femení; per a les persones andrògines, l'expressió de gènere combina les dues anteriors.

Previst a: art. 1.1, 4a, c, d, f i g, 5.1, 6c, 9.1, 11.1, 12.1, 2, 4 i 6, 13.1, 14.1, 15a, b, d, e i f, 17.4, 18b, e, f i g, 19.2a, 20.1, 21 5è f i g, 22.2 i 3, 23.2, 26.1 i 3a, 28, 31.1-2, 31.3, 32.1, 34.3a, c i 34.4a, b i c, DA quarta 4, LDLGBTI; i art. 2d LIEDH.

Relacionat amb: estereotips de gènere, gènere, identitat de gènere.

Feminisme

Moviment social i polític que vindica la igualtat de drets d'homes i dones, denuncia la desigualtat social de gènere que comporta una situació d'inferioritat de les dones, exigeix canvis en els hàbits relacionals entre els sexes, i igualtat d'oportunitats, perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament a la societat.

Flexibilitat horària

Fórmula aplicable a les organitzacions que permet, a les persones que hi treballen, cert marge de modificació o adaptació dels elements que determinen tant la jornada com els horaris, generalment en relació amb la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar.

Formació en igualtat

Formació en matèria de gènere per a professionals a fi de promoure la igualtat entre dones i homes en el món del treball, que inclou formació sobre conceptes, sabers, tècniques, aptituds i competències necessàries per incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat en l'àmbit de treball.

Gènere

Papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïts que una societat concreta considera propis de dones o d'homes. Mentre que el sexe biològic ve determinat per característiques genètiques i anatòmiques, el gènere és una identitat adquirida i apresada que varia àmpliament intra i interculturalment.

Regulat a: article 3 del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.

Relacionat amb: cisgènere, estereotips de gènere, rols de gènere, sexe.

Gènere no binari

Gènere que defuig l'autodeterminació basada en el binarisme (el model de dos únics gèneres: el masculí, per al sexe biològic mascle, i el femení, per al sexe biològic femella), i que lluita per tal que les persones amb identitats i/o expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model (com ara les persones intersexuals) no pateixin exclusió.

Ginofòbia

Por o aversió patològica envers les dones.

Relacionat amb: misogínia.

Homòfob/homòfoba

Persona que sent odi, rebuig, aversió, prejudici o discriminació contra les persones que tenen preferències sexuals diverses a l'heterosexualitat, i que pot tenir un efecte pejoratiu sobre els drets d'aquestes persones.

Homofòbia

Odi, rebuig, aversió, prejudici o discriminació contra les persones que tenen preferències sexuals diverses a l'heterosexualitat, i que pot tenir un efecte pejoratiu sobre els drets d'aquestes persones.

Identitat de gènere

Sentit intern d'una persona sobre com s'identifica amb relació a ser home, dona, una altra opció, o cap.

Previst a: art. 1.1, 4a, c, d, f i g, 5.1, 6c, 9.1, 11.1, 12.1, 2, 4 i 6, 13.1, 14.1, 15a, b, d, e i f, 17.4, 18b, e, f i g, 19.2a, 20.1, 21 5è f i g, 22.2 i 3, 23.2, 26.1 i 3a, 28, 31.1-2, 31.3, 32.1, 34.3a, c i 34.4a, b i c, DA quarta 4, LDLGBTI.

Relacionat amb: estereotips de gènere, expressió de gènere, gènere.

Igualtat

Dret i principi, fonamental i universal, que implica l'equitat de drets, condicions i oportunitats per a tothom, en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, de totes les persones, sense distinció per cap raó personal o social.

Igualtat de gènere

Dret i principi, fonamental i universal, que implica l'equitat de drets, condicions i oportunitats per a tothom, en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Principi que es materialitza en polítiques d'igualtat que han de servir per erradicar les diferències entre les persones.

Definit a: art. 2g LIEDH.

Regulat a: art. 14 de la Constitució, desenvolupat per la LOIEMH; [en l'àmbit autonòmic català, també per les lleis 11/2014 i 17/2015](#).

Relacionat amb: equitat, igualtat d'oportunitats, igualtat formal, igualtat de tracte

Igualtat de tracte

Principi informador de l'ordenament jurídic, que es refereix a l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, basada en el sexe de les persones, especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Proclamat a les directives 2000/43/CE i 2000/78/CE; l'art. 3 LOIEMH.

Regulat a: art. 4-5, 15, títol IV capítol I, títol VI, DT 12, LOIEMH, i art. 35-36 i 40 LGDPD; i [art. 10, 13f, 15, 32, 34-36, 39, 42, 59.4.3c, LIEDH; 20 i 22 LDLGBTI](#).

Relacionat amb: diferència de sexes, discriminació directa, discriminació indirecta, igualtat d'oportunitats, perspectiva de gènere.

Igualtat d'oportunitats

Principi informador de l'ordenament jurídic, que suposa que homes i dones han de tenir les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes de la vida en societat. Concepte bàsic per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que busca beneficiar per igual homes i dones a fi que puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions entre si i amb l'entorn.

Definit a: art. 4 LOIEMH.

Declarat a: art. 14 de la Constitució i a l'art. 4 LOIEMH.

Regulat a: directives 2000/43/CE i 2000/78/CE; i [art. 3, 10.1.3, 22.6, 32.1.3r, 32, 42.2, 50.2, 53.2.4 i DA 3a](#); [art. 21 LDLGBTI](#).

Relacionat amb: diferència de sexes, discriminació directa, discriminació indirecta, igualtat de tracte, perspectiva de gènere.

Igualtat de sexe

Relació d'equivalència de valor de totes les persones, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen pel fet de ser dones o homes. És un dret fonamental basat en el concepte de justícia social i que implica l'absència de tota forma de discriminació basada en el sexe.

Relacionat amb: discriminació per raó de sexe.

Igualtat formal (o igualtat de dret, o igualtat legal o igualtat davant la llei)

Dret reconegut a la Constitució i a la legislació, que consisteix en la condició, de totes les persones, de ser iguals davant la llei, sense que puguin prevaldre distincions basades en diferents condicions personals o socials, entre les quals el sexe.

Regulat a: art. 9 i 14 de la Constitució, i als art. 3 i 12 LOIEMH; i [art. 57.1e LDLGBTI](#).

Relacionat amb: igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere, igualtat real, igualtat de tracte.

Igualtat real (o igualtat efectiva)

Principi constitucional (art. 1) i objectiu normatiu (LOIEMH) que reconeix l'equiparació de totes les persones en drets i obligacions, i que comporta l'adopció de mesures avaluable per aconseguir-ho.

Relacionat amb: igualtat de gènere, igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte, igualtat formal.

Impacte de gènere

Índex de la importància dels resultats i efectes de les disposicions normatives sobre homes i dones, de forma separada en relació amb el principi d'igualtat. L'avaluació de l'impacte es plasma en un informe emès per l'òrgan o departament competent en cada cas. En l'àmbit de la confecció de disposicions normatives, és preceptiu amb caràcter previ a la seva aprovació, segons disposa la Llei 30/2003, de 13 d'octubre.

Regulat a: art. 19, 34.1, 55, 77c, DA tercera, un i dos, DT desena, LOIEHM. I [DT 1a LDDEV](#)M; [art. 5.3r n](#), [25.2](#), [32.2b](#), [42.2](#), [48.1b](#), [53.2c](#), [DA primera 2](#), [LIEDH](#). Llei 30/2003, de 13 d'octubre.

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, dades desagregades per sexe, desigualtat de gènere, diagnosi de gènere, indicador de gènere.

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, dades desagregades per sexe, desigualtat de gènere, diagnosi de gènere, índex de distribució.

Índex de concentració

Percentatge amb relació al seu grup sexual o percentatge intrasexe (prenent com a referència cadascun dels sexes per separat), que es calcula dividint el nombre de dones o d'homes en una categoria pel total de dones o homes. Dona informació intrasexe i és útil per veure la distribució de cada sexe entre les categories d'una variable, tot i que no informa sobre la relació entre els sexes.

Relacionat amb: segregació horitzontal per raó de gènere, segregació vertical per raó de gènere.

Índex de distribució

Percentatge que indica la presència, sentit i evolució d'un fenomen, com pot ser la situació i posició de les dones en relació amb els homes, i que caracteritza, evidencia, quantifica, visibilitza i mesura la desigualtat entre ambdós. Es calcula dividint el nombre de subjectes en una categoria (homes/dones) pel total d'aquella categoria.

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, dades desagregades per sexe, desigualtat de gènere, diagnosi de gènere, indicador de gènere.

Índex de feminització

Mesura del grau de representació de les dones dins un conjunt de persones en una categoria. Representació de les dones en relació amb els homes en la categoria d'una variable, que es calcula dividint el nombre de dones pel nombre d'homes. S'interpreta segons l'afirmació «per cada home hi ha x dones», on el número 1 indica equitat, els valors per sota de l'1 indiquen infrarepresentació de les dones i els valors per sobre de l'1 indiquen feminització.

Relacionat amb: anàlisi de gènere, auditoria de gènere, avaluació d'impacte de gènere, dades desagregades per sexe, desigualtat de gènere, diagnosi de gènere, indicador de gènere, índex de distribució.

Indicador de gènere

Mesura, variable d'anàlisi, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes a la societat, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcialment una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Regulat a: art. 20b i c, DA 11 sisè, DT 10, LOIEHM; i [art. 5f i g](#), [17.1](#), [30.1c](#), [35.4l](#), [48.4](#), [49.4](#), [56b i c](#), [LIEDH](#).

Institucionalització de la perspectiva de gènere

Procés sistemàtic d'integració de la igualtat entre sexes dins la cultura d'una organització, la qual inclou, per tant, les seves rutines, pràctiques i regles de funcionament.

Relacionat amb: perspectiva de gènere.

Interseccionalitat i discriminació múltiple

Terme introduït formalment en les ciències socials per la jurista afroamericana Kimberlé Crenshaw (1989), que permet observar la interacció i intersecció dels diferents sistemes d'opressió i les seves conseqüències per als drets humans de les dones. Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi.

En termes de discriminació, implica que la intersecció entre diverses causes pot provocar un resultat més injust, dotat d'un plus de desvalor (discriminació múltiple), que mereix una resposta institucional també reforçada.

Intersexual

Persona que neix amb característiques genitals d'home i de dona, perquè els seus cromosomes no s'adeqüen al model binari XY o XX. El sexe de naixement de les persones que neixen intersexuals es pot definir amb cirurgia, si bé la contraposició entre ambdós sol provocar després disfòria de gènere.

Relacionat amb: sexe.

Invisibilitat/Invisibilització

Negació, ignorància, preterició o ocultació de les dones a la societat al llarg de la història, provocant la construcció de la història de la humanitat des de la visió androcèntrica del món, que estableix una desigualtat entre homes i dones amb la superioritat dels uns sobre les altres.

Relacionat amb: androcentrisme, visibilització.

LGBTI i LGTBIQ+

Sigles que designen col·lectivament lesbianes (L), gais (G), transsexuals (T), bisexuals (B), intersexuals (I) i queers (Q), incloent-hi mitjançant el símbol + qualsevol identitat que quedi entremig de totes aquestes o en cap lloc.

Llenguatge no sexista (i llenguatge inclusiu)

Llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat (el masculí), i que pretén evitar un ús del llenguatge que tendeix a amagar o invisibilitzar la presència o actuació de les dones. Per exemple, cercant l'ús de paraules neutres (*l'alumnat, la presidència*).

Relacionat amb: androcentrisme, desigualtat, discriminació, estereotips, gènere, relació sexe-gènere, sexe, sexisme.

Regulat a: art. 3.8, 15.4b, 21.3f, 23b, 25.1d, 26.2, 28.1b, 35.4g, DA 5 LIEDH; 12.4 DLGIBTI; 14.11, 28.4, 37.1b, 38.1b, LOIEHM; i art. 23a LDDEVM.

Masclisme

Ideologia o actitud que s'identifica amb un: conjunt d'idees, actituds, i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat de l'home sobre la dona.

Relacionat amb: patriarcat, sexisme.

Masclista

Persona amb idees, actituds, o comportaments masclistes es considera masclista.

Relacionat amb: patriarcal, sexista.

Misogin/misògina

Persona que té aversió a les dones i experimenta odi, rebuig, aversió, prejudici o discriminació contra les dones, i que pot tenir un efecte pejoratiu sobre els seus drets. Sustenta l'antifeminisme. La persona que experimenta aquesta aversió és misògina.

Relacionat amb: ginofòbia, misoginia.

Misogínia

Odi, rebuig, aversió, prejudici o discriminació contra les dones, i que pot tenir un efecte pejoratiu sobre els seus drets. Sustenta l'antifeminisme. La persona que experimenta aquesta aversió és misògina.

Relacionat amb: ginofòbia, misogin, misògina.

Negociació col·lectiva

Procés d'autoregulació de les condicions de treball, tant individuals com col·lectives, en el context del treball remunerat, que dona lloc a un instrument normatiu anomenat *conveni col·lectiu*, en la creació del qual participa una representació empresarial i una representació del personal afectat pel conveni.

Reconegut com a dret a l'art. 28 de la Constitució, i regulat, pel que fa a la igualtat, a: art. 43, 45, 64, DA 11 dos, tres, cinc i nou, DA 16 disset i divuit, DT 4a i DF 5a LOEIHM; i art. 42.1, LGDPD.

No-discriminació per raó de sexe

Obligació que sorgeix del principi d'igualtat i de no-discriminació de no establir diferències basades en el sexe que no tinguin justificació objectiva o raonable (és a dir, arbitràries). L'obligació de no discriminar no implica tractar per igual els diferents, sinó establir els mecanismes perquè no es produeixin avantatges o desavantatges per les característiques personals o socials de la persona (sexe o gènere). Discriminar és tractar per igual els desiguals i de manera desigual els iguals.

Regulat a: article 14 del Conveni Europeu per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals i art. 14 Constitució.

Normativa antidiscriminatòria o antidiscriminació

Conjunt normatiu regulador del dret a la igualtat i a la no-discriminació, que preveu la protecció de les persones enfront de situacions de discriminació i les conseqüències de les actituds que vulneren el dret a la igualtat. Aquesta normativa disposa que qualsevol precepte o actitud que constitueixi o causi discriminació és nul, i dona lloc a les reparacions o indemnitzacions corresponents.

Per aquesta raó, també la normativa interna de la universitat ha de preveure les mateixes conseqüències per a incompliments del deure de no discriminar, i, en el redactat de documentació de qualsevol mena, pot incloure clàusules en relació amb matèries que consideri necessàries per evitar la desigualtat, segregació o exclusió, i avançar en la igualtat d'oportunitats.

Regulat a: art. 10 LOIEHM.

Relacionat amb: clàusula antidiscriminatòria, desigualtat de gènere, diferència de sexes, discriminació, igualtat.

Ordre de discriminar

Qualsevol instrucció o mandat d'una persona a una altra que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

Previst a: art.6.3 LOIEHM i art. 17.1 TRET; i [art. 4f LDLGBTI](#); i [art. 2n LIEDH](#).

Paritat

Presència o participació de dones i homes en nombre idèntic en qualsevol conjunt social de referència. En l'àmbit català, la representació paritària és la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 %, i que ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe.

Regulat a: [art. 2i LIEDH](#).

Relacionat amb: composició equilibrada, democràcia paritària, participació equilibrada de dones i homes, quota de reserva.

Participació equilibrada de dones i homes (o presència equilibrada de dones i homes)

Presència de dones i homes equivalent a entre un quaranta i un seixanta per cent de cada sexe en qualsevol conjunt social de referència.

En l'àmbit català, la representació equilibrada és la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Prevista a: DA 1a LOEIHM, i a [l'art. 2h LIEDH](#).

Regulada a: art. 14.4, 16, 24.2d, 26.2c i d, 27.3E, 50.4, 51d, 52-54, 75, DA 2a, DA 3a quatre, DA 20a primer, DA 24a primer i DT 1a LOEIHM; i [art. 2i](#), [DT 1a 1](#), [2h](#), [18.2](#), [21.3l](#), [21.6](#), [24g](#), [28.3a](#), [29.3 2n h](#), [30.2a](#), [21.b 1r i 2b](#), [35.4a i c](#), [DT 1a](#), [DF 1a 1p](#), LIEDH.

Relacionat amb: alternança, composició equilibrada, democràcia paritària, quota de participació, representació.

Patriarcat

Literalment, ‘govern dels pares’, i derivat històricament de la legislació grega i romana, on el cap de família tenia poder legal i econòmic absolut sobre els altres membres de la unitat familiar.

Forma d’organització social, jurídica, política, econòmica i cultural, que institucionalitza un sistema de dominació masculina, que ha anat adoptant diferents formes al llarg de la història i que es manifesta en el domini masculí en la totalitat de les estructures de la societat en general. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d’homes i dones, atorgant superioritat als homes i inferioritat a les dones.

Relacionat amb: androcentrisme.

Perfil professional des de la perspectiva de gènere

Conjunt de valors, actituds, coneixements i habilitats específiques que ha de reunir un treballador o treballadora per actuar en una àrea professional concreta. El perfil professional no és neutre des de la perspectiva de gènere, ja que, en funció de les capacitats que es considerin necessàries per a un determinat lloc de treball, pot excloure les dones o els homes.

Regulada a: art. 28.2 TRET; i [art. 37b LIEDH](#).

Relacionat amb: capacitat/incapacitat de gènere.

Persona no binària

Aquell que defuig l’autodeterminació basada en el binarisme (el model de dos únics gèneres: el masculí, per al sexe biològic mascle, i el femení, per al sexe biològic femella), i que lluita per tal que les persones amb identitats i/o expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model (com ara les persones intersexuals) no pateixin exclusió.

Perspectiva de gènere [en anglès, *gender mainstreaming*] o enfocament de gènere

Eina metodològica que permet identificar, qüestionar i valorar la discriminació, desigualtat i exclusió de les dones, i elaborar les accions necessàries per generar condicions de canvi per tal d’avançar en la construcció de la igualtat de gènere. La integració de la perspectiva de gènere en l’elaboració d’una acció planificada (lleí, política, programa, acció) implica avaluar les implicacions per a les dones i els homes d’aquesta acció.

Prevista a: art. 20, 31.3, 32.3, DA 10a sis, DA 3a, quinze, DA 8a quatre, DA quatre i sis LOIEHM; i [art. 16.1 LDLGBTI](#) i [2c LIEDH](#).

Relacionat amb: capacitat/incapacitat de gènere, competència, transversalitat de gènere.

Pla d’igualtat

Conjunt ordenat de mesures, determinades pel resultat del diagnòstic de la situació, amb la finalitat d’aconseguir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe, tant en administracions públiques com en empreses. L’abast de les obligacions en relació a cadascun d’ambdós àmbits són diferents i es regulen en normativa de desenvolupament diferent.

Definit a: art. 46.1 LOEIHM.

Regulat a: art. 46-50, DA 14a dos i tres, LOEIHM; art. 1 i DA 18a quinze, RDL 6/2019, i art. 64.3 i 82 TRET; i [art. 5.3r q, 6.1f, 10.1c i 2, 13, 15, 32.3, 36, 42.3, 59.3c LIEDH](#); [art. 20.3 LDLGBTI](#).

Relacionat amb: igualtat de gènere, igualtat de sexe, igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats, igualtat formal, igualtat real, normativa antidiscriminatòria, paritat, participació equilibrada de dones i homes.

Planificació

Estratègia de procediment o procés consistent a establir els objectius d'una persona o organització, les polítiques i les actuacions previstes per assolir-los en un termini determinat, i els sistemes i instruments de control corresponents.

Amb relació a la igualtat es prenen en consideració, com a variable o criteri clau, les diferències entre dones i homes, i es procura incorporar explícitament tot allò relatiu a les diferències home/dona en polítiques i accions.

Relacionat amb: igualtat, pla d'igualtat, polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Polítiques públiques adreçades a l'objectiu de materialitzar la igualtat efectiva entre dones i homes en termes d'accés a béns, serveis i treball.

Relacionat amb: igualtat de gènere, igualtat de sexe, igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats, igualtat formal, igualtat real, paritat, participació equilibrada de dones i homes, pla d'igualtat, polítiques públiques, posició de les dones, pressupost públic.

Polítiques públiques

Conjunt d'accions realitzades, a partir de la presa de decisions a l'esfera governamental, per un sector de la societat o espai geogràfic determinat. Consta d'un conjunt de pràctiques i normes que s'expressen en forma d'intervenció, reglamentació, provisió d'un servei, etc., i s'inicia amb la presa de la decisió, a la qual segueix la planificació, la implementació i, finalment, l'avaluació de resultats.

Regulat a: [títol II LOEIHM](#); i [art. 7l i m, 53, 77.1a i b, 5/2008](#); [títol II, art. 39.1 i 2c, DA primera 1, LDLGBTI](#); [art. 1.2e i h, 3 cinquè i setè, 9.2, 13, cap. IV, DF primera 10, 17/2015](#).

Relacionat amb: impacte de gènere, pla d'igualtat, pressupost públic.

Posició

Lloc de poder o jerarquia en què es troba cada persona respecte a la resta. En l'ordre patriarcal hi ha dos llocs: a dalt (poder) i a baix (submissió).

Relacionat amb: condició de les dones, patriarcat, poder.

Posició de les dones

Ubicació de les dones en les estructures de poder d'una societat. La seva anàlisi comprèn el reconeixement social, estatus, disposició de les fonts de poder, control dels actius productius, informació, i participació en la presa de decisions, entre altres dimensions, i mostra el binomi

condició / posició de les dones i els mecanismes socials, econòmics i culturals que les mantenen en una situació de desavantatge i subordinació.

Relacionat amb: condició de les dones, empoderament de les dones, posició, patriarcat, poder.

Presencialitat

Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i les treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius, cosa que dificulta l'equilibri de les esferes personal, familiar i laboral.

Relacionat amb: conciliació de la vida laboral, personal i familiar, corresponsabilitat, doble jornada, economia reproductiva.

Pressupost públic amb perspectiva de gènere (o pressupost públic sensible al gènere, o pressupost públic amb enfocament de gènere, o pressupost públic pro equitat de gènere)

Mitjà a través del qual s'analitza l'impacte diferenciat de les partides econòmiques, despeses i inversions, sobre dones i homes, amb les dades desagregades per sexe. Té com a objectiu la integració transversal de la perspectiva de gènere en les polítiques, plans i programes, en totes les etapes del seu procés d'elaboració, amb la finalitat d'assegurar que els seus objectius, metes i resultats promouen la igualtat i equitat de gènere.

Relacionat amb: impacte de gènere, pla d'igualtat, polítiques públiques.

Principi d'igualtat

Principi general del dret, i valor superior i informador de l'ordenament jurídic que ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques i que propugna la igualtat de tracte de les persones, suposant que han de ser tractades de manera igual davant de situacions iguals, i de manera diferent en situacions desiguals.

Com a dret subjectiu, el principi d'igualtat suposa que no puguin prevaldre diferències de tracte basades en diferents característiques personals o socials, com és el cas del sexe o el gènere.

Regulat a: art. 14 de la Constitució (i art. 1 i 9.1).

Relacionat amb: discriminació, normativa antidiscriminatòria.

Principi de no-discriminació

Principi informador de l'ordenament jurídic que ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques, que implica l'obligació de no crear o dur a terme, directament o indirectament, situacions o accions basades en determinades característiques personals o socials (com ara el sexe o el gènere, o la identitat o l'expressió sexual), que situïn la persona en una posició de desavantatge.

L'obligació que dimana del principi de no-discriminació és la de remoure els obstacles que creïn aquesta diferència de tracte no justificada.

Regulat a: art. 14 de la Constitució (i art. 1 i 9.1).

Procés de selecció amb perspectiva de gènere

Procediment pel qual una organització pública o privada aplica la perspectiva de gènere en la selecció de la persona que ha d'ocupar un lloc de treball determinat.

Regulat a: art. 46.2a i 53 LOIEHM; art. 1 dos RDL 6/2019; i [art. 31.3 LDLGBTI](#), [15.4b](#), [16.2](#), [28.3b](#), i [32.1a 3r LIEDH](#).

Relacionat amb: discriminació directa, discriminació indirecta, igualtat, pla d'igualtat.

Protocol d'actuació

Instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces. Quan es fa amb perspectiva de gènere, té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i d'homes en el seu disseny i en la seva aplicació.

Regulat a: art. 62 i DF sisena LOEIHM; i [art. 11.1](#), [32.1 i 4](#), [38.2a](#), [64.4](#), [85](#), [LDDEV](#)M, [11.2](#), [16.2](#), [18f](#), [21b 5è](#), [LDLGBTI](#), i [30.1d](#), [32.2e](#), [35.4f](#), [49.2](#) i [DF primera 2](#), [LIEDH](#).

Relacionat amb: assetjament, igualtat, pla d'igualtat.

Queer

Terme incorporat de l'anglès, que el defineix com a 'strange', 'peculiar' en català, que fa referència a un corrent social, de pensament, d'activisme i d'estudis (*la teoria queer*) que defuig les identitats estàtiques binàries i normatives, i els discursos assimilacionistes, amb relació al gènere, la identitat i la sexualitat, així com altres construccions limitadores com ara raça, ètnia, classe social, creences i lloc de naixement. Rebutja classificar les persones per la seva identitat de gènere o per la seva orientació sexual.

Quota de reserva

Percentatge de reserva de llocs o posicions en àmbits, públics o privats, determinats per una norma o acord, en favor d'un sexe o bé d'un col·lectiu determinat, per assegurar-ne la seva presència o participació a l'espai regulat per la citada norma o pel corresponent acord. El seu objectiu és corregir i propiciar la igualtat d'oportunitats i de tracte per a tothom, amb especial èmfasi per als col·lectius històricament discriminats.

Previst a: l'art. 17.2 i 3 TRET pel que fa a l'àmbit del treball i el gènere; també a l'art. 42 del RD Legislatiu 1/2013, pel que fa a les persones amb discapacitat.

Relacionat amb: igualtat d'oportunitats, paritat, participació equilibrada, presència equilibrada.

Recursos

Mitjans i béns, incloent-hi els de caràcter econòmic, productiu, polític, i de temps, aplicables o disponibles per dur a terme qualsevol tipus d'acció. Tenir accés i control dels recursos i tenir part en els beneficis és indispensable per a l'empoderament de les dones.

Relacionat amb: empoderament de les dones, poder.

Represàlia discriminatòria

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus formalitzat, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.

Previst a: [art. 4h LDLGBTI](#); [art. 9 LOIEHM](#).

Regulat a: [art. 17.1. TRET](#) i [art. 59.4c LIEDH](#).

Responsabilitat social corporativa

La responsabilitat social corporativa (RSC), també anomenada *responsabilitat social de les empreses* (RSE) o *responsabilitat social de les organitzacions*, és la relativa a la responsabilitat amb la societat i el seu entorn consistent a generar, a través de la seva activitat, un impacte positiu de caire econòmic, social o mediambiental en la societat.

Regulat a: [títol VII LOEIHM](#); i [art. 35.4i LIEDH](#).

Relacionat amb: diversitat, equitat, igualtat.

Revictimització o victimització secundària

Maltractament addicional exercit contra les dones i un col·lectiu, per exemple l'LGTBI, com a manifestació de la violència masclista, a conseqüència directa o indirecta dels dèficits (quantitatius i qualitius) de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats, i per les situacions de discriminació, assetjament o represàlies derivades de la reclamació de la tutela del dret afectat.

Previst a: [l'art. 4 i\) LDLGBTI](#).

Regulat a: [art. 60.4d LIEDH](#), [34.6 i 35.4d LDLGBTI](#) i [3h LDDEVM](#).

Relacionat amb: formació en igualtat, sensibilització de gènere, violència de gènere.

Rol

Conjunt de funcions, tasques, responsabilitats i prerrogatives que es generen com a expectatives i exigències socials i subjectives, que determinen l'actuació d'una persona i la construcció de la seva psicologia, efectivitat i autoestima.

Relacionat amb: diferència de sexes, gènere.

Rols de gènere

Conjunt de pautes d'acció i de comportament, així com d'actituds, valors i expectatives, que s'adjudiquen, de manera diferent, a dones i homes, en cada cultura específica o grup determinat, i que afecten el repartiment de responsabilitats i obligacions segons l'adscripció a les categories home/dona.

Relacionat amb: bretxa de gènere, desigualtat de gènere, diferència de gènere, discriminació, divisió sexual del treball, estereotips de gènere, expressió de gènere, gènere, identitat de gènere.

Segregació per raó de gènere

Separació entre si de les persones, partint de les seves diferències, assignant-los estatus i nivells socials o legislatius diferenciats. En l'àmbit del treball, la segregació ocupacional horitzontal o vertical implica l'estructuració del mercat de treball en diversos subgrups diferenciats per característiques d'organització, tecnologia, productivitat, ingressos i característiques de la força de treball, i, en particular, la concentració professional o en categories o grups professionals diferenciats segons el sexe. La segregació pot ser horitzontal o vertical.

Segregació horitzontal per raó de gènere (o discriminació horitzontal per raó de gènere)

Concentració de les dones en determinats sectors professionals o determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen per ser menys valorades, amb pitjors condicions d'ocupació, salaris baixos, poques oportunitats de promoció i de formació continuada i adquisició de qualificacions afegides.

Relacionat amb: bretxa de gènere, discriminació, segregació per raó de gènere, sostre de vidre, desigualtat de gènere.

Regulat a: 14.1 i 2 LOEIHM; i [art. 32.2 b\)](#) i [53.2 b\)](#) LIEDH.

Segregació vertical per raó de gènere (o discriminació vertical per raó de gènere)

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells i àmbits diferents d'activitats i ocupació, que fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat i amb remuneració inferior.

Regulat a: [art. 24.2 TRET](#); i [art. 32.2 LIEDH](#).

Relacionat amb: bretxa de gènere, desigualtat de gènere, segregació per raó de gènere, discriminació, sostre de vidre.

Sensibilització en gènere

Procés que aborda i pren en consideració el factor de la igualtat, de manera que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que hi ha discriminació per raó de sexe.

Regulat a: [art. 48.2 LOEIHM](#); i [art. 1.2, 6b, 9, 27, 60, 69, 73 LDDEVM, 6d, 10, 13.2, 14.2c, 16.3h, 21a LDLGBTI, i 5j, 21.5, 24f, 46b i c, 51g LIEDH](#).

Relacionat amb: desigualtat de gènere, gènere, sexe, sexisme, sistema sexe-gènere.

Sexe

Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Relacionat amb: cisgènere, gènere, sexisme, sistema sexe-gènere.

Sexisme

Mecanisme de discriminació del sistema patriarcal, que privilegia un sexe sobre l'altre per raó de les diferències biològiques, propiciant la dominació i subordinació de les dones, i construint-ne un ordre simbòlic fonamentat en la superioritat dels homes.

Allò que implica una sèrie de comportaments, actituds conscients i estereotipades, i pràctiques que condueixen a la subordinació de les dones en totes les formes de la vida social, actuacions i àmbits de les relacions humanes.

Regulat a: art. 14.11, 24.1, 28.4, 37.1b, 50.4 LOIEMH; i [art. 24d LIEDH](#).

Relacionat amb: androcentrisme, gènere, masclisme, sistema sexe-gènere.

Sistema sexe-gènere

Sistema sociocultural, econòmic i polític, propi de cada civilització, que associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences, actituds, patrons de comportament, relació simbòlica desigual, models, i procés de socialització, que mantenen i perpetuen els rols tradicionals del que és masculí i el que és femení i la subordinació de les dones.

Relacionat amb: androcentrisme, diferència de gènere, diferència de sexes, gènere, masclisme, patriarcat, sexe, sexisme.

Sostre de vidre

Barreres invisibles o obstacles amb què es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament professional, i que en dificulten o impedeixen l'accés al poder, als nivells de decisió i de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals, de manera que un cop arribat a aquest punt moltes dones poden franquejar-ne la barrera invisible, i la majoria estanquen la seva carrera professional o política en categories o nivells organitzatius intermedis.

Relacionat amb: barreres invisibles, bretxa de gènere, canonada foradada, desigualtat de gènere, discriminació, segregació vertical per raó de gènere, terra enganxós.

Subocupació (o infraocupació)

Ocupació, per part d'una persona, d'un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Relacionat amb: discriminació directa, discriminació indirecta, discriminació múltiple, discriminació per raó de sexe, segregació horitzontal per raó de gènere, segregació vertical per raó de gènere.

Tècnic o tècnica especialista en igualtat (o tècnic o tècnica superior de promoció d'igualtat, o agent d'igualtat)

Figura ocupacional reconeguda a la Classificació nacional d'ocupacions (CNO) i a la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, amb funcions d'igualtat i diversitat, i competències en el disseny, gestió, avaluació, anàlisi, intervenció i implementació dels programes d'acció positiva i polítiques d'igualtat d'oportunitats, en els terrenys de l'educació, formació, treball i en totes les formes de participació ciutadana.

Citat a: art. 49 LOIEHM i art. 2b Recomanació de la Comissió Europea de 24 de novembre de 1987.

Regulat a: art. 34.2b LIEDH.

Relacionat amb: polítiques d'igualtat, unitat d'igualtat.

Teletreball

Forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i de la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, i que afavoreix la conciliació de la vida professional amb la personal i familiar.

Regulat a: art. 13 ET (desenvolupat a art. 2 vuit RDL 6/2019); i art. 46d LIEDH.

Relacionat amb: conciliació de la vida professional, personal i familiar, corresponsabilitat, flexibilització horària.

Terra enganxós [en anglès, *sticky floor*]

Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables (més contractació temporal, més treball a temps parcial i més índex de rotació laboral).

Relacionat amb: barreres invisibles, bretxa de gènere, canonada foradada, segregació per raó de gènere, sostre de vidre.

Transferència de coneixement

Conjunt d'activitats dirigides a la difusió de coneixements, experiències i habilitats amb la finalitat de facilitar, de manera eficaç i continuada, l'ús, l'aplicació i l'explotació del coneixement, la tecnologia i les capacitats en R+D+I de la universitat fora de l'àmbit acadèmic, ja sigui per altres institucions d'R+D, el sector productiu o la societat en general, alhora que permet generar un retorn econòmic i científic i de col·laboració amb l'entorn social.

Transfòbia

Odi, rebuig, aversió, prejudici o discriminació contra les persones transgènere o transsexuals, i que pot tenir un efecte pejoratiu sobre els seus drets.

Transgènere

1. Persona que no s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques, sigui perquè se sent del gènere contrari o bé perquè la seva identitat no s'ajusta a les categories de gènere tradicionalment establertes. Es diferencia de transsexual (vegeu *transsexual*).

2. Varietat de comportaments i característiques (i no tan sols atributs físics) que en una mateixa persona deixen d'estar vinculats només a un dels dos sexes masculí i femení.

Regulat a: art. 1.2, 4b i, 7, 16.3i, 17.5, 18b, c i d, 23 LDLGBTI.

Relacionat amb: gènere, identitat de gènere.

Transsexual

Persona que s'ha sotmès a operacions o tractaments físics vinculats al canvi de sexe o d'atributs sexuals. Es diferencia de transgènere (vegeu *transgènere*).

Transversalitat de gènere [en anglès, *gender mainstreaming*]

Mètode d'anàlisi i estratègia de treball que integra, de manera sistemàtica, la perspectiva de gènere en les situacions, prioritats i necessitats d'homes i dones en el conjunt de polítiques públiques, programes i pràctiques d'una organització i la seva cultura, a fi de promoure la igualtat d'oportunitats i la diversitat, des de la fase de planificació fins a la implantació i avaluació, en les diferents etapes dels processos i procediments.

Regulat a: art. 15 i 32.3 LOEIHM i art. 2o LGDPD; i art. [3.1](#), [5c](#), [5.3o i t](#), [6.1d](#), [7.1b](#), [7.3a i b](#), [7.4](#), [8](#), [56](#), [DA 4a](#), [DF 1.1](#), [LIEDH](#), i. [7d LDDEVM](#).

Relacionat amb: capacitat / incapacitat de gènere, competència, perspectiva de gènere.

Treball productiu

Conjunt d'activitats realitzades a títol lucratiu que produeixen béns i serveis en l'economia mercantil i formal, però també en l'economia submergida i informal.

Es contraposa a treball reproductiu o treball domèstic i de cures.

Regulat a: [art. 21e LDLGBTI](#).

Relacionat amb: conciliació de la vida professional, personal i familiar, corresponsabilitat, segregació horitzontal per raó de gènere, [treball reproductiu](#).

Treball reproductiu o treball domèstic o de cura

Conjunt d'activitats no lucratives relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, tradicionalment assignat socialment a les dones, que comprèn les tasques d'higiene i manteniment de la llar, l'economia domèstica, la cura de les persones dependents, la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Citat a: [l'art. 2 c\) LIEDH](#).

Relacionat amb: conciliació de la vida professional, personal i familiar, corresponsabilitat, segregació horitzontal per raó de gènere, [treball productiu](#).

Tutoria (o mentoria) [en anglès, *mentoring*]

Relació acadèmica, formativa o professional, que fa possible l'aprenentatge, l'experimentació, el desenvolupament del propi potencial i l'adquisició de noves capacitats, a través d'un procés en què una persona (tutora) dona suport a la carrera i al creixement personal d'una altra (tutoritzada), al marge de la relació habitual entre superior i subordinat. Eina cada vegada més utilitzada per fomentar el desenvolupament personal i professional de les dones.

Relacionat amb: formació en igualtat, sensibilització de gènere.

Unitat d'igualtat

Entitat i servei especialitzat d'una institució, organització, universitat o empresa, amb la finalitat de desenvolupar les polítiques d'igualtat en matèria de gènere. Amb l'objectiu d'assolir el principi d'igualtat efectiva, igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes, en tots els nivells i àmbits de l'organització, exerceix les tasques i funcions establertes en el seu reglament o acta de constitució i en la normativa vigent.

Regulat a: art. 77 LOIEMH i DA 12a LOMLOU (Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats).

Relacionat amb: comissió d'igualtat, tècnic o tècnica especialista en igualtat.

Violència de gènere

Tot acte de violència basat en la pertinença de la persona al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces amb els dits actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la privada. La violència és el símbol de la desigualtat existent. Es tracta de la violència dirigida sobre les dones pel fet mateix de ser-ho.

Previst a: l'art. 1 LO 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Regulat a: art. 14.5, 27.3d, 31.2, 37.1d, 38.1d, 61.2, 68, DA 3, DA 8.3, DA 9.3, DA 11 dotze, DA 13 tres, DA 16 catorze b, DA 19 quatre, LOEIHM, i art. 7 LGDPD i 37.7, 40.5, 52d, 53b, 55.5b, 89.1, ET; i [art. 58 i DA 6.2 LIEDH](#).

Relacionat amb: assetjament, igualtat, gènere, revictimització, victimització secundària, violències masclistes.

Violències masclistes

Tipus de violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïdes per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat.

Citat a: [art. 3a LDDEVM](#).

Regulat a: [art. 22.4 LDLGBTI](#), [1.2f](#), [3 tercer](#), [5 tercer s](#), [6.1b](#), [7.2b](#), [15.4b](#), [16.3](#), [21.3j](#), [21.4](#), [28.3c](#), [30.1d](#), [42.3](#), [48.1c](#), [49.6](#), [52.2](#), [54.2 i 3](#), [55.1b i c](#), [552a](#), [DF 1a i 3a LIEDH](#).

Relacionat amb: formació en igualtat, sensibilització de gènere, revictimització, victimització secundària, violència de gènere.

Visibilització

Procés de fer visible el que és invisible, reconeixent i revaloritzant, treure a la llum i incorporant, el paper i la vida de les dones, i la igualtat entre dones i homes, al món i a la història.

Relacionat amb: androcentrisme, invisibilitat.

Índex de termes

Accions positives, discriminació inversa o discriminació positiva

Alternança

Anàlisi de gènere

Androcentrisme

Assetjament

Auditoria de gènere

Avaluació d'impacte de gènere

Barreres invisibles

Bones pràctiques

Bretxa

Canonada foradada [en anglès, *leaking pipe*]

Capacitat/incapacitat de gènere

Cisgènere

Clàusula antidiscriminatòria

Coeducació

Comissió d'Igualtat UB

Comissions d'igualtat de centre

Comissió ad hoc

Competència

Composició equilibrada

Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Condició de les dones

Corresponsabilitat

Cultura institucional

Dades desagregades per sexe

Democràcia paritària

Desigualtat de gènere

Diagnosi (o diagnòstic)

Diagnosi de gènere

Diferència de sexes

Discapacitat

Discriminació
Diversitat
Divisió sexual de la feina
Doble jornada (o doble presència)
Drets reproductius
Economia reproductiva
Empoderament de les dones
Equilibri entre la vida professional i la vida personal i familiar
Equitat
Espai de cures
Espai privat
Espai públic
Estereotips de gènere
Estratègia dual
Expressió de gènere
Feminisme
Flexibilitat horària
Formació en igualtat
Gènere
Gènere no binari
Ginofòbia
Homòfob/homòfoba
Homofòbia
Identitat de gènere
Igualtat
Impacte de gènere
Índex de concentració
Índex de distribució
Índex de feminització
Indicador de gènere
Institucionalització de la perspectiva de gènere
Interseccionalitat i discriminació múltiple
Intersexual

Invisibilitat/Invisibilització

LGBTI i LGTBIQ+

Llenguatge no sexista (i llenguatge inclusiu)

Masclisme

Masclista

Misogin/misògina

Misogínia

Negociació col·lectiva

No-discriminació per raó de sexe

Normativa antidiscriminatòria o antidiscriminació

Ordre de discriminar

Paritat

Participació equilibrada de dones i homes (o presència equilibrada de dones i homes)

Patriarcat

Perfil professional des de la perspectiva de gènere

Persona no binària

Perspectiva de gènere [en anglès, *gender mainstreaming*] o enfocament de gènere

Pla d'igualtat

Planificació

Polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Polítiques públiques

Posició

Posició de les dones

Presencialitat

Pressupost públic amb perspectiva de gènere (o pressupost públic sensible al gènere, o pressupost públic amb enfocament de gènere, o pressupost públic pro equitat de gènere)

Principi d'igualtat

Principi de no-discriminació

Procés de selecció amb perspectiva de gènere

Protocol d'actuació

Queer

Quota de reserva

Recursos

Represàlia discriminatòria

Responsabilitat social corporativa

Revictimització o victimització secundària

Rol

Rols de gènere

Segregació per raó de gènere

Sensibilització en gènere

Sexe

Sexisme

Sistema sexe-gènere

Sostre de vidre

Subocupació (o infraocupació)

Tècnic o tècnica especialista en igualtat (o tècnic o tècnica superior de promoció d'igualtat, o agent d'igualtat)

Teletreball

Terra enganxós [en anglès, *sticky floor*]

Transferència de coneixement

Transfòbia

Transgènere

Transsexual

Transversalitat de gènere [en anglès, *gender mainstreaming*]

Treball productiu

Treball reproductiu o treball domèstic o de cura

Tutoria (o mentoria) [en anglès, *mentoring*]

Unitat d'igualtat

Violència de gènere

Violències masclistes

Visibilització

4. ANNEXOS COMPLEMENTARIS

4.1. ANÀLISI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

4.2. DADES ADDICIONALS RELATIVES A CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE LA UB

4.3. RECURSOS DE REFERÈNCIA

4.1. ANÀLISI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

ESTUDI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA PER ENSENYAMENTS I ASSIGNATURES

Diagnosi sobre perspectiva de gènere en la docència a través de l'estudi dels plans docents de les assignatures

Coordinadora: Marta Ortega Balanza

A càrrec de Marta Ortega Balanza i Sandra Periago Estornell, tècniques de la Unitat d'Igualtat

Col·laboracions:

Carles J. Ciudad, president de la Comissió d'Igualtat de la Facultat de Farmàcia
Júlia Pasqual Bordas, becària de la Unitat d'Igualtat i màster en Estudis de Gènere

Maria Pino Alonso, representant de la Junta del PAS a la Comissió d'Igualtat

Nuria Rodríguez, presidenta de la Comissió d'Igualtat de la Facultat d'Economia i Empresa

Eva Vidal Escrivà, becària de la Unitat d'Igualtat i màster en Estudis de Gènere

1. Metodologia i abast de l'estudi

a) Participació equilibrada, paritat i perspectiva de gènere en els plans docents

La Universitat de Barcelona, com a entitat d'ensenyament superior, treballa pel compliment dels principis de representació equilibrada, paritat i coeducació, sota l'òptica del principi d'igualtat efectiva i la inclusió de la perspectiva de gènere, com a elements transversals de tota la política educativa, investigadora i formativa, adreçada a la comunitat universitària.

Amb aquesta premissa, es va encetar aquest projecte de revisió i anàlisi dels plans docents dels diferents graus de cadascuna de les facultats, com a element addicional al diagnòstic, global i transversal, realitzat per COPOLIS (vegeu el capítol 4 d'aquesta memòria).

b) Objectius i finalitat del projecte de revisió dels plans docents

Tanmateix, l'esforç d'aquest treball s'encamina al compliment del que s'estableix amb relació al currículum, textos i materials docents, previst en els art. 23 i 24 de la LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes; i, especialment, a l'art. 25 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. A més, la igualtat en l'àmbit de l'educació superior també inclou fomentar l'ensenyament i investigació sobre el significat i assoliment de la igualtat entre dones i homes. Per tot això, el principi d'igualtat efectiva no només forma part dels valors educatius de la institució, sinó que compleix amb el plantejament de l'art. 28.2a de la Llei 17/2015, fent necessària la tasca de potenciar i

visibilitzar el treball i aportacions de les dones, objectiu d'aquest projecte de revisió dels plans docents.

És per això que les dades obtingudes en aquest treball de revisió, quantificació i valoració, de la informació proporcionada pels plans docents publicats, permeten que s'utilitzin com a eina d'anàlisi de la presència de les dones i homes, tant de forma quantitativa com comparativa, en l'àmbit academicodocent; i amb la finalitat de contribuir al principi de qualitat docent, fomentant la igualtat plena en la difusió, reconeixement i valoració de l'activitat investigadora i acadèmica realitzada per les dones en els diferents àmbits d'especialitat recollits en els itineraris curriculars.

També és rellevant, amb relació al principi d'igualtat de tracte, evitar comportaments que reproduïen estereotips socials; així com visibilitzar les dones i homes presents en les tasques docents i la bibliografia publicada en els plans docents de cada assignatura, amb la finalitat de fer patent el grau d'acompliment del principi de paritat i representació equilibrada. Ambdues tasques permeten, en línia amb el compromís dels objectius i actuacions educatives que contribueixen a l'empoderament de l'alumnat femení, d'oferir-los referents en les seves especialitats curriculars.

c) Fases del treball de revisió i anàlisi

Aquest projecte de revisió dels plans docents publicats en els ensenyament de les diferents facultats de la Universitat de Barcelona és una tasca encara en curs, que va iniciar el 2018 la Unitat d'Igualtat (Pilar Rivas, directora de la Unitat d'Igualtat, Sandra Periago, tècnica d'Igualtat de la Unitat, i el personal becat de la Unitat, Eva Vidal Escrivà durant el curs 2018-2019, i Júlia Pascual Bordas de setembre a desembre de 2019). Es va iniciar amb la concreció de la naturalesa de les dades quantitatives a treballar i la metodologia de tractament, i es va focalitzar l'atenció en els ítems de treball que es van assumir com a més operatius, i que engloben docència, treballs de coordinació, presència d'autors i autores a la bibliografia, i inclusió o no de la perspectiva de gènere en el plantejament de l'assignatura.

En aquest primer moment, i dins de la primera fase del projecte, es tracta d'un treball de quantificació de les persones que hi participen; per tant, són dades anònimes segregades per sexe, sense que, en aquesta ocasió, hi tingui cabuda la inclusió d'altre tipus d'informació relacionada amb el gènere, així com qualsevol altra circumstància particular o personal (plantejaments que corresponen a una altra etapa del projecte, i que requereixen una estructura i metodologia diferents).

Els criteris de la metodologia emprada en el buidatge de dades d'aquesta primera fase han estat els següents:

1. Denominació oficial de l'assignatura: es determina si és de gènere.
2. Contingut de l'assignatura: es prenen en consideració els apartats de competències, objectius i temari del pla docent. Si en qualsevol d'aquests tres apartats es fa referència a estudis de gènere, temes de feminisme o història de les dones, es considera que l'assignatura incorpora la perspectiva de gènere. Tanmateix, en cada cas, la persona que fa la revisió afegeix les observacions que considera pertinents o rellevants, i en aquest sentit n'indica l'enllaç corresponent. S'han trobat casos en què cap d'aquests apartats fan referència a les qüestions apuntades, però la bibliografia recomana llibres amb

perspectiva o temàtica feminista, per exemple: Judith Butler. En aquest cas, es considera que l'assignatura no té perspectiva de gènere, atès que en els apartats anteriors no s'hi fa referència. També es té coneixement que hi ha assignatures que en els plans docents no consta que incorporen la perspectiva de gènere, però, no obstant això, a la pràctica el professorat sí que ho fa. Aprofundir i ampliar el treball d'aquest ítem, ja previst des d'un principi com a tipus de dades a treballar, requereix posposar-ho a la fase final, amb l'objectiu d'articular un mecanisme àgil, eficient i eficaç de recollida fiable de dades, atenent al tipus i característiques de cada grau, i prenent com a punt de partida l'eina i informació proporcionada per les enquestes que, compartint aquest interès, es van dur a terme del 27 de gener al 4 de febrer de 2020.

- Una altra qüestió a assenyalar en aquest apartat, i que és un element recurrent i fàcilment detectable en els dissenys dels plans docents, és la utilització o no de llenguatge inclusiu (concepte inclòs en el *Glossari de termes*, annex 3 del III Pla d'igualtat). A causa de la seva importància com a eina de canvi de rols i marcs mentals, raó per la qual les diferents normatives li donen rellevància (art. 3.8, 15.4b, 21.3f, 23b, 25.1d, 26.2, 28.1b, 35.4g, DA 5 LIEDH; 12.4 LDLGBTI; 14.11, 28.4, 37.1b, 38.1b LOIEHM; i art. 23a LDDEVM), és un element que el grup de treball ha tingut en compte i ha advertit en la revisió, incloent-hi la informació corresponent.
 - Amb relació a aquest punt, i encara que no es tingui cap altra informació en la presentació del pla docent, si la bibliografia recomana llibres amb perspectiva feminista, es considera que s'aplica la perspectiva de gènere.
3. Encara que hi ha assignatures en què no consta perspectiva de gènere en el pla docent, pot donar-se el cas que, a la pràctica, el professorat sí que la incorpori: informació que resta pendent d'organitzar i planificar dins del grup de treball, per articular l'eina que permeti obtenir aquesta informació de tot el conjunt docent, de la manera com s'ha dit abans: àgil, eficient i eficaç.
 4. Quantificació d'homes i dones que consten en el pla docent com a professor/professora de cada assignatura, per esbrinar si hi ha paritat, o bé una presència equilibrada.
 - En aquest punt s'ha de tenir en compte que, en el cas que en una assignatura el mateix professor o professora imparteixi docència a més d'un grup, s'ha de comptar una sola vegada.
 5. A qui (home o dona) correspon, en el pla docent, la coordinació de l'assignatura.
 6. Revisió de les autories de la bibliografia recomanada en el pla docent, tenint en compte les pautes següents:
 - a) Si el document conté diversos autors i autores, però la majoria són homes, es considera escrit per homes. El mateix a l'inrevés, si la majoria són dones, es considera escrit per dones.
 - b) Si el document està escrit per un home i una dona s'ha considerat neutre. També en el cas que estigui escrit per una institució.
 - c) Quan la bibliografia posa «et al.», i per part del CRAI no s'especifica qui són la resta d'autores o autors, s'ha de classificar d'acord amb l'autoria que apareix.

d) Si hi ha més d'un document d'un mateix autor o autora, es comptabilitza tantes vegades com documents tingui. Per exemple: si hi ha dues obres diferents de Judit Butler consta com a dues dones en la quantificació per sexe.

e) Un fet molt complex a l'hora d'analitzar la bibliografia fa referència al fet que, majoritàriament, la citació indica el cognom i la inicial; per tant, per esbrinar de qui es tracta, s'ha de consultar els catàlegs (CRAI, CCUC i d'altres) o fer cerques en el cercador Google.

Abans de passar a la segona fase, es valorarà el fet que, posteriorment a les revisions presentades en aquest informe, en el curs 2020-2021, hi haurà variacions importants en relació amb els ensenyaments, ja que hi ha plans d'estudis en extinció, i modificacions en la docència presencial i semi presencial (amb la possible eliminació d'alguna assignatura en aquesta última modalitat). A banda d'això, s'hauran d'afegir les modificacions que normalment es fan en les renovacions dels plans docents de cara al nou curs. En aquest sentit, les dades ofertes a les taules que acompanyen aquest estudi poden servir com a indicador d'avaluació de resultes de la comparativa de les modificacions fetes en els plans docents consecutius.

En una segona fase es preveu la possibilitat d'ampliar la recollida de dades, sense descartar l'afegit d'altres columnes addicionals sense descartar afegir informació addicional, així com completar els conceptes acordats i que encara no s'han pogut dur a terme. També es té en compte de considerar les modificacions que calguin, en relació amb la metodologia de recollida de dades, que, adaptades a la realitat i característiques de cada centre docent, puguin plantejar-se en el grup de treball amb l'objectiu de maximitzar els resultats.

Una tercera fase tindrà per objecte principal l'anàlisi i valoració de les dades obtingudes, a fi d'elaborar una anàlisi comparativa dels resultats dels diferents àmbits curriculars treballats.

De cara al futur, es planifica una quarta fase, amb l'interès d'ampliar aquesta tasca de revisió dels plans docents dels graus als plans docents dels màsters i postgraus.

d) Estat de la qüestió dels graus treballats

Durant el període 2018-2019, la Unitat d'Igualtat ha revisat els plans docents dels graus de diversos centres, amb un estadi d'assoliment diferent:

1. S'ha pogut completar la revisió de tots els graus dels centres següents (s'annexen al final):
 - Facultat de Belles Arts
 - Facultat de Física
 - Facultat de Ciències de la Terra
 - Facultat de Química
2. En procés d'anàlisi:
 - Facultat d'Economia i Empresa: s'han completat els graus d'ADE, Economia, i Empresa Internacional.

- Facultat de Filosofia: s'ha completat el grau de Filosofia.
- Facultat de Geografia i Història: s'han completat el grau d'Antropologia Social i Cultura, i el d'Arqueologia.
- Facultat de Psicologia: s'ha començat la revisió del grau de Psicologia, però, tal com consta al document annexat, només s'han pogut completar algunes assignatures, i d'altres s'han revisat parcialment: Elaboració de Projectes d'Intervenció Social i Cooperació Internacional; Emprenedoria i Innovació Social; Ensenyament i Aprenentatge amb Tecnologies de la Informació i la Comunicació; Genètica de la Conducta; Neuropsicologia de l'Envel·liment i de les Demències; Observació del Comportament Esportiu; i Orígens Biològics de la Societat i la Cultura.

Prenent en consideració l'interès de la informació recollida, i amb voluntat de continuïtat i millora dels resultats que ofereix aquest treball de revisió dels plans docents, i el volum de feina que suposa en esforç i dedicació, es va considerar incrementar el ventall d'indicadors a recollir per la qual cosa es va fer palesa la necessitat de crear sinergies de treball més obertes.

Amb aquesta finalitat, el febrer de 2020, sota la coordinació de Marta Ortega, tècnica de la Unitat d'Igualtat, es va adreçar, als membres de la Comissió d'Igualtat l'ofertament de col·laborar en aquest projecte, i es va obtenir una resposta molt satisfactòria. Rebudes les acceptacions de col·laboració se'ls va enviar les pautes de treball per a aquesta primera fase, així com el document de metodologia elaborat per la UI com a punt de partida, i el document de treball general que recollia el buidatge fet fins aleshores, perquè pogués servir de model i oferir la informació de tot el que s'havia treballat fins al moment. Partint d'aquestes pautes i model, l'objectiu va ser anar completant les revisions d'assignatures dels ensenyaments que restaven pendents, informació útil a l'hora d'avaluar tant els resultats en singular com d'anàlisi de conjunt. Per això, la coordinadora va facilitar a cada persona voluntària el model de document amb les dades a revisar i quantificar, incloent-hi en el format la separació per graus i cursos⁶¹.

Resoltes les consultes i els dubtes de les persones que s'havien ofert per prendre part en aquest projecte col·laboratiu, es va constituir el grup de treball integrat per Carles Ciutat, president de la Comissió d'Igualtat de la Facultat de Farmàcia, i Nuria Rodríguez, presidenta de la Comissió d'Igualtat de la Facultat d'Economia i Empresa; Maria Pino, representant del PAS a la Comissió d'Igualtat; Sandra Periago i Marta Ortega, com a tècniques d'Igualtat, sota la coordinació d'aquesta última.

⁶¹ Tanmateix aquest projecte de revisió dels plans docents comparteix l'interès, naturalesa i objectius establerts per l'AQU Catalunya, 2018, referent a la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència universitària catalana, tant als estudis de graus, com postgraus. Aquesta eina acadèmica és un excel·lent indicador de gènere, ja que permet identificar, qüestionar i valorar la discriminació, desigualtat i exclusió de les dones, amb la finalitat d'elaborar les accions necessàries. Acció que no només va encaminada al compliment de la normativa vigent en igualtat de caràcter autonòmic i nacional, sinó també amb l'objectiu d'excel·lència acadèmica, integrant la igualtat entre sexes dins de la cultura organitzativa. Així com les indicacions aprovades per AQU Catalunya al mes de juliol de 2020, que prèviament van ser compartides en el si de la Comissió Dones i Ciència, on també es van fer aportacions per part de la Universitat de Barcelona (AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2020). *Guia per al seguiment de les titulacions oficials de grau i màster*, http://www.aqu.cat/doc/doc_16385323_1.pdf).

S'ha de tenir en compte que, a causa de circumstàncies personals i professionals sobrevingudes en un futur, es poden produir canvis en la composició del grup de treball, que condicioni també la forma d'abordar els resultats que segueixin als que ara es presenten.

Per motius de calendari, del continu volum de treball de la Unitat d'Igualtat (incrementat amb l'última fase de l'aprovació del III Pla d'Igualtat) i de la crisi sobrevinguda per la COVID-19 que ha obstaculitzat, a tots els àmbits i nivells, el desenvolupament del ritme ordinari de la feina, no s'ha pogut complir la totalitat de la revisió, prevista per al 25 d'abril de 2020. Les persones que formen el grup de treball continuen amb la revisió i buidatge de dades dels graus dels quals s'han fet càrrec. Per tant, aquesta informació encara no consta en aquest informe (consultables al final d'aquest annex).

Com a excepció, hi ha revisions que sí que s'han pogut assolir dins del termini fixat i que es poden consultar en aquest document:

- Facultat d'Educació.
- Facultat de Biologia.
- Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuais.

Com ja s'ha exposat, a causa del valor tant del treball dut a terme com del que és en curs, i de la implicació de les persones que formen el grup de treball, es manté el compromís de continuar aquesta feina, que partirà de l'elaboració, per part de la coordinació, d'un calendari de treball i reunions del grup, a fi d'avançar i aprofundir en les tasques d'aquest projecte, així com assolir el màxim grau de resultats amb les dades obtingudes.

e) Asserció

Aquesta primera fase del treball, encara que inconclusa, ja mostra ser un bon indicador de la desigualtat, oferint un seguit de dades, els resultats de les quals s'incorporen en les taules que es presenten més endavant.

En aquesta línia el projecte desenvolupa la mesura prevista a l'eix 4 «Perspectiva de gènere en la docència: creació i transmissió del coneixement en l'activitat docent», respecte a la necessitat d'incorporar, en els plans docents de les assignatures de diverses titulacions i nivells, la perspectiva de gènere i la visibilització de les dones.

Quan s'acabi el buidatge dels graus de tots els centres, aquestes dades, juntament amb la resta de dades obtingudes, permetran analitzar i arribar a conclusions, tant de caràcter particular, per centre, com global o institucional, i facilitaran l'elaboració de conclusions en relació amb el grau de presència d'homes i dones en l'àmbit de la docència i la recerca. Treball de revisió i resultats que es complementarà, per als diferents àmbits d'acció del III Pla, amb les mesures, indicadors i propostes inclosos en algunes de les accions indicades en diferents eixos estratègics del III Pla d'Igualtat.

Aquest projecte de revisió dels plans docents no només ofereix una foto fixa del moment de l'elaboració, sinó que, sent, com s'ha dit, un treball en curs, permetrà detectar els canvis que es produeixen i incidir en les mesures de correcció necessàries en l'àmbit de sensibilització, conscienciació i formació del PDI responsable com a docent o en tasques de coordinació o similar naturalesa en l'elaboració dels plans docents.

Com que es tracta d'un treball en curs, pot ser susceptible de modificacions, adicions i correccions, tant en relació amb la metodologia i els indicadors, com en les mateixes revisions.

Amb tot, això no impedeix fer una primera aproximació amb les dades obtingudes fins el moment, que fan palès el següent:

a) Els graus d'arts i humanitats són el que més incorporen la perspectiva de gènere. Situació acompanyada pel fet que hi ha assignatures específiques de gènere que permeten una certa especialització curricular en aquest sentit, valor que incentiva que es continuï en aquesta línia de treball en el TFG d'aquests ensenyaments i en el Màster d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania.

b) La revisió de la bibliografia exposa dos fets rellevants:

b.1) La citació amb les inicials del nom invisibilitza encara més les dones, ja per si menys citades a l'apartat bibliogràfic, especialment en determinades àrees. Al mateix temps dificulta la tasca de recollida de dades, que agreuja aquesta invisibilitat. Fet que mostra la necessitat d'altres regles de citació des del mateix moment de la revisió anual del GR@D realitzada pel CRAI.

b.2) La presència més gran d'homes que de dones a les bibliografies recomanades. Si és indicatiu d'un biaix inconscient de gènere o a causa d'altres causes, és un dels elements que s'ha d'estudiar i avaluar en la tercera fase, a partir dels resultats obtinguts a les conclusions corresponents.

c) Respecte al llenguatge inclusiu (com pot apreciar-se a l'apartat de comentaris de les taules adjuntades), s'ha detectat l'ús del masculí neutre, en una proporció més elevada que el llenguatge inclusiu, i crida l'atenció que hi ha ocasions en què es combinen tots dos: *alumnat* amb *alumne*, *professor* amb *professorat*, per exemple. Aquesta circumstància està provocada, sovint, pel fet que el text de la part general de continguts i metodologia es repeteix d'un pla docent a un altre, arrossegant aquest ús i repetint-lo.

Tanmateix hi ha plans docents que utilitzen el subjecte emissiu o el·líptic o l'acció com a subjecte, de tal manera que no hi ha llenguatge determinatiu de gènere.

d) Finalment, però igual d'important, és el fet que majoritàriament no hi ha presència equilibrada de dones i homes en relació amb l'exercici docent de les assignatures.

En relació amb les dades contingudes en les taules d'informació que es presenten a continuació, s'ha de tenir en compte que aporten la informació del moment en què es van treballar, així com la realitat dels diferents graus revisats en moments posteriors, i que la revisió es va tancar, en aquest sentit, en la data de presentació d'aquesta memòria.

2. Consideracions sobre els resultats

Tot i que encara no s'ha completat la recollida de dades de l'univers d'estudi, sí que es disposa d'una mostra significativa amb relació a l'observació dels resultats obtinguts. Si bé quan acabi el projecte, es valoraran els centres tan individualment en la seva idiosincràsia, com en conjunt, mitjançant l'estudi comparatiu, ja es poden avançar algunes consideracions sobre les dades obtingudes fins ara; sense que en resulti cap distorsió ni de la fase de recollida de dades ni de la fase d'anàlisi de dades i interpretació de resultats.

La primera i més destacada conclusió és que, si bé no es poden fer afirmacions generals respecte de tots els ensenyaments, no es pot dir que les assignatures pròpiament de gènere siguin la constant en els ensenyaments de la UB. Cada tipologia i àrea de coneixement té les seves pròpies particularitats i un espai més o menys ampli per a la incorporació de la perspectiva de gènere d'una manera més directa o visible, com és el cas de la introducció d'assignatures específiques de gènere o fins i tot de titulacions de gènere. Això indica que s'ha de tenir en compte la necessitat d'ampliar la formació de gènere per part de la institució, amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere dins del Compromís de la igualtat com a horitzó.

Al contrari, com es pot comprovar en la mostra, són escassos els casos d'aquesta tipologia. El que demostra l'anàlisi és que la perspectiva de gènere s'introdueix de manera més habitual en els continguts de les assignatures o en l'orientació en la impartició. Aquest darrer aspecte es fa especialment present en l'entrevista personal i directa, ja que l'enquesta duta a terme (amb caràcter general, però amb respostes desiguals a la comunitat universitària, ja que bona part correspon només a una part de l'equip docent i de l'alumnat de la Universitat de Barcelona que hi va participar activament) no permet copsar la realitat de la incorporació efectiva a la docència més enllà de la presència formal als continguts de l'assignatura, o la referència que pot suposar l'espectre de persones que van respondre l'enquesta, com s'analitza a l'apartat 4.1, Perspectiva de gènere en la docència.

No obstant això, les dades recollides fins ara permeten tenir referència sobre el grau de responsabilitat en la redacció dels plans docents, com a eina d'introducció directa de la perspectiva de gènere en la docència; tot i que també s'ha de tenir en compte el programa específic de cada assignatura i grup de docència, que concreta el pla docent general de l'assignatura. Conclusions que ja porten a destacar uns reptes i unes potencialitats amb relació a la introducció de la perspectiva de gènere de manera sistemàtica en el conjunt de l'activitat docent i formativa.

ESTUDI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA PER ENSENYAMENTS I ASSIGNATURES

	ASSIGNATURES DE GÈNERE AL PLA D'ESTUDIS				AUTORIA PD	PROFESSORAT	
FACULTAT	BELLES ARTS	CONTINGUT DE GÈNERE	PARITAT	PROPORCIÓ		PARITAT	PROPORCIÓ
GRAU	BELLES ARTS						
OB	Actituds Interdisciplinàries		—	—	Home	4 Dones 1 Home	80% Dones 20% Homes
FB	Antropologia i Sociologia de l'Art		3 Dones 14 Homes 1 Neutre	83,3% Homes 16,7% Dones	Home	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
OT	Art i Cultura Urbana		—	—	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Art i Intervenció Social		1 Dona	100%	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Art, Tecnologia i Impressió		1 Dona 8 Homes 2 Neutres	9,1% Dones 72,72% Homes 18,18% Neutres	Home	2 Dones 1 Home	66,66% Dones 33,33% Homes
OT	Arts Medials		5 Dones 6 Homes 5 Neutres	31,25% Dones 37,5% Homes 31,25% Neutres	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Conceptes de l'Art Contemporani	El paradigma de la diferència sexual més enllà del cànon patriarcal: teoria feminista i pràctiques artístiques contemporànies	7 Dones 8 Homes	46,67% Dones 53,33% Homes	Dona	4 Dones 1 Home	80% Dones 20% Homes
FB	Conceptes de l'Art Modern		3 Dones 10 Homes 1 Neutre	21,43% Dones 71,43% Homes 7,14% Neutres	Dona	4 Dones 2 Homes	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Confluències en el Trajecte Personal. Espais de Creació i Espais de Difusió		7 Homes	100%	Home	1 Home	100%

OT	Cos, Rostre, Identitat: Tractaments Plurals		8 Homes 3 Dones	72,72% Homes 27,27% Dones	Home	1 Home 1 Dona	50% Home 50% Dona
OB	Crítica de la Representació		4 Dones 12 Homes 1 Neutre	23,53% Dones 70,59% Homes 5,88% Neutres	Home	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Home
OT	Dibuix de Moviment		3 Dones 11 Homes 1 Neutre	20% Dones 73,33% Homes 6,67% Neutres	Dona	3 Dones	100%
OT	Dibuix i Animació		12 Homes	100%	Home	2 Homes	100%
OT	Disseny d'Interactius, Disseny Audiovisual i Disseny per als Media		2 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OT	Edició Escultòrica: Fosa en Metall, Vidre, Motlles, Elastòmers i Resines		1 Dona 12 Homes	7,69% Dones 92,31% Homes	Home	2 Homes	100%
OT	Escultura i Materials de la Terra: Fang, Pedra, Fusta i Fibres Naturals		1 Home	100%	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Escultura i Paisatge: Art i Natura. Intervencions en el Territori. Escenografia Urbana		6 Dones 18 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	1 Home	100%
OB	Expansions de l'Art		2 Dones 16 Homes 4 Neutre 3 —	8% Dones 64% Homes 16% Neutres 12% —	Home	1 Dona 5 Homes	16,67% Dona 83,33% Homes
OT	Fotografia		2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,66% Homes	Dona	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OT	Iconologia		17 Homes	100%	Dona	2 Homes	100%
OT	Imatge Extensa		4 Dones 2 Homes 4 Neutre	40% Dones 20% Homes 40% Neutres	Home	1 Home	100%
OT	Imatge, Narració i Memòria		7 Dones 5 Homes	58,33% Dones 41,67% Homes	Dona	1 Dona	100%
FN	Iniciació als Processos i Projectes I		3 Dones 9 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	14 Dones 20 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes

FB	Iniciació als Processos i Projectes II		1 Dona 13 Homes 1 Neutre	6,67% Dones 86,67% Homes 6,67% Neutres	Dona	14 Dones 20 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes
OT	Introducció a les Teràpies Creatives				Dona	1 Dona 1 Home	50% Dona 50% Home
OT	Investigació Basada en les Arts		2 Dones 9 Homes 1 Neutre	16,67% Dones 75% Homes 8,33% Neutres	Home	2 Homes	100%
OB	Laboratori Audiovisual		6 Dones 12 Homes 1 Neutre	31,58% Dones 63,15% Homes 5,26% Neutres	Home	2 Dones 7 Homes	22,22% Dones 77,78% Homes
FB	Laboratori d'Aplicacions Gràfiques		4 Homes	100%	Home	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Laboratori de Fotografia		1 Dona 14 Homes	6,67% Dones 93,33% Homes	Home	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Laboratori de Gravat i Impressió		2 Dones 8 Homes	20% Dones 80% Homes	Dona	8 Dones 2 Homes	80% Dones 20% Homes
OB	Laboratori de Pintura		2 Dones 6 Homes 2 Neutre	20% Dones 60% Homes 20% Neutres	Dona	5 Dones 4 Homes	55,55% Dones 44,44% Homes
OB	Laboratori de Tècniques i Materials Pictòrics i Escultòrics		1 Dona 8 Homes	11,11% Dona 88,89% Homes	Home	4 Dones 11 Homes	26,67% Dones 73,33% Homes
OB	Laboratori d'Escultura		3 Homes	100%	Home	9 Dones 21 Homes	30% Dones 70% Homes
OT	L'Estampa Multiplicada		4 Homes	100%	Dona	1 Dona	100%
OT	Models, Maquetes i Prototips		5 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OT	Món i Societat: Materials Inventariables en la Pràctica Artística		1 Dona 9 Homes	10% Dones 90% Homes	Dona	1 Dona	100%
OT	Narracions i Ficcions Contemporànies		4 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OT	Pintura Versus la Fi de l'Art		—		Home	1 Home	100%
OB	Polítiques Artístiques i Culturals. Propietat Intel·lectual		3 Dones 26 Homes	10,34% Dones 89,65% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,66% Homes

OT	Pràctiques del Cos: Estudis de Performance	2. La noció de <i>cos sexual</i> i el concepte d' <i>acció</i> en el pensament occidental contemporani (d'homes i de dones) 4. Casos d'estudi sobre: l'acció com a activisme, l'acció com a política, l'acció feminista, l'acció en diversos contextos culturals del món, la videoacció, presència versus tecnologia i virtualitat, l'acció com a espai de pràctiques d'autogestió i d'àmbit crític	14 Dones 12 Homes 1 Neutre	51,85% Dones 44,44% Homes 3,70% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OB	Processos de Creació Artística		—		Home	7 Dones 10 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes
OT	Processos Documentals		4 Dones 11 Homes 1 Neutre	25% Dones 68,75% Homes 6,25% Neutres	Home	1 Home	100%
OB	Projectes de Creació Artística		1 Dona 9 Homes	10% Dones 90% Homes	Home	9 Dones 11 Homes	45% Dones 55% Homes
FB	Psicologia de l'Art i Estudis de Gènere		—		Home	6 Dones 3 Homes	66,67% Dones 33,33% Homes
FB	Representació Gràfica		8 Homes	100%	Home	4 Homes	100%
OT	Reproductibilitat: Idees i Processos	1.2. Construcció d'imaginari gràfics. Cos i gènere	6 Dones 14 Homes 2 Neutres	27,27% Dones 63,64% Homes 9,09% Neutres	Dona	2 Dones	100%
OB	Seminaris d'Artistes i Productors Culturals		2 Dones 3 Homes 2 Neutres	28,57% Dones 42,85% Homes 28,57% Neutres	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dona 50% Home
OB	Taller de Creació I		4 Homes	100% Homes	Home	9 Dones 6 Homes	60% Dones 40% Homes

OB	Taller de Creació II		—		Dona	14 Dones 8 Homes	63,64% Dones 36,36% Homes
OB	Taller de Creació III		—		Home	11 Dones 10 Homes	52,38% Dones 47,62% Homes
OT	Teoria i Història de l'Animació		1 Dona 17 Homes 3 Neutres	4,76% Dones 80,95% Homes 14,28% Neutres	Home	2 Homes	100%
OT	Teories de la Interpretació: Mnemòsine i les Arts	1. Dones i creació	1 Dona 12 Homes	7,69% Dona 92,31% Homes	Dona	2 Dones	100%
TR	Treball Final de Grau		—		Dona	38 Dones 41 Homes	48,10% Dones 51,90% Homes
OT	UEA Art Sonor: Derives Artístiques i Instal·lacions Acústiques		13 Homes 1 Neutre	92,86% Homes 7,14% Neutres	Home	3 Homes	100%
OT	UEA Espais Artístics: Llum i Mutacions Ambientals		1 Dona 4 Homes 1 Neutre	16,67% Dones 66,67% Homes 16,67% Neutres	Home	3 Homes	100%
OT	UEA Les Arts en Trànsit: Visions Nòmades		—		Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	UEA Nous Recobriments i Continents en Art		1 Dona 1 Home 1 Neutre	33,33% Dona 33,33% Homes 33,33% Neutres	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Visualitats Contemporànies		5 Dones 12 Homes 1 Neutre	27,78% Dones 66,67% Homes 5,56% Neutres	Home	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes
GRAU	CONSERVACIÓ-RESTAURACIÓ DE BÉNS CULTURALS						
FB	Antropologia i Sociologia de l'Art		3 Dones 14 Dones 1 Neutre	83,3% Homes 16,7% Dones	Home	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
OT	Art, Tecnologia i Impressió		1 Dona 8 Homes 2 Neutres	9,1% Dones 72,72% Homes 18,18% Neutres	Home	2 Dones 1 Home	66,66 Dones 33,33 Homes

OB	Biologia i Geologia dels Béns Culturals		5 Dones 5 Homes 6 Neutres	31,25% Dones 31,25% Homes 37,5% Neutres	Home	1 Home	100%
FB	Conceptes de l'Art Contemporani	El paradigma de la diferència sexual més enllà del cànon patriarcal: teoria feminista i pràctiques artístiques contemporànies	7 Dones 8 Homes	46,67% Dones 53,33% Homes	Dona	4 Dones 1 Home	80 Dones 20 Homes
FB	Conceptes de l'Art Modern		3 Dones 10 Homes 1 Neutre	21,43% Dones 71,43% Homes 7,14% Neutres	Dona	4 Dones 2 Homes	66,67 Dones 33,33 Homes
OB	Conceptes i Fonaments de la Conservació i Restauració		5 Dones 7 Homes	41,67% Dones 58,33% Homes	Home	3 Homes	100%
OB	Conservació Preventiva dels Béns Culturals		4 Dones 6 Homes 1 Neutre	36,36% Dones 54,55% Homes 9,09% Neutres	Home	1 Home	100%
OB	Examen, Diagnòstic i Documentació I		9 Dones 7 Homes	56,25% Dones 43,75% Homes	Dona	2 Dones	100%
OB	Examen, Diagnòstic i Documentació II		6 Homes	100%	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dona 50% Home
OT	Exposició i Transport de Béns Culturals		3 Homes	100%	Dona	1 Home	100%
OT	Fonaments d'Arqueologia	4. Restauradors i restauradores en una excavació arqueològica. Paper específic i col·laboració professional	7 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OT	Fonaments de Paleografia		1 Dona 10 Homes 2 Neutre	7,60% Dones 76,92% Homes 15,38% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OT	Història de la Conservació i Restauració		2 Dones 2 Homes 2 Neutres	33,33% Dones 33,33% Homes 33,33% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OT	Iconologia		17 Homes	100%	Dona	2 Homes	100%
OT	Iconologia i Iconografia (<i>pla docent no publicat</i>)						

FB	Iniciació als Processos i Projectes I		3 Dones 9 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	14 Dones 20 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes
FB	Iniciació als Processos i Projectes II		1 Dona 13 Homes 1 Neutre	6,67% Dones 86,67% Homes 6,67% Neutres	Dona	14 Dones 20 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes
OT	Introducció a la Metodologia Científica		4 Homes	100%	Dona	1 Dona	100%
FB	Laboratori d'Aplicacions Gràfiques		4 Homes	100%	Home	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Laboratori de Fotografia		1 Dona 14 Homes	6,67% Dones 93,33% Homes	Home	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Laboratori de Gravat i Impressió		2 Dones 8 Homes	20% Dones 80% Homes	Dona	8 Dones 2 Homes	80% Dones 20% Homes
OB	Laboratori de Tècniques i Materials Pictòrics i Escultòrics		1 Dona 8 Homes	11,11% Dona 88,89% Homes	Home	4 Dones 11 Homes	26,67% Dones 73,33% Homes
OB	Materials i Espais a les Activitats de Conservació i Restauració		3 Dones 10 Homes 2 Neutres	20% Dones 66,67% Homes 13,33% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OT	Materials i Tècniques Contemporànies		2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	1 Home	100%
OT	Materials i Tècniques Tradicionals		3 Dones 9 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	1 Home	100%
OT	Models, Maquetes i Prototips		5 Homes	100%	Home	1 Home	100%
PR	Pràctiques Externes				Dona	1 Home	100%
FB	Psicologia de l'Art i Estudis de Gènere		—		Home	6 Dones 3 Homes	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Química i Física dels Béns Culturals I		2 Dones 11 Homes 2 Neutres	13,33% Dones 73,33% Homes 13,33% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OB	Química i Física dels Béns Culturals II		3 Dones 11 Homes 2 Neutres	13,33% Dones 73,33% Homes 13,33% Neutres	Dona	1 Dona	100%
FB	Representació Gràfica		8 Homes	100%	Home	4 Homes	100%

OT	Tècniques de Models i Rèpliques		1 Home	100%	Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals I		1 Dona 1 Neutre	50% Dona 50% Home	Dona	1 Dona	100%
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals II		2 Dones 3 Homes 4 Neutre	22,22% Dones 33,33% Homes 44,44% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals III		5 Dones 4 Homes 1 Neutre	50% Dones 40% Homes 10% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals IV		5 Dones 19 Homes 12 Neutres	13,89% Dones 52,78% Homes 33,33% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals V				Dona	3 Dones	100%
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals VI		6 Dones 6 Homes 1 Home	46,15% Dones 46,15% Homes 7,69% Neutres	Dona	1 Dona	100%
OB	Tractaments Aplicats als Béns Culturals VII		6 Dones 5 Homes 1 Neutre	50% Dones 41,67% Homes 8,33% Neutres	Dona	2 Dones	100%
TR	Treball de Fi de Grau				Dona	11 Dones 5 Homes	68,75% Dones 31,25% Homes
GRAU	DISSENY						
FB	Antropologia i Sociologia de l'Art		3 Dones 14 Homes 1 Neutre	83,3 Homes 16,7 Dones	Home	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
OT	Art, Tecnologia i Impressió		1 Dona 8 Homes 2 Neutres	9,1% Dones 72,72% Homes 18,18% Neutres	Home	2 Dones 1 Home	66,66 Dones 33,33 Homes
OT	Arts Gràfiques i Processos Industrials		5 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OT	Arts Medials		5 Dones 6 Homes 5 Neutres	31,25 Dones 37,5 Homes 31,25 Neutres	Dona	2 Dones 2 Homes	50 Dones 50 Homes

FB	Conceptes de l'Art Contemporani	El paradigma de la diferència sexual més enllà del cànon patriarcal: teoria feminista i pràctiques artístiques contemporànies	7 Dones 8 Homes	46,67 Dones 53,33 Homes	Dona	4 Dones 1 Home	80 Dones 20 Homes
FB	Conceptes de l'Art Modern		3 Dones 10 Homes 1 Neutre	21,43 Dones 71,43 Homes 7,14 Neutres	Dona	4 Dones 2 Homes	66,67 Dones 33,33 Homes
OB	Crítica del Disseny i Introducció a l'Anàlisi de Tendències		1 Dona 7 Homes 2 Neutres	10% Dones 70% Homes 20% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Dibuix i Animació		12 Homes	100%	Home	2 Homes	100%
OT	Disseny, Coordinació i Desenvolupament de la Identitat Visual Corporativa		3 Homes 1 Neutre	75% Homes 25% Neutres	Home	1 Home	100%
OT	Disseny d'Interactius, Disseny Audiovisual i Disseny per als Media		2 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OT	Disseny Sostenible (Ecodesign)		2 Homes	100%	Dona		
OT	Disseny Tipogràfic		3 Homes	100%	Home		
OB	Elements del Disseny I: Morfologia i Tectònica		1 Dona 7 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes	Home	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Elements del Disseny II: Funcionalitat i Significació en el Disseny		6 Homes	100%	Home	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Envasos, Embalatges i Packaging						
OT	Escultura i Materials de la Terra: Fang, Pedra, Fusta i Fibres Naturals		1 Home	100%	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OB	Fonaments Empresarials de la Gestió del Disseny: Administració i Direcció d'Empreses, Màrqueting i Dret Mercantil		1 Home	100%	Home	1 Home	100%
OT	Fotografia		2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,66% Homes	Dona	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Història, Teoria i Crítica del Disseny I		3 Dones 2 Homes	60% Dones 40% Homes	Dona	1 Dona	100%

OB	Història, Teoria i Crítica del Disseny II		4 Dones 6 Homes 1 Neutre	36,36% Dones 54,44% Homes 9,09% Neutres	Dona	1 Dona	100%
FN	Iniciació als Processos i Projectes I		3 Dones 9 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	14 Dones 20 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes
FB	Iniciació als Processos i Projectes II		1 Dona 13 Homes 1 Neutre	6,67% Dones 86,67% Homes 6,67% Neutres	Dona	14 Dones 20 Homes	41,18% Dones 58,82% Homes
OB	Introducció al Projecte Final de Grau: Investigacions Prèvies		4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres	Home	2 Dones	100% Dones
OB	Laboratori Audiovisual		6 Dones 12 Homes 1 Neutre	31,58% Dones 63,15% Homes 5,26% Neutres	Home	2 Dones 7 Homes	22,22% Dones 77,78% Homes
FB	Laboratori d'Aplicacions Gràfiques		4 Homes	100%	Home	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Laboratori de Fotografia		1 Dona 14 Homes	6,67% Dones 93,33% Homes	Home	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Laboratori de Projectes de Disseny I: Tècniques de Visualització i Presentació del Projecte		5 Homes	100%	Home	2 Homes	100%
OB	Laboratori de Projectes de Disseny II: Projectes i Metodologia del Disseny		2 Dones 10 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Laboratori de Projectes de Disseny Professionals I		1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Laboratori de Projectes de Disseny Professionals II		1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OT	Models, Maquetes i Prototips		5 Homes	100%	Home	1 Home	100%
PR	Pràctiques en Empreses de Disseny I				Dona	1 Dona	100%
OT	Productes i Usuaris: Disseny per a Tothom		2 Dones 5 Homes 1 Neutre	25% Dones 62,5% Homes 12,5% Neutres	Home	1 Dona	100%
OB	Projectes de Disseny Experimentals I		2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Projectes de Disseny Experimentals II		3 Dones 5 Homes	37,5% Dones 62,5% Homes	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes

FB	Representació Gràfica		8 Homes	100%	Home	4 Homes	100%
FB	Teories de la Imatge i la Significació		6 Homes	100%	Home	1 Home	100%
OB	Tipografia i Arquitectura Gràfica I		3 Dones 7 Homes	30% Dones 79% Homes	Home	1 Home	100%
OB	Tipografia i Arquitectura Gràfica II		1 Dona 9 Homes	10% Dones 90% Homes	Home	1 Home	100%
TR	Treball Fi de Grau. Laboratori PFG		2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes	Home	1 Home	100%
OT	UEA Art Sonor: Derives Artístiques i Instal·lacions Acústiques		1 Dona 14 Homes	6,67% Dones 93,33% Homes	Home	3 Homes	100%
OT	UEA Espais Artístics: Llum i Mutacions Ambientals		1 Dona 4 Homes 1 Neutre	16,67% Dones 66,67% Homes 16,67% Neutres	Home	3 Homes	100%

FACULTAT		BIOLOGIA					
	ASSIGNATURES		PARITAT	PROPORCIÓ		PARITAT	PROPORCIÓ
GRAU	BIOLOGIA						
FB	Biologia I		3 Homes 1 Dona		Dona	5 Homes 9 Dones	
FB	Física		3 Homes	100%	Home	4 Homes 1 Dona	
FB	Matemàtiques		8 Homes 1 Dona 1 Neutre		Home	6 Homes 2 Dones	
FB	Química		9 Homes 2 Neutres		Home	1 Dona	100%
FB	Sistema Terra		18 Homes	100%	Dona	10 Homes 7 Dones	
OB	Antropologia Biològica		9 Homes 3 Dones 1 Neutre		Home	2 Homes 7 Dones	
FB	Biologia II		11 Homes		Home	3 Homes	

			3 Dones 1 Neutre		2 Dones
FB	Bioquímica Estructural		3 Homes 2 Neutres	Dona	5 Homes 6 Dones
OB	Citologia i Histologia		3 Homes 1 Neutre	Home	3 Homes 3 Dones
FB	Estadística		4 Homes 1 Dona	Home	6 Homes 2 Dones
OB	Botànica		11 Homes 2 Neutres	Home	11 Homes 4 Dones
FB	Fisiologia Animal		3 Homes 3 Dones 2 Neutres	Dona	13 Homes 13 Dones
OB	Microbiologia		3 Homes 1 Dona	Home	6 Homes 9 Dones
OB	Zoologia		6 Homes	Home	13 Homes 12 Dones
OB	Genètica Molecular		7 Homes	100% Dona	5 Homes 7 Dones
OB	Genètica: Anàlisi Genètica		5 Homes	100% Home	3 Homes 7 Dones
OB	Fisiologia Vegetal		8 Homes 4 Dones	Dona	3 Homes 12 Dones
OB	Biologia Cel·lular		6 Homes	100% Dona	3 Dones 5 Homes
OB	Bioquímica Metabòlica		4 Homes 1 Dona	Home	2 Homes 6 Dones
OB	Ecologia Evolutiva		6 Homes 1 Neutre	Home	6 Homes 3 Dones
OB	Evolució		15 Homes 1 Dona	Home	10 Homes 5 Dones
OB	Ecologia de Comunitats i Ecosistemes		6 Homes 1 Dona	Home	6 Homes 2 Dones
OB	Disseny Experimental i Anàlisi de Dades		5 Homes	100% Home	1 Home

					2 Dones	
OT	Biologia del Desenvolupament		3 Homes 1 Dona	Home	6 Homes 5 Dones	
OT	Biologia de Poblacions		19 Homes 1 Neutre	Dona	4 Homes 3 Dones	
OT	Biogeografia		7 Homes	100%	Home 2 Dones	
OT	Sistemàtica Biològica: Principis, Mètodes i Aplicacions		9 Homes 1 Dona	Home	6 Homes 1 Dona	
OT	Biologia d'Artròpodes		24 Homes 1 Neutre	Home	3 Homes 2 Dones	
OT	Biologia de Cordats		17 Homes 1 Neutre	Home	1 Home 1 Dona	50%
OT	Micologia		20 Homes 3 Dones	Home	4 Homes	100%
OT	Limnologia		6 Homes 1 Dona	Home	3 Homes 6 Dones	
OT	Fisiologia Animal Ambiental		1 Home 1 Dona	50%	Home	5 Homes 1 Dona
OT	Fisiologia Vegetal Ambiental		7 Homes 1 Dona	Home	2 Homes 2 Dones	
OT	Vegetació i Hàbitats		No hi ha bibliografia	Home	5 Homes 2 Dones	
OT	Evolució Humana		16 Homes 1 Dona 1 Neutre	Home	1 Home 1 Dona	50%
OT	Ecologia Microbiana		5 Homes 1 Dona	Home	2 Homes	
OT	Biologia d'Invertebrats Marins		12 Homes 1 Dona 1 Neutre	Home	5 Homes 1 Dona	
OT	Cormòfits		12 Homes 1 Dona	Home	2 Homes	
OT	Algues i Briòfits		9 Homes	Home	2 Homes	

			1 Neutre		1 Dona	
OT	Ecologia Marina		5 Homes 2 Dones		Home	5 Dones 2 Homes
OT	Biodiversitat Humana		1 Home 1 Dona		Dona	1 Dona
OT	Evolució del Pensament Biològic		—		Home	9 Homes 2 Dones
OT	Biologia del Desenvolupament		3 Homes 1 Dona		Home	6 Homes 5 Dones
OT	Regulació del Metabolisme		8 Homes 1 Dona		Dona	2 Homes 1 Dona
OT	Enginyeria Genètica		7 Homes 5 Dones		Dona	4 Homes 5 Dones
OT	Fisiologia Vegetal Integrativa		17 Homes 4 Dones 1 Neutre		Home	2 Dones 1 Home
OT	Biologia Molecular de la Cèl·lula Microbiana		5 Homes		Home	4 Homes 1 Dona
OT	Models d'Integració Fisiològica		11 Homes 1 Neutre		Home	5 Homes 4 Dones
OT	Immunologia		5 Homes 2 Dones		Home	4 Homes 4 Dones
OT	Neurobiologia		1 Home		Home	5 Homes 6 Dones
OT	Virologia		1 Home 1 Dona	50%%	Dona	4 Dones
OT	Anàlisi Avançada de Sistemes Fisiològics					
OT	Bases Genètiques de les Malalties					
OT	Avaluació de l'Impacte Ambiental					
OT	Aqüicultura		1 Dona 12 Homes		Dona	5 Homes 4 Dones
TR	Treball Fi de Grau					

GRAU	BIOQUÍMICA					
OT	Anàlisi Avançada de Sistemes Fisiològics		7 Homes 1 Neutre		Home	2 Homes 4 Dones
OB	Bases de les Reaccions Orgàniques		1 Dona	100%	Home	1 Home 100%
OT	Bases Genètiques de les Malalties		7 Homes 1 Neutre		Dona	4 Homes 10 Dones
FB	Bioenergètica i Transport		14 Homes		Home	6 Homes 2 Dones
OB	Bioinformàtica		11 Homes 1 Dona 2 Neutres		Home	8 Homes 2 Dones
FB	Biologia		4 Homes 2 Dones		Home	3 Homes
OB	Biologia Cel·lular		2 Homes		Dona	5 Homes
OB	Biologia Cel·lular i Molecular dels Microorganismes		5 Homes		100%	Home 1 Dona 50%
OT	Biologia del Càncer		1 Home 1 Neutre		Dona	3 Homes 3 Dones
OT	Biologia del Desenvolupament		3 Homes		100%	Home 5 Homes 7 Dones
OT	Biomaterials i Nanotecnologies					3 Homes 1 Dona
OT	Bioquímica Analítica i Anàlisi Clínica		10 Homes		100%	Home 7 Dones 3 Homes
OT	Bioquímica Analítica i Clínica					
OT	Bioquímica de la Nutrició		3 Homes 5 Dones 2 Neutres		Home	1 Home
OB	Bioquímica i Microbiologia Industrials		17 Homes 2 Neutres		Home	6 Homes 3 Dones
OB	Citologia i Histologia		4 Homes		Home	1 Home 1 Dona
OB	Cultius Cel·lulars i Enginyeria Tissular		8 Homes 1 Dona		Home	3 Homes 7 Dones

OB	Disseny Experimental i Anàlisi de Dades		12 Homes	100%	Home	3 Homes 3 Dones	
OT	Disseny i Avaluació de Molècules Bioactives		Només recursos electrònics		Dona	1 Dona	100%
OT	Economia i Empresa		9 Homes 2 Dones 2 Neutres		Dona	1 Dona	
OB	Endocrinologia Molecular i Senyalització Cel·lular		4 Homes	100%	Dona	1 Home 2 Dones	
OB	Enginyeria Genètica		3 Homes 1 Dona 1 Neutre		Home	2 Homes 1 Dona	
OT	Enginyeria Genètica Avançada		6 Homes 3 Dones 4 Neutres		Home	2 Homes	
FB	Estadística		3 Homes	100%	Home	3 Homes	
FB	Estructura de Macromolècules		9 Homes 2 Neutres		Home	2 Homes	
FB	Física		3 Homes	100%	Home	1 Home	
FB	Fisiologia Animal		6 Homes 1 Dona 2 Neutres		Home	6 Homes 3 Dones	
OB	Fisiologia Vegetal		7 Homes 3 Dones		Dona	1 Home 4 Dones	
OB	Genètica: Anàlisi Genètica		4 Homes	100%	Home	3 Homes 3 Dones	
OT	Genètica Humana	Pla d'estudis no definit					
OB	Genètica Molecular		9 Homes	100%	Dona	2 Homes 5 Dones	
OT	Immunobiotecnologia		8 Homes 2 Dones 1 Neutre		Home	2 Homes 2 Dones	50%
OB	Immunologia		3 Homes 1 Neutre		Dona	1 Home 2 Dones	
OT	Immunologia Aplicada		6 Homes	100%	Dona	1 Dona	100%

FB	Laboratori I		5 Homes 1 Neutre		Home	6 Homes 5 Dones
OB	Laboratori II		15 Homes 2 Dones		Home	1 Home 2 Dones
OB	Laboratori III		4 Homes 2 Dones		Home	3 Homes 1 Dona
OB	Laboratori IV		7 Homes 1 Dona 1 Neutre		Dona	1 Home 4 Dones
OT	Malalties Genètiques		1 Neutre		Home	2 Homes 2 Dones
FB	Matemàtiques		4 Homes	100%	Dona	1 Dona
OB	Microbiologia		2 Homes 2 Dones	50%	Dona	1 Home 4 Dones
OT	Molècules Bioactives Extretes d'Animals, Plantes i Fongs		6 Homes 2 Dones		Dona	1 Home 4 Dones
OT	Neurobiologia		1 Home	100%	Home	5 Homes 6 Dones
OT	Pràcticum I		1 Neutre		Dona	
OT	Pràcticum II		1 Neutre		Dona	
OT	Processos i Bioreactors		14 Homes 1 Dona 3 Neutres		Home	1 Home 3 Dones
FB	Química I		6 Homes 1 Neutre		Home	1 Home
FB	Química II		6 Homes 1 Neutre		Home	1 Home 1 Dona
OB	Química Orgànica Estructural		2 Homes		Home	1 Home
FB	Reconeixement i Interaccions Moleculares		12 Homes 1 Dona		Home	4 Homes 1 Dona
OB	Regulació del Metabolisme		8 Homes		Home	1 Home
OT	Tècniques Avançades de Bioquímica i Biologia Molecular		7 Homes 2 Dones 1 Neutre		Home	4 Homes 4 Dones

OT	Toxicologia					
OT	Toxicologia en Recerca Bàsica i Aplicada		9 Homes		Dona	2 Dones
TR	Treball Fi de Grau		1 Neutre		Dona	
OB	Vies Metabòliques		4 Homes 1 Dona		Dona	1 Home 1 Dona
OT	Virologia		6 Homes 2 Dones 2 Neutres		Dona	3 Dones

FACULTAT	CIÈNCIES DE LA TERRA					
GRAU	CIÈNCIES DEL MAR	PD	PROPORCIÓ	PROFESSORAT		PROPORCIÓ
FB	Biologia I	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Dona	2 Dones	100% Dones
FB	Geologia I	9 Homes 1 Neutre	90% Homes 10% Neutres	Home	2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Matemàtiques I	6 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
FB	Química I	1 Dona 6 Homes 1 Neutre	12,5% Dones 75% Homes 12,5% Neutres	Dona	2 Dones	100% Dones
FB	Biologia II	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes	Dona	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
FB	Física I	3 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
FB	Geologia II	13 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Matemàtiques II	8 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Química II	1 Dona 7 Homes 1 Neutre	11,11% Dones 77,78% Homes 11,11% Neutres	Home	2 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Física II	4 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes

OB	Iniciació a les Ciències del Mar	3 Dones 28 Homes 9 Neutres	7,5% Dones 70% Homes 22,5% Neutres	Home	2 Dones 9 Homes	18,18% Dones 81,89% Homes
OB	Estadística	2 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Geologia Marina	—	—	Dona	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes
OB	Microbiologia Marina	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Oceanografia Química	5 Homes	100% Homes	Home	3 Dones 3 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Botànica Marina	4 Dones 12 Homes 1 Neutre	22,22% Dones 66,67% Homes 5,56% Neutre	Home	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Homes
OB	Economia	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Oceanografia Descriptiva	1 Dona 2 Homes 1 Neutre	25% Dones 50% Homes 25% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OB	SIG i Teledetecció Aplicats a les Ciències del Mar	1 Dona 9 Homes	10% Dones 90% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Zoologia Marina	12 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Ambients i Processos Sedimentaris Marins	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 6 Homes	14,29% Homes 85,71% Homes
OB	Biogeoquímica Marina	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes	Dona	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Fisiologia d'Animals Marins	1 Dona 2 Homes 1 Neutre	25% Dones 50% Homes 25% Neutres	Home	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes
OB	Oceanografia Biològica	5 Homes 2 Neutres	71,43% Homes 28,57% Neutres	Dona	3 Dones 3 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Oceanografia Dinàmica	1 Home 2 Neutres	33,33% Homes 66,67% Neutres	Home	3 Homes	100% Homes

OB	Cartografia d'Hàbitats Marins	1 Dona 4 Homes 1 Neutre	16,67% Dona 66,67% Homes 16,67% Neutres	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Conservació d'Espècies i Hàbitats	3 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Dinàmica Sedimentària Litoral	4 Homes	100% Homes	Home	—	—
OB	Ecologia Marina	9 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes
OB	Risc Geològic i Georecursos Marins	6 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 3 Homes	40% Homes 60% Homes
OB	Canvi Climàtic i Oceà	6 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 5 Homes	37,5% Dones 63,5% Homes
OB	Impacte Antropogènic en el Medi Marí	2 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 4 Homes	42,86% Dones 57,14% Homes
OB	Marc Normatiu i Gestió Integrada Marina	—	—	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Pesqueries	1 Dona 10 Homes	9,09% Dona 90,91% Home	Home	3 Homes	100% Homes
OT	Contaminació i Ecotoxicologia Marina	—	—	Dona	—	—
OT	Representació en 3D en Ciències del Mar	17 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Estadística Avançada	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Aportacions de l'Enginyeria a l'Estudi d'Extrems i Riscos en l'Àmbit Marí	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	—	—
OT	Anàlisi de Conques	8 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OT	Aportacions de l'Enginyeria Costanera a les Ciències del Mar	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres	Home	—	—
OT	Aportacions de l'Enginyeria Oceànica a les Ciències del Mar	—	—	Home	—	—
OT	Aqüicultura	2 Dones 11 Homes	15,38% Dones 84,62% Homes	Dona	2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Avaluació de l'Impacte Ambiental	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Dona	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Homes

OT	Biologia d'Invertebrats Marins	1 Dona 12 Homes 1 Neutre	7,14% Dones 85,71% Homes 7,14% Neutres	Home	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OT	Energies Marines Renovables	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres	Home	—	—
OT	Genètica d'Organismes Marins	3 Homes 1 Neutre	75% Homes 25% Neutres	Dona	1 Dona 1 Home	50% Homes 50% Dones
OT	Geologia d'Hidrocarburs	4 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Grans Vertebrats Marins	—	—	Home	3 Homes	100% Homes
OT	Instrumentació i Tecnologies Avançades per a la Investigació Marina	4 Homes	100% Homes	Home	—	—
OT	Modelat Numèric en Oceanografia	3 Homes	100% Homes	Home	—	—
OT	Sedimentologia de Carbonats i Evaporites Marines	7 Homes 1 Neutre	87,5% Homes 12,5% Neutres	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
TR	Disseny de Projectes: Iniciació als Treballs de Fi de Grau	2 Dones 10 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
TR	Treball de Fi de Grau	—	—	Dona	—	—
PR	Pràctiques en Empreses	—	—	Home	—	—
GRAU	ENGINYERIA GEOLÒGICA I AMBIENTAL					
	No es pot analitzar, atès que depèn de la UPC					
GRAU	GEOLOGIA					
FB	Biologia	1 Dona 8 Homes	11,11% Dones 88,89% Homes	Home	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Cristal·lografia	1 Dona 11 Homes 3 Neutres	6,67% Dones 73,33% Homes 20% Neutres	Dona	4 Dones 2 Homes	66,67% Dones 33,33% Homes
FB	Física I	3 Homes	100% Homes	Dona	2 Dona 2 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Iniciació a la Geologia	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes	Dona	4 Dones 5 Homes	44,44% Dones 55,56% Homes
FB	Matemàtiques	14 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	100% Homes

FB	Química	1 Dona 9 Homes 1 Neutre	9,09% Dones 81,82% Homes 9,09% Neutres	Dona	4 Dones 6 Homes	40% Dones 60% Homes
OB	Geologia Estructural i Tectònica	16 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 7 Homes	22,22% Dones 77,78% Homes
OB	Geomorfologia	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes	Home	3 Dones 4 Homes	42,86% Dones 57,15% Homes
OB	Mineralogia	1 Dona 15 Homes	6,25% Dones 93,75% Homes	Home	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes
OB	Paleontologia	1 Dona 22 Homes	4,45% Dones 95,65% Homes	Home	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OB	Cartografia Geològica I	5 Homes 1 Dona	83,33% Homes 16,67% Dones	Home	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Petrologia Sedimentària	9 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Cartografia Geològica II	1 Dona 14 Homes	6,67% Dones 93,33% Homes	Home	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes
OB	Estratigrafia	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes	Home	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes
OB	Geoquímica	9 Homes 2 Neutres	81,89% Homes 18,18% Neutres	Dona	2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Hidrogeologia	14 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Geofísica	1 Dona 7 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Petrologia Ígnea	1 Dona 11 Homes	8,33% Dones 91,67% Homes	Home	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Homes
OB	Petrologia Metamòrfica	6 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Homes
OB	Prospecció Geològica i Geofísica	5 Homes	100% Homes	Home	6 Homes	100% Homes
OB	Dipòsits Minerals	11 Homes 1 Neutre	91,67% Homes 8,33% Neutres	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Geologia Històrica i Regional	22 Homes 2 Neutres	91,67% Homes 8,33% Neutres	Home	3 Homes	100% Homes

OB	Geologia d'Hidrocarburs	4 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Geologia Integrada del Subsòl	4 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Geotècnia i Sondeigs	3 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Geodinàmica	5 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Geologia Ambiental	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Geologia Marina	1 Dona 41 Homes 6 Neutres	2,08% Dones 85,42% Homes 12,5% Neutres	Dona	3 Dones 4 Homes	42,86% Dones 57,14% Homes
OT	Interpretació de Terrenys Ignis i Metamòrfics	—	—	—	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Micropaleontologia	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Mineralogia Ambiental	8 Homes 1 Neutre	88,89% Homes 11,11% Neutres	Dona	1 Home 2 Dones	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Mineralogia Industrial	14 Homes 1 Neutre	93,33% Homes 6,67% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Petrogènesi Sedimentària	1 Dona 9 Homes 2 Neutres	8,33% Dones 75% Homes 16,57% Neutres	Dona	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OT	Registre Geològic i Canvi Climàtic	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Riscos Geològics	9 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
TR	Treball Final de Grau	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
PR	Pràctiques en Empresa I	—	—	Home	1 Home	100% Homes
PR	Pràctiques en Empreses II	—	—	Home	1 Home	100% Homes
PR	Pràctiques en Empreses III	—	—	Home	1 Home	100% Homes

FACULTAT ECONOMIA I EMPRESA						
		PD	PARITAT/PROPORCIÓ		PROFESSORAT	PARITAT/PROPORCIÓ
GRAU	ADE					
FB	Economia de l'Empresa	3 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes	Dona	3 Dones 5 Homes	37,5% Dones 62,5% Homes
FB	Introducció a l'Economia	10 Homes	100% Homes	Dona	5 Dones 6 Homes	45,45% Dones 54,55% Homes
FB	Introducció al Dret de l'Empresa	4 Homes	100% Homes	Home	5 Homes 5 Dones	50% Homes 50% Dones
FB	Matemàtiques I	1 Dona 9 Homes	10% Dones 90% Homes	Home	6 Dones 13 Homes	31,58% Dones 68,42% Homes
FB	Sociologia	10 Homes	100% Homes	Home	5 Dones 5 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Administració de l'Empresa	3 Dones 3 Homes	50% Dones 50% Homes	Dona	6 Dones 3 Homes	66,66% Dones 33,33% Homes
FB	Comptabilitat I	2 Dones 11 Homes 1 Neutre	14,29% Dones 78,57% Homes 7,14% Neutres	Home	3 Dones 7 Homes	30% Dones 70% Homes
FB	Història Econòmica	4 Homes	100% Homes	Home	4 Dones 8 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Matemàtiques II	1 Dona 12 Homes	7,69% Dones 92,31% Homes	Dona	6 Dones 11 Homes	35,29% Dones 64,71% Homes
FB	Microeconomia	3 Homes	100% Homes	Home	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Economia del Sector Públic	1 Dona 8 Homes	11,11% Dones 88,89% Homes	Home	7 Dones 3 Homes	70% Dones 30% Homes
FB	Estadística I	6 Dones 5 Homes	54,55% Dones 45,45% Homes	Home	5 Dones 4 Homes	55,56% Dones 44,44% Homes
FB	Macroeconomia	2 Dones 10 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	2 Dones 9 Homes	18,18% Dones 81,82% Homes
FB	Estadística II	6 Dones 10 Homes 3 Neutres	31,58% Dones 52,63% Homes 15,79% Neutres	Dona	5 Dones 3 Homes	62,5% Dones 37,5% Homes

OB	Comptabilitat II	17 Homes 1 Neutre	94,44% Homes 5,56% Neutres	Home	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes
OB	Entorn Econòmic Espanyol	1 Home	100% Home	Home	6 Dones 4 Homes	60% Dones 40% Homes
OB	Entorn Econòmic Mundial	5 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Dret Mercantil	4 Homes	100% Homes	Home	4 Dones 3 Homes	57,14% Dones 42,86% Homes
OB	Fonaments de Màrqueting	2 Homes	100% Homes	Home	8 Homes	100% Homes
OB	Matemàtica Financera	3 Dones 9 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	13 Dones 3 Homes	81,25% Dones 18,75% Homes
OB	Recursos Humans	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Home	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Comptabilitat Analítica	8 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes
OB	Direcció Estratègica	7 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 7 Homes	22,22% Dones 77,78% Homes
OB	Direcció Financera	3 Dones 8 Homes	27,27% Dones 72,73% Homes	Dona	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes
OB	Econometria de l'Empresa	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Fonaments de la Fiscalitat	6 Homes	100% Homes	Home	6 Dones 6 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Direcció d'Operacions	1 Dona 9 Homes 1 Neutre	9,09% Dones 81,82% Homes 9,09% Neutres	Dona	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Fiscalitat de l'Empresa	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes	Home	16 Homes	100% Homes
OB	Màrqueting Estratègic	11 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 5 Homes	37,5% Dones 71,43% Homes
OB	Mètodes de Previsió	15 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Organització Industrial	3 Dones 16 Homes	15,78% Dones 84,21% Homes	Home	4 Dones 9 Homes	30,77% Dones 69,23% Homes

OB	Anàlisi d'Estats Comptables	3 Homes	100% Homes	Home	8 Homes	100% Homes
OB	Finances Corporatives	4 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Direcció de les Organitzacions	1 Dona 30 Homes	3,23% Dones 96,77% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Distribució Comercial	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Dones, Treballs i Societat	8 Dones 2 Homes	80% Dones 20% Homes	Dona	3 Dones	100% Dones
OT	Dret Tributari	5 Dones 8 Homes 1 Neutre	35,71% Dones 57,14% Homes 7,14% Neutres	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Home
OT	Economia Internacional	6 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Estadística de l'Assegurança	2 Dones 10 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Estratègies i Tècniques de Comunicació	4 Dones 3 Homes	57,14% Dones 42,86% Homes	Dona	2 Dones	100% Dones
OT	Fiscalitat Empresarial Avançada	5 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Francès per als Negocis	3 Dones 3 Homes	50% Dones 50% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Gestió de l'Empresa Financera i Asseguradora	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OT	Gestió de la Qualitat	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Història Econòmica de l'Empresa	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Investigació de Mercats I	4 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Investigació de Mercats II	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Italià per als Negocis	8 Dones 9 Homes 1 Neutre	44,44% Dones 50% Homes 5,56% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones

OT	Matemàtica de l'Assegurança	12 Homes	100% Neutres	Dona	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Homes
OT	Màrqueting Internacional	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Rus per als Negocis	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Sistemes d'Informació Empresarials per a la Direcció	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Tècniques de Comerç Exterior	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Valoració d'Empreses	2 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Xinès per als Negocis	2 Dones 1 Home 4 Neutres	28,57% Dones 14,29% Homes 57,14% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Alemanys per als Negocis	4 Dones 12 Homes 1 Neutre	23,53% Dones 70,59% Homes 5,88% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Anglès per als Negocis	2 Dones 9 Homes	18,18% Dones 81,82% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Auditoria Externa	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Auditoria Interna	17Homes 1 Neutre	94,44% Homes 5,56% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OT	Consolidació d'Estats Comptables	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Control de Gestió	1 Dona 8 Homes	11,11% Dones 88,89% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Creació d'Empreses	3 Dones 3 Homes 1 Neutre	42,86% Dones 42,86% Homes 14,29% Neutres	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Direcció de Producte	1 Dona 8 Homes	11,11% Dones 88,89% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Dret del Treball	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Economia de la Incertesa	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones

OT	Entorn Econòmic de l'Empresa Catalana	1 Home 2 Neutres	33,33% Homes 66,67% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Estadística Aplicada I	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Fiscalitat Internacional	1 Home	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Instruments i Mercats Financers	5 Homes 1 Neutre	83,33% Homes 16,67% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OT	Integració Europea	2 Homes	100% Neutres	Dona	1 Home	100% Homes
OT	Internacionalització de l'Empresa: Gestió i Estratègies	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Investigació Operativa	7 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Mètodes Quantitatius de Valoració Financera	5 Dones 18 Homes	21,74% Dones 78,26% Homes	Dona	3 Dones	100% Dones
OT	Normes de Comptabilitat i Auditoria	1 Dona 3 Homes 5 Neutres	11,11% Dones 33,33% Homes 55,56% Neutres	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Objectius i Instruments de Política Econòmica	3 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Organització, Innovació i Tecnologia	—	—	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Plans Públics de Previsió	1 Dona 11 Homes 2 Neutres	7,14% Dones 78,57% Homes 14,29% Neutres	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Política i Estratègies de Preus	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Presa de Decisions	6 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OT	Procediments Tributaris	6 Dones 2 Neutres	75% Dones 25% Neutres	Dona	2 Dones	100% Dones
OT	Teoria de Jocs per a l'Empresa	8 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Tècniques de Comunicació i Orientació Professional	5 Dones 9 Homes	35,71% Dones 64,29% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Ètica i Responsabilitat Social de l'Empresa	5 Dones 15 Homes 1 Neutre	23,81% Dones 71,43% Homes 4,76% Neutres	Dona	2 Homes	100% Homes

OT	Aplicacions Informàtiques a l'Empresa	1 Dona 4 Homes 1 Neutre	16,67% Dones 66,66% Homes 16,67% Neutres	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
TR	Treball de Fi de Grau	—	—	Dona	—	—
PR	Pràctiques Externes I	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques Externes II	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques Externes III	—	—	Home	—	—
GRAU	ECONOMIA					
FB	Història Econòmica Mundial	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	3 Dones 5 Homes	37,5 Dones 62,5% Homes
FB	Introducció a l'Economia	10 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Introducció al Dret	1 Home	100% Homes	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
FB	Matemàtiques I	4 Dones 11 Homes	26,67% Dones 73,33% Homes	Home	6 Dones 5 Homes	54,55% Dones 45,45% Homes
FB	Sociologia	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
FB	Comptabilitat	2 Dones 7 Homes 1 Neutre	20% Dones 70% Homes 10% Neutres	Home	3 Dones 2 Homes	60% Dones 40% Homes
FB	Fonaments d'Economia de l'Empresa	3 Dones 5 Homes	37,5% Dones 62,5% Homes	Dona	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
FB	Matemàtiques II	1 Dona 12 Homes	1 Dona 12 Homes	Home	6 Dones 6 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Microeconomia I	5 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
FB	Economia de l'Empresa: Organització i Administració	2 Dones 11 Homes 4 Neutres	11,76% Dones 64,71% Homes 23,53% Neutres	Dona	4 Homes	100% Homes
FB	Economia del Sector Públic	7 Homes 1 Neutre	87,5% Homes 12,5% Neutres	Home	4 Dones 1 Home	80% Dones 20% Homes
FB	Entorn Econòmic	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes

FB	Estadística Econòmica i Empresarial I	4 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Estadística Econòmica i Empresarial II	7 Homes 1 Neutre	87,5% Homes 12,5% Neutres	Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Història Econòmica d'Espanya	1 Home	100% Homes	Home	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes
OB	Macroeconomia I	3 Homes	100% Homes	Dona	3 Homes	100% Homes
OB	Economia Espanyola	1 Dona 1 Home 1 Neutre	33,33% Dones 33,33% Homes 33,33% Neutres	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OB	Hisenda Pública	8 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes
OB	Macroeconomia II	3 Homes 1 Neutre	75% Homes 25% Dones	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Microeconomia II	2 Dones 12 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Econometria I	1 Dona 7 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes	Home	4 Dones 2 Homes	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Hisenda Autònoma i Local	3 Dones 5 Homes	62,5% Dones 71,43% Homes	Home	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Microeconomia III	2 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OB	Organització Econòmica Internacional	1 Home	100% Homes	Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Política Econòmica Internacional	8 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Econometria II	7 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OB	Macroeconomia III	1 Dona 37 Homes	2,63% Dones 97,37% Homes	Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Política Econòmica d'Espanya i de la Unió Europea	1 Dona 12 Homes 2 Neutre	6,67% Dones 80% Homes 13,33% Neutres	Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes

OB	Sistema Fiscal I	10 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 2 Homes	60% Dones 40% Homes
OB	Econometria III	5 Homes	100% Homes	Home	5 Homes	100% Homes
OB	Història del Pensament Econòmic	12 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Microeconomia IV	12 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OB	Sistema Fiscal II	1 Home 1 Neutre	50% Homes 50% Neutres	Home	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OB	Macroeconomia IV	1 Dona 26 Homes 1 Neutre	3,57% Dones 92,86% Homes 3,57% Neutres	Dona	3 Dones	100% Dones
OT	Anàlisi Política i Sistema Polític Espanyol	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes	Home	1 Dona	100% Dones
OT	Història Econòmica del Segle XX	1 Dona 23 Homes	4,17% Dones 95,83% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Teoria de Jocs i Aplicacions Econòmiques	9 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OT	Economia Internacional	2 Dones 9 Homes	18,18% Dones 81,82% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Economia Laboral	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Economia Regional i Urbana	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Història Econòmica de Catalunya	1 Dona 15 Homes 1 Neutre	5,88% Dones 88,24% Homes 5,88% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OT	Matemàtica de les Operacions Financeres i Inversió	3 Dones 10 Homes	23,08% Dones 7,69% Homes	Dona	3 Dones	100% Dones
OT	Metodologia de les Ciències Socials	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Home
OT	Comptabilitat Financera	1 Dona 13 Homes	7,14% Dones 92,86% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Creixement Econòmic i Localització de l'Activitat Econòmica	—	—	Dona	2 Dones	100% Dones
OT	Economia de Catalunya	1 Dona 1 Home 1 Neutre	33,33% Dona 33,33% Home 33,33% Neutres	Home	1 Home	100% Home

OT	Economia del Desenvolupament	8 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Economia dels Recursos Naturals i del Medi Ambient	19 Homes 1 Neutre	95% Homes 5% Neutres	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Economia i Política Industrial i Tecnològica	22 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Gestió Pública	11 Homes 5 Neutres	68,75% Homes 31,25% Neutres	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Anàlisi Matemàtica	5 Homes 1 Neutre	83,33% Homes 16,67% Neutres	Dona	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes
OT	Càlcul Diferencial en Diverses Variables	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Elements de Programació	4 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones 2 Homes	60% Dones 40% Homes
OT	Estadística	7 Homes 1 Neutre	87,5% Homes 12,5% Neutres	Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Introducció al Càlcul Diferencial	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	3 Dones 5 Homes	37,5% Dones 62,5% Homes
OT	Introducció al Càlcul Integral	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes	Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OT	Models Matemàtics i Sistemes Dinàmics	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres	Home	1 Dona 7 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes
OT	Probabilitats	2 Dones 5 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes	Dona	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Programació Científica	4 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
TR	Treball Final de Grau	—	—	Dona	—	—
PR	Pràctiques Externes	—	—	Home	—	—
GRAU	EMPRESA INTERNACIONAL					
FB	Anglès per als Negocis I	—	—	Home	1 Home	100% Homes
FB	Economia de l'Empresa	8 Homes 1 Neutre	88,89% Homes 11,11% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones

FB	Història de l'Empresa Internacional	4 Dones 5 Homes 1 Neutre	40% Dones 50% Homes 10% Neutres	Dona	2 Dones	100% Dones
FB	Matemàtiques	6 Homes	100% Homes	Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
FB	Microeconomia	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Anàlisi de Dades	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Dret de l'Empresa	1 Dona 12 Homes 2 Neutres	6,67% Dones 80% Homes 13,33% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
FB	Introducció a la Comptabilitat Financera	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Macroeconomia	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Tècniques de Comunicació Intercultural	7 Dones 9 Homes	43,75% Dones 56,25% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Comptabilitat de Gestió	—	—	—	1 Home	100% Homes
OB	Dret dels Negocis Internacionals	8 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OB	Estadística	5 Dones	100% Dones	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OB	Estratègia Internacional	3 Homes	100% Homes	Dona	1 Home	100% Homes
OB	Segona Llengua per als Negocis I (Alemany)	8 Homes 3 Neutres	72,73% Homes 27,27% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Segona Llengua per als Negocis I (Francès)	3 Dones 2 Homes	60% Dones 40% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Segona Llengua per als Negocis I (Italià)	8 Dones 9 Homes 1 Neutre	44,44% Dones 50% Homes 5,56% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Segona Llengua per als Negocis II (Rus)	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Segona Llengua per als Negocis I (Xinès)	No posa els noms dels autors, sols el títol i ISBN		Dona	1 Dona	100% Homes

OB	Direcció Comercial Internacional	11 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Entorn Econòmic Europeu i Internacional	7 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Finances I	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes	Dona	1 Home	100% Homes
OB	Fiscalitat Internacional	—	—	—	1 Home	100% Homes
OB	Segona Llengua per als Negocis II (Francès)	3 Dones 2 Homes 1 Neutre	50% Dones 25% Homes 25% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Segona Llengua per als Negocis II (Alemany)	11 Homes 3 Neutres	78,57% Homes 21, 43% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Segona Llengua per als Negocis II (Italià)	8 Dones 9 Homes 1 Neutre	44,44% Dones 50% Homes 5,56% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Segona Llengua per als Negocis II (Rus)	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Segona Llengua per als Negocis II (Xinès)	No posa els noms dels autors, només títol i ISBN		Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Comptabilitat Financera Internacional	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Direcció d'Operacions Internacionals	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Matemàtica Financera	2 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	100% Dones
OB	Màrqueting Internacional	6 Homes 1 Neutre	85,71% Homes 14,29% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OB	Direcció d'Empreses Internacionals	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Dona	1 Home	100% Homes
OB	Econometria	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Economia Internacional	2 Homes	100% Homes	Dona	1 Home	100% Homes
OB	Finances II	2 Dones 7 Homes	22,22% Dones 77,78% Homes	Dona	1 Home	100% Homes

OB	Recursos Humans	4 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Cultura i Negocis a Europa i a altres països occidentals	—	—	—	1 Dona	100% Dones
OT	Cultura i Negocis a l'Amèrica Llatina i el Carib	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OT	Cultura i Negocis a l'Àsia	—	—	—	1 Dona	100% Dones
OT	Control de Gestió	1 Dona 7 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Gestió de la Qualitat	1 Dona 6 Homes	14,29% Dones 85,71% Homes	Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Integració Europea	2 Homes	100% Homes	Dona	1 Home	100% Homes
OT	Objectius i Instruments de Política Econòmica	3 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Organització, Innovació i Tecnologia	—	—	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Presa de Decisions	6 Homes	100% Homes	Home	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OT	Teoria de Jocs per a l'Empresa	8 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Tècniques de Comerç Exterior	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
TR	Treball de Fi de Grau	—	—	Dona	—	—
PR	Pràctiques I	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques II	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques III	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques IV	—	—	Home	—	—

FACULTAT	EDUCACIÓ					
		CONTINGUT DE GÈNERE A LES ASSIGNATURES	BIBLIOGRAFIES		PROFESSORAT	
		CONTINGUT DE GÈNERE	PARITAT	RESPONSABLE	PARITAT	PROPORCIÓ DONES/HOMES
GRAU	EDUCACIÓ PRIMÀRIA					
FB	Acció Tutorial: Relacions entre Escola, Família i Comunitat	3.1. Desigualtat, pobresa i exclusió. Classe social, ètnia i gènere	Neutral	Dona (coordinació)	12 dones; 3 homes	80%
OT	Aprendre i Ensenyar amb Tecnologies Digitals	Dissenyar i regular entorns harmònics d'aprenentatge en contextos de diversitat en l'educació infantil que atenguin les necessitats educatives singulars de cada estudiant, les dificultats d'aprenentatge, la igualtat de gènere, l'equitat i el respecte als drets humans	Neutral	Dona (coordinació)	2 dones; 1 home	67%
OT	Atenció a l'Alumnat en Situació de Risc d'Exclusió Social	Conèixer els programes concrets i les mesures per afavorir la inclusió social, especialment les mesures relacionades amb la protecció a la infància, la justícia juvenil i altres d'emergents, com ara la violència de gènere	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 2 homes	33%
OB	Didàctica de la Matemàtica I	Tot això renunciant als estereotips establerts i externs de l'aprenentatge i desenvolupant estratègies que evitin l'exclusió i la discriminació.	Neutral	Home (coordinació)	2 dones; 4 homes	33%
OT	Dinamització, Coordinació i Gestió de les TIC a l'Escola	Capacitat d'analitzar les desigualtats socials en el marc de la complexa relació educació-societat i el paper de l'escola per reproduir-les o transformar-les. Aplicar en els centres educatius elements de millora segons diferents models de qualitat.	Neutral	Home (coordinació)	0 dones; 2 homes	0%
OT	Discapacitat, Desenvolupament i Aprenentatge	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans.	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 1 home	75%

OT	Educació, Escola i Atenció a la Diversitat	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans. Capacitat de crítica i autocrítica constructiva.	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 0 home	100%
OT	Intervenció en les Dificultats de Comunicació, Lectura i Escriptura	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans. Capacitat de crítica i autocrítica constructiva. Dissenyar i regular entorns harmònics d'aprenentatge en contextos de diversitat en l'educació infantil que atenguin les necessitats educatives singulars de cada estudiant, les dificultats d'aprenentatge, la igualtat de gènere, l'equitat i el respecte als drets humans.	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 0 home	100%
OT	La Biblioteca per als Infants de 0 a 6 Anys	Dissenyar i regular entorns harmònics d'aprenentatge en contextos de diversitat en l'educació infantil que atenguin les necessitats educatives singulars de cada estudiant, les dificultats d'aprenentatge, la igualtat de gènere, l'equitat i el respecte als drets humans.	La bibliografia és majoritàriament d'una Dona	Home (coordinació)	1 dona; 0 home	100%
OT	Les Necessitats Educatives Especials de l'Alumnat	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans. Capacitat de crítica i autocrítica constructiva.	Neutral	Dona (coordinació)	Consta en el PD del grau, però no hi ha informació d'horaris ni professorat de l'assignatura	

OT	Mesures i Suport Educatiu per a l'Alumnat amb Necessitats Específiques	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans. Capacitat de crítica i autocrítica constructiva. Dissenyar i regular entorns harmònics d'aprenentatge en contextos de diversitat en l'educació infantil que atenguin les necessitats educatives singulars de cada estudiant, les dificultats d'aprenentatge, la igualtat de gènere, l'equitat i el respecte als drets humans. Fomentar valors com la diversitat, la convivència, l'esforç, la constància, la disciplina, la igualtat de gènere i els drets humans.	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 0 home	100%
PR	Pràctiques II	Ser capaç d'analitzar les desigualtats socials en el marc de la relació complexa educació-escola i el paper del mestre per reproduir-les o transformar-les.	Neutral	Home (coordinació)	20 dones; 10 homes (tutors grups de practiques)	75%
PR	Pràctiques III (364936)		Neutral	Home (coordinació)	3 dones; 3 homes (tutors grups de practiques)	50%
PR	Pràctiques III (364937)		Neutral	Home (coordinació)	2 dones; 2 homes (tutors grups de practiques)	50%
PR	Pràctiques III (364938)		Neutral	Home (coordinació)	2 dones; 0 homes (tutors grups de practiques)	100%
PR	Pràctiques III (364939)		Neutral	Home (coordinació)	3 dones; 1 home (tutors grups de practiques)	75%
PR	Pràctiques III (364940)		Neutral	Home (coordinació)	1 dona; 1 homes (tutors grups de practiques)	50%

PR	Pràctiques III (364941)		Neutral	Home (coordinació)	0 dones; 1 home (tutors grups de practiques)	0%
PR	Pràctiques III (364942)		Neutral	Home (coordinació)	1 dona; 2 homes (tutors grups de practiques)	33%
PR	Pràctiques III (364943)		Neutral	Home (coordinació)	7 dones; 1 home (tutors grups de practiques)	88%
OT	Projectes i Experiències en Escoles en Relació amb l'Atenció de la Diversitat	Dissenyar i regular entorns harmònics d'aprenentatge en contextos de diversitat en l'educació infantil que atenguin les necessitats educatives singulars de cada estudiant, les dificultats d'aprenentatge, la igualtat de gènere, l'equitat i el respecte als drets humans.	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 1 home	75%
FB	Sociologia de l'Educació: Canvis Socials, Educatius i Multiculturalitat	Analitzar i incorporar de forma crítica les qüestions més rellevants de la societat actual que afecten l'educació familiar i escolar; impacte social i educatiu dels llenguatges audiovisuals i de les pantalles; canvis en les relacions de gènere i intergeneracionals: multiculturalitat i interculturalitat; discriminació i inclusió social i desenvolupament sostenible	Neutral	Dona (coordinació)	7 dones; 2 homes	78%
FB	Teoria i Pràctica de l'Escola Inclusiva	2.3. Coeducació i desigualtats de gènere: el paper de l'educació en la prevenció de la violència de gènere	Neutral	Home (coordinació)	5 dones; 2 homes	72%

GRAU	EDUCACIÓ INFANTIL					
FB	Acció Tutorial: Relacions entre Escola, Família i Comunitat	2. Desigualtat, pobresa i exclusió 2.1. Desigualtat, pobresa i exclusió. Classe social, ètnia i gènere 2.2. Infància i família en risc social, circuits de protecció. Els maltractaments en l'àmbit familiar i social 2.3. Treball educatiu en xarxa. Xarxes educatives locals: pla de l'entorn, projectes educatius de ciutat, etc. 2.4. Participació i acció col·lectiva. L'educació, servei essencial d'interès general	Neutral	Dona (coordinació)	8 dones; 0 homes	100%
OT	Atenció a l'Alumnat en Situació de Risc d'Exclusió Social	Mòdul 1. Vulnerabilitat, risc i exclusió social — Marc conceptual (de la institució al sistema) Marc normatiu i legal — El sistema català de protecció a la infància i a l'adolescència (estructura i normativa) — Anàlisi i detecció de les diferents situacions de vulnerabilitat i risc social	Neutral	Dona (coordinació)	2 dones; 2 homes	50%
OT	Educació, Escola i Atenció a la Diversitat	1.1. Diversitat i currículum — Tendències actuals des de la perspectiva de l'atenció a la diversitat i diferència. Diversitat cultural, social i de gènere. Diversitat funcional: currículum i identitat. Progrés	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 0 homes	100%
FB	Intervenció a l'Aula d'Educació Infantil	3. LES NECESSITATS DELS INFANTS. Necessitats bàsiques: fisiològiques, afectives, de seguretat. La curiositat, l'experimentació, el joc, la creativitat. Els límits, els hàbits, les normes, les actituds, els valors. Les diferències de gènere. Singularitat, subjectivitat, diferència i necessitats educatives. La detecció precoç des de l'aula.	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 1 home	80%
PR	Pràcticum I	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans. Capacitat de crítica i autocrítica constructiva.	Neutral	Dona (coordinació)	12 dones; 1 home	93%

PR	Pràcticum II	Compromís ètic. Mostrar actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques, tot respectant i fomentant els valors democràtics, la igualtat de gènere, la no-discriminació de persones amb discapacitat, l'equitat i el respecte als drets humans. Capacitat de crítica i autocrítica constructiva.	Neutral	Dona (coordinació)	15 dones; 3 homes	83%
FB	Sociologia de l'Educació: Canvis Socials, Educatius i Multiculturalitat	3. Desigualtats socials, currículum i professorat 3.1. Educació, classes socials i desigualtats. Evolució i models explicatius 3.2. Coeducació, detecció precoç de la violència de gènere, sexisme i escola. Evolució i models explicatius	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 1 home	80%
FB	Teoria i Pràctica de l'Escola Inclusiva	2. Components inclusius i excloents de l'escola: les respostes a la diversitat i a les necessitats de l'infant 2.1. La comunitat com a agent inclusiu: graus d'implicació entre escola i comunitat. Estimulació del desenvolupament i aprenentatge com a prevenció: l'atenció primerenca 2.2. Resposta educativa i social a les diferències culturals i lingüístiques 2.3. Coeducació i desigualtats de gènere: el paper de l'educació en la prevenció de la violència de gènere i en la superació de les desigualtats 2.4. El paper de l'escola en la defensa de l'infant que rep maltractaments: prevenció, identificació i estratègies d'actuació	Neutral	Home (coordinació)	4 dones; 0 homes	100%
GRAU	TREBALL SOCIAL					
FB	Antropologia Social	2. Els sentits de les classificacions Etnocentrisme i alteritat-identitat. Relativisme cultural i comparativisme. Particularisme i universalisme. Ètnies, classe i gènere. Cultures, societats	Majoritàriament homes	Dona (coordinació)	3 dones; 0 homes	100%
OT	Art i Treball Social	2.2. Art i deconstrucció del subjecte: del subjecte individual al procés col·lectiu i la reivindicació de les subjectivitats polítiques i de gènere	Neutral	Home (coordinació)	1 dona; 2 homes	33%

OT	Desenvolupament Local i Treball Social	3.4. La perspectiva de gènere i l'acció social en l'àmbit local	Majoritàriament homes	Dona (coordinació)	2 dones; 0 homes	100%
OB	Desigualtat i Exclusió Social	1. El concepte de desigualtat econòmica i social i factors estructurals de la desigualtat	Majoritàriament homes	Dona (coordinació)	4 dones; 0 homes	100%
OT	Gènere, Diversitat Sexual i Treball Social	2. Perspectiva de gènere aplicada: 2.1. A la intervenció social 2.2. A les organitzacions 2.3. A les polítiques públiques i l'avaluació 2.4. A la recerca 2.5. L'empremta de l'experiència persona.3. La construcció social de les desigualtats per raó de sexe i gènere. 3.1. Violència de gènere.3.2. Diversitats sexuals	Neutral	Dona (coordinació)	2 dones; 1 home	66%
OT	Inclusió Social i Treball Social	3.2. La perspectiva de gènere en la intervenció social.	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%
OT	Infància, Adolescència, Joventut i Treball Social	4. La perspectiva de gènere en infància i joventut	Majoritàriament homes	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%
OB	Investigació Aplicada a la Intervenció en Treball Social	4. La perspectiva de gènere en el marc de la recerca	Neutral	Dona (coordinació)	4 dones; 0 homes	100%
OB	Salut, Dependència i Vulnerabilitat Social	1.4. Salut i gènere. Sexe i gènere. Gènere i conductes de salut, estat de salut i utilització de serveis sanitaris. Androcentrisme i medicina	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 1 home	75%
OT	Salut Mental Col·lectiva i Treball Social	11. Salut mental amb visió de gènere	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 1 home	50%
OB	Sistemes de Benestar Social I	2.3. Atenció a la dona i violència de gènere	Neutral	Dona (coordinació)	2 dones; 2 homes	50%
OB	Sistemes de Benestar Social II	Reconèixer i visibilitzar les desigualtats i la discriminació en les relacions socials de gènere	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 0 homes	100%

OT	Treball Social i Justícia Penal	2. Conceptes bàsics de la delinqüència. Subjecte delinqüent. Principals models explicatius d'execució penal i desistiment, perspectiva de gènere	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%
OT	Treball Social i Salut	1.6. Salut i gènere. Perspectiva de gènere en el treball social sanitari	Neutral	Dona (coordinació)	2 dones; 0 homes	100%
GRAU	EDUCACIÓ SOCIAL					
OT	Acció Socioeducativa en Centres Residencials	2. Eines de treball. L'aplicació de continguts transversals als centres residencials: relacions intergeneracionals, educació afectivosexual, prevenció de la violència familiar i de gènere, convivència intercultural, prevenció de drogodependències, salut i educació emocional, etc.	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 3 homes	33%
OB	Acció Socioeducativa en Situacions d'Inclusió i Exclusió Social	2. Metodologies i estratègies socioeducatives específiques que ha de desenvolupar el professional de l'educació social en programes que s'impulsen per promoure la inclusió social. 2.4. Altres situacions de vulnerabilitat, risc o exclusió social: violència de gènere, salut mental, justícia d'adults, gent gran, sense sostre, etc.	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 2 homes	60%
OB	Àmbits Professionals Actuals i Emergents	3. Temàtiques que travessen i transformen l'actualitat social i cultural: l'emergència de noves praxis d'educació social. 3.2. Gènere: noves construccions socials i educació social. 3.3. Les violències: aclariments i diferents possibilitats de treball socioeducatiu. Acció socioeducativa i prevenció de la violència	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 2 homes	60%
FB	Drets Humans i Marcs Legals de l'Educació Social	6. Marc legal propi de l'educació social i contextualització pràctica. 6.3. Legislació que afecta l'educació social: llei de serveis socials, llei de la dependència, lleis específiques per tipus de població atesa, lleis específiques per àmbits d'intervenció, llei del menor, llei de violència de gènere i d'altres.	Neutral	Dona (coordinació)	3 dones; 0 homes	100%
OT	Gènere i Diferència Sexual	No publicat		No publicat	1 dona; 1 home	50%

OB	Identitat i Desenvolupament Professional	1. La identitat: definició, procés de construcció i elements que la configuren. 1.1. L'experiència i els sabers subjectius (singularitat, sensibilitat, percepció, creences, diferència sexual - gènere, etc.) que incideixen en la identitat professional.	Neutral	Dona (coordinació)	5 dones; 1 home	83%
OT	Inserció i Orientació Sociolaboral	6.1. Col·lectius de persones en risc d'exclusió social i laboral: dones, persones immigrades, joves, exreclusos, persones majors de 45 anys, discapacitats, exdrogodependents, etc.	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%
GRAU	PEDAGOGIA					
OT	Anàlisi de Xarxes Socials en l'Àmbit Educatiu	Diagnòstic de situacions complexes amb especial atenció a la diversitat i a la inclusió social per desenvolupar i aplicar metodologies adaptades a les diferències personals i socials (lingüístiques, culturals, ètniques, discapacitat, gènere, edat, etc.)	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%
FB	Antropologia Pedagògica		Majoritàriament per homes	Home (coordinació)	0 dones; 3 homes	0%
FB	Didàctica i Currículum		Neutral	Home (coordinació)	2 dones; 1 home	66%
FB	Diversitat i Educació		Neutral	Home (coordinació)	4 dones ; 1 home	80%
OT	Interculturalitat i Immigració		Neutral	Dona (coordinació)	2 dones; 2 homes	50%
OB	Intervenció Educativa per a la Inclusió Social	5. Altres àmbits d'intervenció per a la inclusió social d'actualitat (violència de gènere, drogodependències, etc.). En aquest bloc s'inclouen els àmbits d'intervenció emergents per afavorir la inclusió social, com per exemple la violència de gènere. El contingut d'aquest bloc s'adaptarà a les necessitats d'intervenció socioeducatives del moment.	Neutral	Dona (coordinació)	5 dones; 3 homes	63%
OB	Mediació i conflicte	Diagnòstic de situacions complexes amb atenció especial a la diversitat i a la inclusió social per desenvolupar i aplicar metodologies adaptades a les diferències personals i socials	Majoritàriament per homes	Home (coordinació)	2 dones; 1 home	66%

		(lingüístiques, culturals, ètniques, discapacitat, gènere, edat, etc.).				
OT	Multilingüisme i Educació	Diagnòstic de situacions complexes amb atenció especial a la diversitat i a la inclusió social per desenvolupar i aplicar metodologies adaptades a les diferències personals i socials (lingüístiques, culturals, ètniques, discapacitat, gènere, edat, etc.).	Neutral	Home (coordinació)	0 dones; 1 home	0%
OT	Orientació i Gènere	1. Bloc I. Conceptes bàsics. Conceptes bàsics: patriarcat, androcentrisme, sexisme i les seves manifestacions. La construcció social de la feminitat i la masculinitat. Les institucions socialitzadores. Rols i estereotips de gènere. El sexisme i l'androcentrisme a la llengua. Identitats de gènere. 2. Bloc II. Orientació educativa i professional amb perspectiva de gènere. La perspectiva de gènere a l'educació i a l'àmbit professional i laboral. 3. Bloc III. Violències patriarcales. La prevenció de les relacions abusives. Les relacions afectives marcades pel gènere. Violències en funció del gènere. Violències de gènere 2.0	Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%
FB	Pedagogia Social	Diagnòstic de situacions complexes amb atenció especial a la diversitat i a la inclusió social per desenvolupar i aplicar metodologies adaptades a les diferències personals i socials (lingüístiques, culturals, ètniques, discapacitat, gènere, edat, etc.).	Neutral	Home (coordinació)	1 dona; 4 homes	20%
PR	Pràctiques d'Implicació		Neutral	Dona (coordinació)	20 dones; 7 homes	74%
FB	Psicologia en Educació		Majoritàriament per dones	Dona (coordinació)	3 dones ; 1 home	75%
OT	Resolució de Conflictos: les Pràctiques Restauratives		Neutral	Home (coordinació)	0 dones; 1 home	0%
OT	Trastorns de Desenvolupament i de Conducta		Neutral	Dona (coordinació)	1 dona; 0 homes	100%

FACULTAT	FILOLOGIA I COMUNICACIÓ				
GRAU	COMUNICACIÓ AUDIOVISUAL				
1r curs					
FB	Expressió Oral i Escrita en Anglès	1 dona; 3 homes	Dona (coordinació)	1 dona	
FB	Fonaments de la Comunicació Mediatitzada	3 dones; 10 homes	Dona (coordinació)	1 dona; 1 home	"Els alumnes"
FB	Història dels Models Audiovisuals	2 homes	Home (coordinació)	1 dona	"l'obra d'un autor", "un alumne"
FB	Psicologia de la Comunicació en els Mitjans	1 dona; 3 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"els altres"
FB	Dret i Deontologia de la Informació	4 dones; 4 homes	Home (coordinació)	2 homes	"Els alumnes" juntament amb "alumnat"
FB	Estètica i Audiovisuals	2 dones; 7 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"els alumnes", "el professor"
FB	Expressió Oral i Escrita en Català	7 dones; 2 homes	Dona (coordinació)	1 dona; 1 home	
FB	Teoria de la Imatge	2 dones; 15 homes	Home (coordinació)	2 homes	"alumne", "tutor", "professor"
OB	Llenguatge Audiovisual	8 homes	Home (coordinació)	1 dona	"professors" conjuntament amb "alumnat"
OB	Narrativa Audiovisual	1 dona; 14 homes	Home (coordinació)	1 dona	
2n curs					
FB	Expressió Oral i Escrita en Castellà	3 dones; 7 homes	Dona (coordinació)	1 dona	
OB	Guió	2 dones; 11 homes	Dona (coordinació)	1 dona	
OB	Música i So en l'Audiovisual	Sense determinat	Sense determinar	1 dona; 1 home	
FB	Teoria de la Imatge	2 dones; 15 homes	Home (coordinació)	2 homes	"els companys", "tutor", "alumne"
OB	Vídeo Digital	1 dona; 5 homes	Home (coordinació)	2 homes	alumnat i professorat amb "els estudiants"
OB	Documentació Audiovisual	11 dones; 5 homes	Home (coordinació)	2 homes	alumnat i professorat amb "l'estudiant"
OB	Llenguatge i Tecnologia Multimèdia	3 dones; 32 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"L'estudiant"
OB	Projectes I	1 dona; 5 homes	Home (coordinació)	1 dona; 2 homes	professor, "alumne"

OB	Teories de la Comunicació Mediatitzada	1 dona; 18 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"alumnes"
OB	Muntatge i edició	17 homes	Home (coordinació)	2 homes	"els estudiants" combinat amb "alumnat"
3r curs					
OB	Disseny	5 dones; 21 homes	Home (coordinació)	1 home	Com als plans de l'ensenyament anterior s'utilitza el subjecte el·líptic; quan es concreta es fa amb "l'estudiant"
OB	Mètodes de Recerca en Comunicació	1 dona; 2 homes	Home (coordinació)	1 home	"dels alumnes"
OB	Postproducció d'Imatge i So	2 dones; 18 homes	Home (coordinació)	2 homes	professor, estudiant
PR	Pràctiques	sense determinar	sense determinar	sense determinar	sense determinar
OB	Producció Audiovisual	4 homes	Dona (coordinació)	2 dones	La professora (ja que són dues dones) es combina amb "els alumnes"
OB	Disseny d'Interacció	3 dones; 18 homes	Home (coordinació)	1 home	
OB	Estructura del Sistema Audiovisual	8 homes	Home (coordinació)	1 home	"els alumnes"
OB	Metanarratives	4 dones; 11 homes	Home (coordinació)	2 homes	"alumnat" es combina amb l'estudiant, els alumnes....
OB	Projectes II	bibliografia no inclosa	Dona (coordinació)	5 dones; 5 homes	alumnes, professors
OB	Realització Audiovisual	11 homes	Home (coordinació)	1 dona; 1 home	"alumnat", combinat amb professor i alumnes
4t curs					
OB	Comunicació a la Xarxa	5 dones; 10 homes	Home (coordinació)	2 homes	Llenguatge inclusiu: alumnat
OB	Producció Multimèdia	3 dones; 16 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"els alumnes", "el professor"
OB	Anàlisi i Crítica de Films	9 homes	Home (coordinació)	1 home	"l'estudiant "
OB	Economia Aplicada als Mitjans	11 homes	Dona (coordinació)	1 dona; 2 homes	"els professorat" es combina amb "els alumnes"
TR	Projecte Final (TFG)	sense determinar	sense determinar	sense determinar	

OPTATIVES					
OPT	De la Idea a la Pantalla	2 dones; 6 homes	Home (coordinació)	1 home	"els alumnes"
OPT	Documental	1 dona; 10 homes	Home (coordinació)	1 home	"els alumnes"
OPT	Animació	sense determinar	sense determinar	1 home	
OPT	Disseny i Desenvolupament de Videojocs	1 dona; 7 homes	Home (coordinació)	1 home	"l'estudiant" i "un estudiant" combinat amb "alumnat"
OPT	Producció Executiva	1 dona; 7 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"l'estudiant" i "professor"
OPT	Recursos Humans	3 dones; 11 homes	Home (coordinació)	1 home	"els alumnes"
OPT	Gestió Econòmica	7 dones; 10 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"els estudiants" combinat amb "alumnat"
OPT	Màrqueting i Publicitat	1 dona; 5 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"l'alumne", "professor"
OPT	Recerca en Comunicació Mediatitzada	13 homes	Home (coordinació)	1 home	"alumne", "estudiant", "professor"
OPT	Mitjans de Comunicació i Societat Democràtica	1 dona; 7 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"l'alumne", "professor"
OPT	Anàlisi del Discurs	38 homes	Home (coordinació)	1 home	"l'estudiant"
		La bibliografia inclou vídeos i pel·lícules amb directors			
OPT	Intertextualitat i Audiovisual	2 dones; 6 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"l'estudiant", "els estudiants" combinat amb "alumnat"

FACULTAT	FILOSOFIA						
GRAU	FILOSOFIA						
FB	Història de la Cultura	3 Dones 12 Homes 4 Neutres	15,79% Dones 63,16% Homes 21,05% Neutres		Dona	2 Dones	100%
FB	Introducció a l'Ètica	2 Dones 13 Homes 2 Neutres	11,76% Dones 76,47% Homes 11,76% Neutres		Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
FB	Introducció a la Lògica	1 Home	100% Homes		Home	5 Homes	100% Homes
FB	Problemes Filosòfics I	12 Homes 1 Neutre	92,31% Homes 7,69% Neutres		Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes

FB	Problemes Filosòfics II	22 Homes 1 Neutre	95,65% Homes 4,35% Neutres		Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
FB	Antropologia Filosòfica	3 Dones 16 Homes	15,79% Dones 84,21% Homes		Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
FB	Historia de la Ciència	5 Homes	100%		Home	2 Homes	100%
FB	Història de les Idees Estètiques	30 Homes	100%		Home	2 Homes	100%
FB	Història dels Sistemes Socials i Polítics	2 Dones 21 Homes	8,70% Dones 91,30% Homes		Home	2Homes	100%
FB	Problemes Filosòfics III	3 Dones 12 Homes	20% Dones 80% Homes		Dona	1 Dona 3Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Filosofia Política I				Home	3 Homes	100%
OB	Filosofia del Llenguatge I	11 Homes	100%		Home	2 Dones	100%
OB	Història de la Filosofia Antiga I	5 Homes	100%		Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Història de la Filosofia Moderna I	9 Homes	100%		Home	2 Homes	100% Homes
OB	Teoria del Coneixement I	6 Homes	100%		Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OB	Filosofia Política II				Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OB	Filosofia del Llenguatge II	17 Homes	100%		Home	1 Home 1 Dona	50% Dones 50% Homes
OB	Història de la Filosofia Antiga II	1 Dona 4 Homes	20% Dones 60% Homes		Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Teoria del Coneixement II	10 Homes	100%		Home	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes
OB	Filosofia de la Ciència I	6 Homes	100%		Home	3 Homes	100%
OB	Filosofia de la Cultura	13 Homes	100%		Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OB	Història de la Filosofia Contemporània I	10 Homes	100%		Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Lògica	1 Home	100%		Home	4 Homes	100% Homes
OB	Metafísica I	7 Homes	100%		Home	3 Homes	100%

OB	Filosofia de la Ciència II	6 Homes	100%		Home	2 Homes	100%
OB	Història de la Filosofia Contemporània II	10 Homes	100%		Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Metafísica II	7 Homes	100%		Home	3 Homes	100% Homes
OB	Teories Contemporànies de l'Art i la Literatura	32 Homes	100%		Home	2 Homes	100% Homes
OB	Ètica	4 Homes	100%		Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Metodologia de les Ciències Socials	13 Homes	100%		Home	3 Homes	100%
OT	Qüestions de Filosofia Política I	8 Dones 8 Homes	50% Dones 50% Homes		Dona	1 Dona	100%
OT	Qüestions de Teoria del Coneixement I	13 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100%
OT	Teories Ètiques II	2 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100%
OT	Sociologia de la Comunicació i de la Informació	2 Dones 11 Homes	15,38% Dones 84,62% Homes		Dona	1 Dona	100%
OT	Adquisició de Llengües	3 Dones 7 Homes	30% Dones 70% Homes		Dona	1 Dona	100%
OT	Antropologia Biològica	13 Homes	100%		Home	7 Dones 4 Homes	63,64% Dones 36,36% Homes
OT	Aprenentatge, Motivació i Emoció	11 Homes	100%		Dona	3 Dones 3 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Astronomia	4 Homes	100%		Dona	2 Dones 8 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Avaluació de l'Impacte Ambiental	5 Homes 1 Neutre	83,33% Homes 16,67% Neutres		Dona	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Home
OT	Biolingüística	1 Dona 10 Homes 1 Neutre	8,33% Dones 83,33% Homes 8,33% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Biologia I	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes		Dona	9 Dones 9 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Biologia del Comportament	2 Dones 4 Homes 1 Neutre	28,57% Dones 57,14% Homes 14,29% Neutres		Home	4 Dones 2 Homes	66,67% Dones 33,33% Homes

OT	Bioètica	3 Dones 8 Homes	27,27% Dones 72,73% Homes		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Bioètica i Dret	9 Dones 7 Homes	56,25% Dones 43,75% Homes		Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Ciència Política I	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes		Dona	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Ciència Política II	6 Homes	100% Homes		Home	1 Dona 7 Homes	12,25% Dones 87,5% Homes
OT	Conflicte Social i Acció Col·lectiva	6 Homes	100% Homes		Dona	2 Homes	100% Homes
OT	Dret Ambiental	1 Dona 6 Homes 1 Neutre	12,5% Dones 75% Homes 12,5% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dona
OT	Economia Política	7 Homes	100% Homes		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Economia dels Recursos Naturals i del Medi Ambient	16 Homes 4 Neutres	80% Homes 20% Neutres		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Economia i Estat del Benestar	—	—		Home	1 Home	100% Homes
OT	Economia i Política Industrial i Tecnològica	1 Dona 20 Homes 1 Neutre	4,55% Dones 90,91% Homes 4,55% Neutres		Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Economia, Recursos Naturals i Medi Ambient	6 Homes 1 Neutre	85,71% Homes 14,29% Neutre		Home	1 Home	100% Homes
OT	Estadística	2 Dones 12 Homes 1 Neutre	13,33% Dones 80% Homes 6,67% Neutres		Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Estat i Societat	10 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Estètica Contemporània	2 Dones 51 Homes	3,77% Dones 96,23% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Etologia i Evolució de la Conducta	16 Homes 1 Neutre	94,12% Homes 5,88% Neutres		Dona	4 Dones 4 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Evolució	—	—		—	5 Dones 5 Homes	50% Dones 50% Homes

OT	Evolució Humana	17 Homes 1 Neutre	94,44% Homes 5,56% Neutres		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Evolució del Pensament Biològic	—	—		Home	1 Dona 8 Homes	11,11% Dones 88,89% Homes
OT	Filosofia de la Ciència i de la Tecnologia I	4 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Filosofia de la Ciència i de la Tecnologia II	4 Dones 5 Homes	44,44% Dones 55,56% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Filosofia de la Història	1 Dona 12 Homes	7,69% Dones 92,31% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Filosofia de la Naturalesa	12 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Filosofia del Dret	1 Dona 26 Homes	3,70% Dones 96,30% Homes		Home	4 Dones 6 Homes	40% Dones 60% Homes
OT	Filosofia del Llenguatge i de la Ment I	6 Homes	100% Homes		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Filosofia del Llenguatge i de la Ment II	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes		Dona	1 Dona	100% Homes
OT	Fonaments de Biologia	7 Homes	100% Homes		Dona	3 Dones	100% Dones
OT	Física	3 Homes	100% Homes		Home	1 Dona 5 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes
OT	Gestió Pública	9 Homes 4 Neutres	69,24% Homes 30,77% Neutres		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Gramàtica Grega	2 Homes 1 Neutre	66,67% Homes 33,33% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Gramàtica Llatina I	6 Homes	100% Homes		Home	1 Dona	100% Dones
OT	Gramàtica Llatina II	7 Homes	100% Homes		Home	1 Dona	100% Dones
OT	Història Econòmica del Segle XX	24 Homes	100% Homes		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Història Política i Social Contemporània	1 Dona 26 Homes 1 Neutre	3,57% Dona 92,86% Homes 3,57% Neutres		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Història de l'Estat del Benestar	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Història de la Filosofia Medieval	—	—		Home	1 Home	100% Homes

OT	Història de la Filosofia del Renaixement	2 Dones 14 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Història del Dret	12 Homes	100% Homes		Home	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Història del Pensament Econòmic	12 Homes	100% Homes		Home	3 Homes	100% Homes
OT	Història i Epistemologia de la Psicologia	5 Dones 9 Homes	35,71% Dones 64,29% Homes		Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Història i Mètodes de la Filologia Clàssica	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Intel·ligència Artificial	2 Homes	100% Homes		Dona	1 Dona 4 Homes	20% Dones 80% Homes
OT	Intervenció Política i Social	4 Dones 10 Homes 1 Neutre	26,67% Dones 66,67% Homes 6,67% Neutres		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Introducció a l'Economia	8 Homes	100%		Home	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Introducció a la Lingüística	—	—		—	7 Dones 2 Homes	77,78% Dones 22,22% Homes
OT	Introducció al Dret	9 Homes	100% Homes		Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Introducció al Grec I	18 Homes 1 Neutre	94,74% Homes 5,26% Neutres		Home	4 Dones 5 Homes	44,44% Dones 55,56% Homes
OT	Introducció al Grec II	1 Home 1 Neutre	50% Homes 50% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Introducció al Grec III	1 Home 1 Neutre	50% Home 50% Neutres		Home	1 Dona	100% Dones
OT	Introducció als Ordinadors	4 Homes	100% Homes		Home	—	—
OT	La Veu Femenina en la Literatura Romànica	3 Dones 3 Homes	50% Dones 50% Homes		Dona	—	—
OT	Lingüística Computacional	3 Dones 11 Homes 3 Neutres	17,65% Dones 66,71% Homes 17,65% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Literatura Grega I: Grans Obres	5 Homes	100%		Home	1 Home	100% Homes

OT	Literatura i Pensament en el Segle XX	1 Dona 7 Homes	12,5% Dones 87,5% Homes		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Llatí I	1 Dona 7 Homes 1 Nocturn	11,11% Dones 77,77% Homes 11,11% Neutres		Home	3 Dones 7 Homes	30% Dones 70% Homes
OT	Llatí II	1 Dona 5 Homes 1 Neutre	14,29% Dona 71,43% Homes 14,29% Neutres		Home	1 Dona	100% Dona
OT	Llengua Llatina	1 Dona 7 Homes 1 Neutre	11,11% Dones 77,77% Homes 11,11% Neutres		Home	1 Dona	100% Dona
OT	Llenguatge i Comunicació	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes		Dona	4 Dones	100% Dona
OT	Metodologia de les Ciències Socials	6 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Mitologia Grega	6 Homes	100% Homes		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Pensament i Resolució de Problemes	3 Dones 7 Homes 2 Neutre	25% Dones 58,33% Homes 16,67% Neutres		Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Programació I	7 Homes	100% Neutres		Dona	2 Dones 3 Homes	40% Dones 60% Homes
OT	Programació II	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres		Dona	3 Homes	100% Homes
OT	Prosa Clàssica Llatina I	6 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Psicofisiologia	9 Homes	100% Homes		Dona	4 Dones 1 Home	80% Dones 20% Homes
OT	Psicolingüística	3 Dones 4 Homes	42,86% Dones 57,14% Homes		Dona	1 Home	100% Homes
OT	Psicologia Social	4 Dones 14 Homes 4 Neutres	18,18% Dones 63,64% Homes 18,18% Neutres		Dona	3 Dones 6 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Química	10 Homes	100% Homes		Home	1 Dona	100% Dones

OT	Qüestions d'Història de la Ciència I	1 Dona 4 Homes 2 Neutre	14,29% Dones 57,14% Homes 28,57% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia Contemporània I	22 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia Contemporània II	2 Dones 10 Homes	16,67% Dones 83,33% Homes		Dona	1 Dona	100% Dona
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia Contemporània III	3 Dones 7 Homes	30% Dones 70% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia I	10 Homes	100% Homes		Dona	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia II	7 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia III	—	—		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia IV	9 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions d'Història de la Filosofia V	15 Dones 1 Home	93,75% Dones 6,25% Homes		Dona	1 Dona	100% Dona
OT	Qüestions de Filosofia Política II	2 Dones 4 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes		Home	1 Dona	100% Dona
OT	Qüestions de Lògica I	3 Dones 7 Homes	30% Dones 70% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions de Lògica II	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions de Metafísica I	11 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions de Metafísica II	1 Dona 4 Homes	20% Dona 80% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Qüestions de Teoria del Coneixement II	6 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Sintaxi Grega	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes		Home	1 Dona	100% Dones
OT	Sistema de Drets i Llibertats	5 Dones 9 Homes 1 Neutre	33,33% Dones 60% Homes 6,67% Neutres		Dona	5 Dones 3 Homes	62,5% Dones 37,5% Homes

OT	Societat i Medi Ambient	1 Dona 4 Homes 1 Neutre	16,67% Dones 66,67% Homes 16,67% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Sociologia Mediambiental	12 Homes 1 Neutre	92,31% Homes 7,69% Neutres		Home	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes
OT	Sociologia de la Seguretat i del Risc	2 Dones 15 Homes 2 Neutres	10,53% Dones 78,95% Homes 10,53% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Sociologia del Coneixement	2 Dones 8 Homes	20% Dones 80% Homes		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Sociologia del Dret	4 Homes	100% Homes		Home	1 Home	100% Homes
OT	Tecnologies de la Informació i la Comunicació	1 Dona 2 Homes	33,33% Dones 66,67% Homes		Dona	2 Dones	100% Homes
OT	Teoria Literària Feminista i Estudis de Gènere	11 Dones	100% Dones		Home	1 Dona	100% Dones
OT	Teories Ètiques I	9 Homes	100% Homes		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Tradició Clàssica	13 Homes 2 Neutres	86,67% Homes 13,33% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Unió Europea: Institucions Polítiques	4 Dones 4 Homes 2 Neutres	40% Dones 40% Homes 20% Neutres		Home	2 Dona 2 Homes	50% Dones 50% Homes
TR	Treball de Fi de Grau	1 Home	100% Homes		Home	3 Dones 4 Homes	42,86% Dones 57,14% Homes
PR	Pràctiques Externes	—	—		Dona	1 Dona	100% Dones

FACULTAT	FÍSICA					
GRAU	FISICA					
FB	Càlcul d'una Variable	8 Homes	88,89% Homes	Home	1 Dona	12,5% Dones
		1 Neutre	11,11% Neutres		7 Homes	87,5% Homes
FB	Fonaments de Mecànica	4 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	20% Dones
					8 Homes	80% Homes
FB	Informàtica	3 Homes	75% Homes	Home	3 Dones	42,86% Dones
		1 Neutre	25% Neutres		4 Homes	57,14% Homes
FB	Química	6 Homes	75% Homes	Home	3 Dones	37,5% Dones
		2 Neutres	25% Neutres		5 Homes	72,5% Homes
FB	Àlgebra Lineal i Geometria	2 Homes	66,67% Homes	Home	1 Dona	16,67% Dones
		1 Neutre	33,33% Neutres		5 Homes	83,33% Homes
FB	Càlcul de Diverses Variables	13 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	9,10% Dones
					10 Homes	90,91% Homes
FB	Equacions Diferencials i Càlcul Vectorial	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	11,11% Dones
					8 Homes	88,89% Homes
FB	Fonaments d'Electromagnetisme i Òptica	3 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	33,33% Dones
					4 Homes	66,67% Homes

FB	Fonaments d'Ones, Fluids i Termodinàmica	3 Homes	100% Homes	Home	7 Homes	100% Homes
FB	Fonaments de Laboratori	2 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OB	Astronomia	4 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	20% Dones
					8 Homes	80% Homes
OB	Mecànica	7 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	7,14% Dones
					13 Homes	92,86% Homes
OB	Mètodes Matemàtics per a la Física I	4 Homes	100% Homes	Home	9 Homes	100% Homes
OB	Termodinàmica	1 Dona	14,29% Dones	Dona	3 Dones	21,43% Dones
		6 Homes	85,71% Homes		11 Homes	78,57% Homes
OB	Electromagnetisme	5 Homes	100% Homes	Home	5 Homes	100% Homes
OB	Meteorologia i Climatologia	2 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	66,67% Dones
					1 Home	33,33% Homes
OB	Mètodes Matemàtics per a la Física II	12 Homes	100% Homes	Home	11 Homes	100% Homes
OB	Òptica	3 Homes	75% Homes	Dona	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	25% Neutres			
OB	Física Quàntica	5 Homes	100% Homes	Home	6 Homes	100% Homes
OB	Física Estadística	11 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	25% Dones
					6 Homes	75% Homes

OB	Física de l'Estat Sòlid	1 Dona	9,09% Dones	Home	1 Dona	25% Dones
		10 Homes	90,91% Homes		3 Homes	75% Homes
OB	Electrònica Física	8 Homes	100% Homes	Dona	2 Homes	100% Homes
OT	Astronomia Observacional	5 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Electrodinàmica	6 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OT	Electrònica Aplicada	9 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
OT	Física Computacional	5 Homes	100% Homes	Home	3 Dones	25% Dones
					9 Homes	75% Homes
OT	Física dels Medis Continus	14 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	22,22% Dones
					7 Homes	77,78% Homes
OT	Història de la Física	1 Dona	6,67% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		14 Homes	93,33% Homes			
OT	Instrumentació	2 Homes	66,67% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	33,33% Neutres			
OT	Astrofísica i Cosmologia	3 Homes	75% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
		1 Neutre	25% Dones			
OT	Equacions Diferencials	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
OT	Estadística	8 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	20% Dones

					4 Homes	80% Homes
OT	Física de Materials	1 Dona	12,5% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		7 Homes	87,5% Homes			
OT	Mecànica Quàntica	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
OT	Meteorologia Dinàmica	3 Homes	100% Homes	Home	—	—
OT	Processament d'Imatge i Visió Artificial	2 Homes	100% Homes	Home	—	—
PR	Pràctiques en Empresa	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OT	Relativitat General	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Topologia	3 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	25% Dones
					6 Homes	75% Homes
OT	Tecnologia Electromagnètica	5 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Programació de Simulacions i d'Instruments de Mesura	1 Home	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OT	Biofísica	3 Homes	75% Homes	Dona	1 Dona	50% Dones
		1 Neutre	25% Neutre		1 Home	50% Homes
OT	Equacions Algebraiques	9 Homes	90% Homes	Home	3 Dones	42,86% Dones
		1 Dona	10% Dones		4 Homes	57,14% Homes
OT	Estructures Algebraiques	1 Dona	16,67% Dones	Dona	2 Dones	33,33% Dones

		5 Homes	83,33% Homes		4 Homes	66,67% Homes
OT	Fenòmens Col·lectius i Transicions de Fase	12 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	10% Dones
					9 Homes	90% Homes
OT	Fonaments de l'Espectroscòpia	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Geometria Diferencial de Corbes i Superfície	7 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OT	Grafs	1 Dona	9,09% Dones	Home	3 Homes	100% Homes
		10 Homes	90,91% Homes			
OT	Mecànica Teòrica	6 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OT	Mètodes Numèrics I	5 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones	42,86% Dones
					4 Homes	57,14% Homes
OT	Probabilitats	2 Dones	28,57% Dones	Dona	1 Dona	20% Dones
		5 Homes	71,43% Homes		4 Homes	80% Homes
OT	Topologia i Geometria Global de Superfícies	7 Homes	100% Homes	Home	5 Homes	100% Homes
OT	Fotònica	8 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OT	Plasmes i Processos Astrofísics	9 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	50% Dones

					2 Homes	50% Homes
OT	Física d'Altes Energies i Acceleradors	7 Homes	100% Homes	Home	—	—
OT	Magnetisme i Superconductivitat	6 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Micro i Nanotecnologia	5 Homes	83,33% Homes	Dona	1 Dona	25% Dones
		1 Neutre	16,67% Neutres		3 Homes	75% Homes
OT	Energia	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Física Atòmica i Radiació	5 Homes	83,33% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
		1 Neutre	16,67% Neutres			
OT	Física Mèdica	3 Homes	60% Homes	Home	2 Dones	66,67% Dones
		2 Neutre	40% Neutres		1 home	33,33% Homes
OT	Física Nuclear i de Partícules	5 Homes	83,33% Homes	Dona	1 Dona	20% Dones
		1 Neutre	16,67% Neutres		4 Homes	80% Homes
OT	Geofísica	1 Dona	16,67% Dones	Home	1 Dona	33,33% Dones
		5 Homes	83,33% Homes		2 Homes	66,67% Homes
OT	Instrumentació Virtual	2 Neutres	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Laboratori de Física Moderna	1 Dona	3,45% Dones	Home	1 Dona	6,25% Dones

		26 Homes	89,66% Homes		15 Homes	93,75% Homes
		2 Neutres	6,9% Neutres			
OT	Mecànica Quàntica de N-Cossos i Sistemes Ultrafreds	5 Homes	100% Homes	Home	—	—
OT	Mètodes Matemàtics Avançats	8 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Projectes	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OT	Sistemes Fora de l'Equilibri	1 Dona	20% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		4 Homes	80 % Homes			
OT	Teoria de la Informació Clàssica i Quàntica	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
TR	Treball de Grau	—	—	Dona	—	—
GRAU	ENGINYERIA ELECTRÒNICA DE TELECOMUNICACIÓ					
FB	Càlcul d'una Variable	1 Dona	9,10% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		10 Homes	90,91% Homes			
FB	Fonaments d'Ones, Fluids i Termodinàmica	1 Dona	9,10% Dones	Home	3 Homes	100% Homes
		9 Homes	81,82% Homes			
		1 Neutre	9,10% Neutres			
FB	Informàtica	5 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	40% Dones

					3 Homes	60% Homes
FB	Àlgebra Lineal i Geometria	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
FB	Càlcul de Diverses Variables	8 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
FB	Equacions Diferencials i Càlcul Vectorial	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	20% Dones
					4 Homes	80% Homes
FB	Fonaments d'Electromagnetisme i Òptica	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
FB	Fonaments de Laboratori	2 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	40% Dones
					3 Homes	60% Homes
FB	Economia i Empresa	1 Dona	7,69% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		10 Homes	76,92% Homes			
		2 Neutres	15,38% Neutres			
FB	Eines de Disseny	1 Home	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Disseny Digital Bàsic	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OB	Anàlisi de Circuits Electrònics	4 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	50% Dones
					2 Homes	50% Homes
OB	Components i Circuits Electrònics	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	11,11% Dones

					8 Homes	88,89% Homes
OB	Eines Matemàtiques per a l'Enginyeria	2 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Física Quàntica	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Sistemes Digitals i Estructura de Processadors	3 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Electromagnetisme	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Electrònica Física	6 Homes	85,71% Homes	Dona	2 Dones	50% Dones
		1 Neutre	14,29% Neutres		2 Homes	50% Homes
OB	Processament del Senyal i de la Informació	3 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Disseny Microelectrònic	3 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Electrònica d'Alta Freqüència	5 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Fonaments de Comunicacions	6 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OB	Instrumentació Electrònica	9 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Sistemes Basats en Processadors	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Dispositius Optoelectrònics	3 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OB	Disseny i Síntesi de Sistemes Digitals	3 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OB	Electrònica de Potència i Control	2 Homes	100% Homes	Home	7 Homes	100% Homes
OB	Laboratori de Sistemes Electrònics I	—	—	Home	5 Homes	100% Homes
OB	Microcontroladors i Sistemes Empotrats	—	—	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Laboratori de Sistemes Electrònics II	—	—	Home	5 Homes	100% Homes
OB	Projectes	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OB	Sistemes de Comunicacions	4 Homes	80% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	20% Neutres			
OB	Xarxes de Comunicacions	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OB	Biofísica					

OT	Biofísica	3 Homes	75% Homes	Dona	1 Dona	50% Dones
		1 Neutre	25% Dones		1 Home	50% Homes
OT	Disseny Analògic Integrat	5 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Domòtica	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Energia	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Física de Materials	1 Dona	12,5% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		7 Homes	87,5% Homes			
OT	Instrumentació Virtual	2 Neutres	100% Neutres	Home	2 Dones	50% Dones
					2 Homes	50% Homes
OT	Mecatrònica i Robòtica	7 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes
OT	Micro i Nanotecnologia	6 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	20% Dones
					4 Homes	80% Homes
OT	Processament d'Imatge i Visió Artificial	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OT	Sistemes de Suport per a les Tecnologies de la Informació i la Comunicació	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
TR	Treball Final de Grau	—	—	Home	1 Home	100% Homes
PR	Pràctiques en Empresa	—	—	Home	1 Home	100% Homes
GRAU	ENGINYERIA BIOMÈDICA					
FB	Àlgebra Lineal i Geometria	2 Homes	66,67% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		1 Neutre	33,33% Neutres			
FB	Càlcul d'una Variable	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes

FB	Fonaments de Mecànica, Ones, Fluids i Termodinàmica	8 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Química	1 Dona	14,29% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		6 Homes	85,71% Homes			
FB	Biologia Cel·lular	10 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
FB	Càlcul de Diverses Variables	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Fonaments d'Electromagnetisme, Òptica i Física Atòmica	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Equacions Diferencials i Càlcul Vectorial	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Bioquímica	5 Homes	100% Homes	Dona	1 Home	100% Homes
FB	Biofísica	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Economia i Empresa	3 Dones	27,27% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		8 Homes	72,73% Homes			
FB	Informàtica	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Estructura i Funció dels Sistemes Cardiocirculatori, Respiratori, Renal i Locomotor	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Estructura i Funció dels Sistemes Nervioss, Endocrí, Digestiu i Immunitari	2 Dones	15,38% Dones	Home	1 Home	76,92% Homes
		10 Homes	76,92% Homes			

		1 Neutre	7,69% Neutres			
FB	Bioestadística	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Bioenginyeria Molecular i Cel·lular	7 Homes	87,5% Homes	Home	1 Home	87,5% Homes
		1 Neutre				
OB	Bioelectricitat i Bioelectromagnetisme	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Electrònica Aplicada	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Patologia Molecular i Terapèutica	7 Homes	100% Homes	Dona	4 Dones	57,14% Dones
					3 Homes	42,86% Homes
OB	Biotecnologia i Bioinformàtica	1 Dona	7,14% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		12 Homes	85,71% Homes			
		1 Neutre	7,14% Neutres			
OB	Instrumentació i Senyals Biomèdics	9 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Enginyeria de Materials i Biomaterials	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Biomecànica	5 Homes	83,33% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		1 Neutre	16,67% Neutres			
OB	Informàtica Mèdica i Telemedicina	4 Dones	13,33% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		23 Homes	76,67% Homes			

		3 Neutres	10% Neutres			
OB	Modelització de Sistemes Biològics	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Enginyeria de Teixits i Medicina Regenerativa	—	—	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Enginyeria Clínica, Sistemes de Salut i Ètica	4 Homes	100%	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OB	Imatges Biomèdiques	2 Homes	66,67% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		1 Neutre	33,33% Neutres			
OB	Projectes d'Enginyeria	1 Home	50% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		1 Neutre	50% Neutres			
OB	Robòtica i Control de Sistemes Biomèdics	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Nanobiotecnologia i Nanomedicina	1 Dona	11,11% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		8 Homes	88,89% Homes			
OB	Aplicacions Mèdiques de l'Enginyeria I	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Aplicacions Mèdiques de l'Enginyeria II	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Aplicacions Mèdiques de l'Enginyeria III	8 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
TR	Treball Final de Grau	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OT	Laboratori de Càlcul d'Imatges Biomèdiques	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes

OT	Equips i Instruments Biomèdics	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Microxips Biomèdics	7 Homes	87,5% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		1 Neutre	12,5% Neutres			
OT	Innovació i Creativitat en Organitzacions	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Implants Mèdics	—	—	—	1 Home	100% Homes
OT	Simulació de Sistemes d'Enginyeria Biomèdica per a Test, Anàlisi i Recerca	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Pràctiques en Empreses	—	—	Home	1 Home	100% Homes
OT	Instrumentació Virtual	2 Neutres	100% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OT	Control Estadístic de Qualitat de Processos Industrials	4 Homes	100% Neutres	Home	1 Home	100% Homes
OT	Sistemes Cinètics i Cinemàtics d'Anàlisi de la Marxa	2 Dones	15,38% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		11 Homes	84,62% Homes			
OT	Direcció de les Organitzacions	2 Dones	6,9% Dones	Dona	1 Home	100% Homes
		27 Homes	93,10% Homes			
OT	Enginyeria del Producte en Atenció Sanitària	—	—	Home	1 Home	100% Homes

FACULTAT	GEOGRAFIA I HISTÒRIA					
GRAU	ANTROPOLOGIA SOCIAL I CULTURAL					
FB	Geografia Humana	1 Dona	9,09% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		10 Homes	90,91% Homes			
FB	Història Contemporània Comparada	11 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
FB	Introducció a l'Antropologia Social i Cultural	9 Homes	90% Homes	Home	2 Dones	50% Dones
		1 Neutre	10% Neutres		2 Homes	50% Homes
FB	Sociologia	1 Dona	6,25% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		13 Homes	81,25% Homes			
		2 Neutres	12,25% Neutres			
FB	Tècniques Instrumentals	1 Dona	7,43% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		7 Homes	50% Homes		1 Home	50% Homes
		6 Neutres	42,85% Neutres			
FB	Antropologia de la Societat Contemporània	1 Dona	9,09% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		8 Homes	72,73% Homes			
		2 Neutres	18,18% Neutres			
FB	Món Actual	9 Homes	90% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	10% Neutres			
FB	Població i Demografia	2 Dones	9,52% Dones	Dona	1 Dona	50% Dones
		17 Homes	80,95% Homes		1 Home	50% Homes
		2 Neutres	9,52% Neutres			
FB	Taller d'Etnografia	1 Dona	9,09% Dones	Home	4 Dones	57,14% Dones
		10 Homes	90,91% Homes		3 Homes	42,86% Homes
FB	Teoria Social	20 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes

OB	Antropologia Econòmica	14 Dones	15,22% Dones	Dona	3 Dones	100% Dones
		76 Homes	82,61% Homes			
		2 Neutres	2,17% Neutres			
OB	Antropologia del Parentiu	5 Dones	62,5% Dones	Home	3 Dones	75% Dones
		2 Homes	25% Homes		1 Home	25% Homes
		1 Neutre	12,5% Neutres			
OB	Etnologia Regional I	4 Dones	25% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		12 Homes	75% Homes			
OB	Història i Teoria de l'Antropologia I	6 Dones	12,77% Dones	Dona	1 Dona	33,33% Dones
		41 Homes	87,23% Homes		2 Homes	66,67% Homes
OB	Antropologia Política	15 Homes	93,75% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	6,25% Neutres			
OB	Antropologia Religiosa	5 Dones	35,71% Dones	Home	1 Dona	33,33% Dones
		9 Homes	64,29% Homes		2 Homes	66,67% Homes
OB	Etnologia Regional II	1 Dona	11,11% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		7 Homes	63,64% Homes		1 Home	50% Homes
		1 Neutre	11,11% Neutres			
OB	Història i Teoria de l'Antropologia II	22 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	66,67% Dones
					1 Home	14,29% Homes
OB	Tècniques d'Investigació	1 Dona	20% Dones	Home	4 Dones	80% Dones
		4 Homes	80 % Homes		1 Home	20% Homes

OB	Antropologia Ecològica	16 Dones	23,19% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		53 Homes	76,81% Homes			
OB	Antropologia Jurídica	4 Dones	11,76% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		29 Homes	85,29% Homes		1 home	50% Homes
		1 Neutre	2,94% Neutres			
OB	Antropologia Simbolicocognitiva	1 Dona	7,69% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		12 Homes	92,31% Homes			
OB	Antropologia i Feminisme	14 Dones	100% Dones	Dona	2 Dones	100% Dones
OB	Antropologia de la Salut	9 Dones	31,03% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		13 Homes	44,83% Homes			
		7 Neutres	24,14% Neutres			
OB	Antropologia del Desenvolupament	5 Homes	71,43% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		2 Neutres	28,57% Neutres			
OB	Migracions i Processos Transnacionals	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Patrimoni Etnològic i Museologia	13 Dones	22,81% Dones	Dona	3 Dones	100% Dones
		41 Homes	71,93% Homes			
		3 Neutres	5,26% Neutres			
OB	Taller Seminari	1 Dona	16,67% Dones	Home	2 Dones	50% Dones
		5 Homes	83,33% Homes		2 Homes	50% Homes
OT	Antropologia Urbana	2 Dones	40% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		3 Homes	60% Homes			

OT	Antropologia Visual	5 Dones	13,89% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		29 Homes	80,56% Homes			
		2 Neutres	5,56% Neutres			
OT	Antropologia de l'Alimentació	4 Dones	16% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		19 Homes	76% Homes			
		2 Neutres	8% Neutres			
OT	Antropologia de l'Art	4 Dones	15,38% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		22 Homes	84,62% Homes			
OT	Antropologia de l'Exclusió Social	2 Dones	5,26% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		35 Homes	92,11% Homes			
		1 Neutre	2,63% Neutres			
OT	Antropologia del Consum	1 Dona	6,25% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		13 Homes	81,25% Homes			
		2 Neutres	12,5% Neutres			
OT	Antropologia del Mite	3 Dones	11,54% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		23 Homes	88,46% Homes			
OT	Antropologia del Treball	2 Dones	12,5% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		14 Homes	87,5% Homes			
OT	Antropologia del Turisme	4 Dones	15,38% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		18 Homes	69,23% Homes			
		4 Neutres	15,38% Neutres			
OT	Antropologia i Mediació Sociocultural	2 Dones	25% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		6 Homes	75% Homes			

OT	Antropologia i Transformacions de la Família	2 Dones	28,57% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		5 Homes	71,43% Homes			
OT	Gènere i Identitats	28 Dones	68,29% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		12 Homes	29,27% Homes			
		2 Neutres	4,88% Neutres			
OT	Transmissió Cultural i Educació	9 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
TR	Treball Final de Grau	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques Professionals I	—	—	Dona	—	—
PR	Pràctiques de Camp	2 Dones	10% Dones	Dona	1 Dona	50% Dones
		15 Homes	75% Homes		1 Home	50% Homes
		3 Neutres	15% Neutres			
GRAU	ARQUEOLOGIA					
FB	Antropologia i Història	10 Homes	90,91% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		1 Neutre	9,10% Neutres			
FB	Art i Història	10 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
FB	Història Antiga	5 Dones	12,82% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		31 Homes	79,49% Homes			
		3 Neutres	7,69% Neutres			
FB	Prehistòria	7 Dones	18,92% Dones	Dona	2 Dones	100% Dones
		25 Homes	67,57% Homes			
		5 Neutres	13,51% Neutres			

FB	Epigrafia i Numismàtica	7 Dones	24,14% Dones	Home	4 Homes	100% Homes
		20 Homes	68,97% Homes			
		2 Neutres	7,41% Neutres			
FB	Història Medieval	1 Dona	8,33% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		10 Homes	83,33% Homes			
		1 Neutre	8,33% Neutres			
FB	Història Moderna	1 Dona	9,10% Dones	Home		
		10 Homes	90,91% Homes			
FB	Història Contemporània	8 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Metodologia Arqueològica I	3 Dones	8,82% Dones	Dona	2 Dones	40% Dones
		29 Homes	85,29% Homes		3 Homes	60% Homes
		2 Neutres	5,88% Neutres			
OB	Teoria i Pensament Arqueològic	6 Dones	17,65% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		26 Homes	76,47% Homes			
		2 Neutres	5,88% Neutres			
OB	Arqueologia del Gènere	17 Dones	89,47% Dones	Dona	2 Dones	100% Dones
		2 Homes	10,53% Homes			
OB	Llatí	6 Homes	85,71% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones

		1 Dona	14,29% Dones			
OB	Metodologia Arqueològica II	3 Dones	12% Dones	Home	1 Dona	33,33% Dones
		17 Homes	68% Homes		2 Homes	66,67% Homes
		5 Neutres	20% Neutres			
OB	Fonts Escrites i Documentals	8 Dones	14,81% Dones	Home	4 Homes	100% Homes
		42 Homes	77,78% Homes			
		4 Neutres	7,41% Neutres			
OB	Metodologia Arqueològica III	4 Dones	12,90% Dones	Dona	2 Dones	50% Dones
		25 Homes	80,65% Homes		2 Homes	50% Homes
		2 Neutres	6,45% Neutres			
OB	Topografia Arqueològica i Dibuix de Camp	3 Dones	27,27% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		7 Homes	63,64% Homes			
		1 Neutre	9,10% Neutres			
OB	Arqueologia Prehistòrica i Protohistòrica	4 Dones	17,35% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		19 Homes	82,61% Homes			
OB	Dibuix de Materials i Imatge en Arqueologia	3 Dones	15,76% Dones	Home	1 Home	100% Homes

		15 Homes	76,55% Homes			
		1 Neutre	5,26% Neutres			
OB	Geoarqueologia, Arqueologia del Territori i del Paisatge			Home	3 Dones	9,38% Dones
					26 Homes	61,25% Homes
					3 Neutres	9,38% Neutres
OB	Arqueologia Clàssica i Antiguitat Tardana	6 Homes	85,71% Homes	Dona	2 Dones	66,68% Dones
		1 Neutre	14,27% Neutres		1 Home	33,33% Homes
OB	Arqueometria i Mètodes Quantitatius	1 Dona	4,17% Dones	Home	1 Dona	50% Dona
		23 Homes	55,63% Homes		1 Home	50% Home
OB	Arqueologia Medieval i Postmedieval	4 Dones	11,76% Dones	Dona	3 Dones	75% Dones
		27 Homes	79,41% Homes		1 Home	25% Homes
		3 Neutres	6,62% Neutres			
OB	Bioarqueologia, Antropologia Biològica i Forense	5 Dones	29, 41% Dones	Home	3 Dones	50% Dones
		7 Homes	41,18% Homes		3 Dones	50% Dones
		5 Neutres	29, 41% Neutres			
OB	Arqueologia i Exercici de la Professi3	7 Homes	63,64% Homes	Home	1 Home	100% Homes

		4 Neutres	36,36% Neutres			
OB	Gestió del Patrimoni Arqueològic	3 Dones	25% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		7 Homes	56,33% Homes			
		2 Neutres	16,67% Neutres			
OT	Arqueologia de l'Època Moderna i de l'Època Contemporània	16 Homes	76,15% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		5 Neutres	23,61% Neutres			
OT	Art Prehistòric	11 Dones	35,46% Dones	Dona	2 Dones	100% Dones
		18 Homes	58,06% Homes			
		2 Neutres	6,45% Neutres			
OT	Classificació i Estudi dels Materials Mobles del Món Antic	3 Dones	11,54% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		19 Homes	73,08% Homes			
		4 Neutres	15,36% Neutres			
OT	Colonitzacions Mediterrànies del Món Antic			Home		
OT	Cultura Ibèrica	3 Dones	13,04% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		19 Homes	82,61% Homes			
		1 Neutre	4,35% Neutres			
OT	Hispania Antiga	49 Dones	87,5% Dones	Home	3 Homes	100% Homes
		6 Homes	10,71% Homes			
		1 Neutre	1,79% Neutres			
OT	Història Medieval d'Espanya	3 Dones	21,43% Dones	Dona	3 Dones	100% Dones

		11 Homes	78,57% Homes			
OT	Història Medieval de Catalunya	4 Dones	20% Dones	Dona	1 Dona	33,33% Dones
		11 Homes	55% Homes		2 Homes	66,67% Homes
		5 Neutres	25% Neutres			
OT	La Transformació del Paisatge Rural a l'Antiguitat	1 Dona	7,14% Dones	Dona	2 Dones	66,67% Dones
		12 Homes	85,71% Homes		1 Home	33,33% Homes
		1 Neutre	7,14% Neutres			
OT	Materials i Tecnologies de Producció d'Època Medieval	2 Dones	7,14% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		23 Homes	82,14% Homes			
		3 Neutres	10,71% Neutres			
OT	Orígens Humans	15 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Prehistòria de Catalunya	1 Dona	3,70% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		20 Homes	74,07% Homes		1 Home	50% Homes
		6 Neutres	22,22% Neutres			
OT	Urbanisme i Arquitectura del Món Antic	6 Dones	8,82% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		53 Homes	77,94% Homes			
		9 Neutres	13,24% Neutres			
OT	Últimes Tendències. Interpretació del Registre en Arqueologia Medieval	4 Dones	30,77% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		8 Homes	61,54% Homes			
		1 Neutre	7,69% Neutres			
TR	Treball Final	1 Home	100% Homes	Dona	—	—
PR	Treball de Camp I	3 Dones	27,27% Dones	Home	—	—
		8 Homes	72,73% Homes			
PR	Treball de Camp II	2 Dones	20% Dones	Home	—	—
		8 Homes	80% Homes			

FACULTAT						
INFORMACIÓ I MITJANS AUDIOVISUALS						
GRAU	GESTIÓ D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ DIGITAL	PARITAT	PROPORCIÓ	AUTORIA PD	PARITAT/PROPORCIÓ	LLENGUATGE INCLUSIU
OB	Biblioteques, Arxius i Centres de Documentació		4 dones; 7 homes	Dona (coordinació)	2 dones	No llenguatge inclusiu "dels usuaris", "el professor"
FU	Cerca i Ús d'Informació	1	2 dones; 3 homes	Dona (coordinació)	1 dona	No llenguatge inclusiu: "els estudiants"
FB	Indústries Culturals i Societat de la Informació		2 dones; 12 homes	Dona (coordinació)	1 dona	No llenguatge inclusiu: "els estudiants"
FB	Informació i Formats Digitals		4 dones; 9 homes	Home (coordinació)	1 dona; 1 home	No llenguatge inclusiu: "els estudiants"
FB	Organització i Informació a l'Empresa		1 dona; 9 homes	Home (coordinació)	1 dona; 2 homes	
FB	Edició Web	1	2 dones; 13 homes	Dona (coordinació)	1 dona; 2 homes	No llenguatge inclusiu: "els estudiants"
OB	Recuperació d'Informació	2	3 dones; 7 homes	Home (coordinació)	1 dona; 2 homes	No llenguatge inclusiu: "els estudiants"
OB	Introducció als Sistemes d'Informació i Documentació	3	5 dones; 7 homes	1 dona (coordinació presencial); 1 home (coordinació semipresencial)	1 dona	
FB	Fonaments de Tecnologia		2 dones; 12 homes	Home (coordinació)	professorat no determinat	
FB	Informació i Societat	1	1 dona; 10 homes	Dona (coordinació)	1 dona; 1 home	
FB	Fonaments de Cognició Humana	1	2 dones; 8 homes	Dona (coordinació)	2 dones	
FB	Història Social del Coneixement		1 dona; 13 homes	Dona (coordinació)	1 dona	"els companys" (s'arrossega en altres)
OB	Tècniques de Comunicació	2	6 dones; 7 homes	Dona (coordinació)	1 dona	

FACULTAT	PSICOLOGIA						
GRAU	PSICOLOGIA						
OT	Anàlisi de la Imatge Mediàtica: Signes, Codis i Missatges	3 Dones 12 Homes	20% Dones 80% Homes		Home	1 Home	100% Home
OT	Anàlisi de les Xarxes Socials	1 Dona 12 Homes 4 Neutres	5,88% Dones 70,5% Homes 23,5% Neutres		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Aplicacions Clínicas de la Teràpia Cognitivoconductual I	3 Homes 2 Neutres	60% Homes 40% Dones		Dona	2 Dones	100% Dones
OT	Aplicacions Clínicas de la Teràpia Cognitivoconductual II	4 Homes 1 Neutre	80% Homes 20% Dones		Dona	3 Dones	100% Dones
OT	Aplicacions de Tècniques Grupals	6 Dones 5 Neutres	55% Dones 45% Homes			2 Dones 1 Home	67% Dones 33% Homes
OT	Aplicacions dels Animals de Companyia al Benestar Humà	3 Dones 1 Home	75% Dones 25% Homes		Home	1 Home 1 Dona	50% Homes 50% Dones
FB	Aprenentatge, Motivació i Emoció	9 Homes 1 Neutre	90% Homes 10% Dones		Home	3 Dones 4 Homes	43 % Dones 57% Homes
OT	Avaluació d'Adults i de l'Afrontament del Risc	7 Homes 6 Dones	54% Homes 46% Dones		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Avaluació i Diagnòstic Infantojuvenil I	6 Dones 3 Neutres	67% Dones 34% Neutres		Home	1 Dona	100% Dones
OT	Avaluació i Diagnòstic Infantojuvenil II	6 Dones 1 Home 7 Neutres	43% Dones 7% Homes 50% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Avaluació i Intervenció en Tecnologies de Suport a la Discapacitat	5 Dones 4 Homes 3 Neutres	6% Dones 76% Homes 18% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Avaluació, Prevenció i Tractament de la Delinqüència	13 Homes 1 Dona 3 Neutres	76% Homes 6% Dones 15% Neutres				

OB	Avaluació Psicològica	2 Homes 5 Dones 4 Neutres	18% Homes 54% Dones 36% Neutres			5 Dones 1 Home	83% Dones 17% Homes
OT	Bases Cognitives de l'Adquisició i les Alteracions del Llenguatge	8 Homes 3 Dones 2 Neutres	62% Homes 23% Dones 15% Neutres		Home	1 Home 1 Dona	50% Homes 50% Dones
FB	Biologia del Comportament	5 Homes 1 Dona 2 Neutres	63% Homes 13% Dones 25% Neutres		Home	2 Homes 1 Dona	67% Homes 33% Dones
OT	Cognició Comparada	8 Homes 1 Dona	89% Homes 11% Dones		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Cognició i Conflictes Interpersonal	1 Home 2 Dones	33% Homes 67% Dones		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Cognició i Narrativa	6 Homes 1 Dona	86% Homes 14% Dones		Home	1 Home	100% Homes
OT	Cognició Numèrica i Disfuncions en el Processament Numèric	3 Homes 3 Dones 2 Neutres	38% Homes 38% Dones 25% Neutres		Dona	1 Home 3 Dones	25% Homes 75% Dones
OT	Competència Comunicativa en l'Àmbit Professional	5 Homes 4 Dones 1 Neutre	50% Homes 40% Dones 10% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Comunicació Interna a les Organitzacions	4 Homes 4 Dones	50% Homes 50% Dones		Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Conducta Adaptativa	8 Homes	100% Homes		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Desenvolupament de la Comunicació i el Llenguatge	10 Homes 12 Dones 5 Neutres	37% Homes 44% Dones 19% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Desenvolupament en la Infància	10 Homes 3 Dones 1 Neutre	71% Homes 21% Dones 7% Neutres		Dona	4 Dones 2 Homes	67% Dones 33% Homes
OB	Desenvolupament en l'Adolescència, Maduresa i Senectut	6 Homes 4 Dones 5 Neutres	40% Homes 27% Dones 33% Neutres		Home	4 Homes 2 Dones	67% Homes 33% Dones

FB	Diferències Individuals	6 Homes 1 Dona	86% Homes 14% Dones		Home	2 Homes 1 Dona	67% Homes 33% Dones
OB	Dissenys de Recerca	9 Homes 3 Dones 1 Neutre	69% Homes 23% Dones 8% Neutres		Home	4 Homes 6 Dones	40% Homes 60% Dones
OT	Elaboració de Projectes d'Intervenció Social i Cooperació Internacional	8 Homes 2 Dones	80% Homes 20% Dones		Home		
OT	Emprenedoria i Innovació Social	6 Homes 2 Dones	75% Homes 25% Dones		Home		
OT	Ensenyament i Aprenentatge amb Tecnologies de la Informació i la Comunicació	7 Homes 1 Dona 2 Neutres	70% Homes 10% Dones 20% Neutres		Dona		
FB	Estadística	10 Homes 2 Dones 2 Neutres	72% Homes 14% Dones 14% Neutres		Home		
OT	Etologia dels Primats	12 Homes	100% Homes		Dona	1 Dona	100% Dones
FB	Etologia i Evolució de la Conducta	14 Homes 1 Neutre	93,33% Homes 6,67% Neutres		Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 14,29% Homes
OT	Formació i Desenvolupament de Persones	14 Homes 1 Neutre	93,33% Homes 6,67% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Funcions Cognitives i Conducta Alimentària	2 Dones 6 Homes	25% Dones 75% Homes		Home	2 Homes	100% Homes
OT	Genètica de la Conducta	1 Dona 5 Homes 1 Neutre	14,29% Dones 71,43% Homes 14,29% Neutres		Dona	—	—
OT	Gestió del Temps Personal i Laboral	2 Dones 17 Homes 1 Neutre	10% Dones 85% Homes 5% Neutres		Dona	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
FB	Història i Epistemologia de la Psicologia	4 Dones 10 Homes	28,57% Dones 71,43% Homes		Dona	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OT	Intervenció en Pràctiques Educatives Familiars i en la Comunitat	9 Dones 7 Homes 4 Neutres	45% Dones 35% Homes 20% Neutres		Dona	2 Dones	100% Dones

OT	Intervenció Familiar Sistèmica I	3 Dones 8 Homes 1 Neutre	25% Dones 66,67% Homes 8,33% Neutres		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OT	Intervenció Familiar Sistèmica II	5 Dones 9 Homes 1 Neutre	33,33% Dones 60% Homes 6,67% Neutres		Home	2 Dones 1 Home	66,67% Dones 33,33% Homes
OB	Intervenció Psicològica	6 Dones 16 Homes 2 Neutres	25% Dones 66,67% Homes 8,33% Neutres		Home	7 Dones 9 Homes	43,75% Dones 56,25% Homes
OT	Intervenció Psicològica en Esport	1 Dona 5 Homes 2 Neutres	12,5% Dones 62,5% Homes 25% Neutres		Home	1 Home	100% Homes
OT	Intervenció Psicològica en Gent Gran	4 Dones 5 Homes 1 Neutre	40% Dones 50% Homes 10% Neutres		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OB	Llenguatge i Comunicació	2 Dones 6 Homes 1 Neutre	22,22% Dones 66,67% Homes 11,11% Homes		Dona	4 Dones	100% Dones
OT	Llenguatge i Comunicació No Verbal	2 Dones 2 Homes 2 Neutres	33,33% Dones 33,33% Dones 33,33% Neutres		Dona	2 Dones	100% Dones
OT	Memòria de Testimonis	1 Home	100% Homes		Home	1 Dona 1 Home	50% Dones 50% Homes
OB	Memòria i Representació	1 Dona 3 Homes	25% Dones 75% Homes		Home	3 Homes	100% Homes
OT	Mètodes i Processos de Selecció	7 Homes 2 Neutres	77,78% Homes 22,22% Neutres		Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Neuropsicologia	1 Home	100% Homes		Dona	5 Dones	100% Dones
OT	Neuropsicologia de l'Envel·liment i de les Demències	3 Dones 25 Homes 2 Neutres	10% Dones 83,33% Homes 6,67% Neutres		Dona	—	—
OT	Neuropsicologia Infantil	5 Dones 5 Homes	50% Dones 50% Homes		Dona	4 Dones	100% Dones

OT	Observació del Comportament Esportiu	5 Dones 40 Homes 5 Neutres	10% Dones 80% Homes 10% Neutres		Home	—	—
OT	Orígens Biològics de la Societat i la Cultura	8 Homes 1 Neutre	88,89% Homes 11,11% Neutres		Home	—	—
OB	Pensament i Resolució de Problemes	3 Dones 7 Homes 2 Neutres	25% Dones 58,33% Homes 16,67% Neutres		Dona	2 Dones 2 Homes	50% Dones 50% Homes
OT	Gestió del Temps Personal i Laboral	1 Dona 1 Home 7 Neutre	43% Dones 7% Homes 50% Neutres	6 Dones 1 Home 7 Neutres	Home	1 Home	100% Homes

FACULTAT QUÍMICA						
		AUTORIA PD	PROPORCIÓ	COORDINACIÓ	PROFESSORAT	PROPORCIÓ
GRAU	QUÍMICA					
FB	Biologia	1 Dona	33,33% Dones	Dona	6 Dones	85,71% Dones
		2 Homes	66,67% Homes		1 Home	14,29% Homes
FB	Física I	3 Homes	100% Dones	Home	6 Dones	31,58% Dones
					13 Homes	68,42% Homes
FB	Matemàtiques I	1 Home	50% Homes	Dona	3 Dones	25% Dones
		1 Neutre	50% Neutres		9 Homes	75% Homes
FB	Química Aplicada I	3 Homes	50% Homes	Home	9 Dones	40,91% Dones
		3 Neutres	50% Neutres		13 Homes	59,09% Homes
FB	Química Bàsica I	3 Homes	60% Homes	Dona	2 Dones	28,57% Dones
		2 Neutres	40% Neutres		5 Homes	71,43% Homes
FB	Física II	2 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	25% Dones

					3 Homes	75% Homes
FB	Matemàtiques II	3 Homes	75% Homes	Home	1 Dona	20% Dones
		1 Neutre	25% Neutres		4 Homes	80% Homes
FB	Química Aplicada II	1 Home	100% Homes	Dona	10 Dones	35,71% Dones
					18 Homes	64,29% Homes
FB	Química Bàsica II	2 Homes	50% Homes	Home	3 Dones	60% Dones
		2 Neutres	50% Neutres		2 Homes	40% Homes
FB	Recursos Informàtics	4 Homes	80% Homes	Home	4 Dones	12,5% Dones
		1 Neutre	20% Neutres		28 Homes	87,5% Homes
OB	Ciència de Materials	1 Dona	11,11% Dones	Dona	9 Dones	52,94% Dones
		8 Homes	88,89% Homes		8 Homes	47,06% Homes
OB	Enginyeria Química	8 Homes	100% Homes	Dona	5 Dones	55,56% Dones
					4 Homes	44,44% Homes
OB	Química Analítica	1 Dona	12,5% Dones	Home	1 Dona	20% Dones
		7 Homes	87,5% Homes		4 Homes	80% Homes
OB	Química Física I	9 Homes	100% Homes	Home	6 Homes	100% Homes
OB	Química Inorgànica I	2 Homes	66,67% Homes	Home	2 Dones	33,33% Dones
		1 Neutre	33,33% Neutres		4 Homes	66,67% Homes
OB	Bioquímica	1 Dona	14,29% Dones	Home	2 Dones	33,33% Dones

		6 Homes	85,71% Homes		4 Homes	66,67% Homes
OB	Laboratori Bàsic de Química Analítica	2 Dones	16,67% Dones	Dona	6 Dones	31,58% Dones
		9 Homes	75% Homes		13 Homes	68,42% Homes
		1 Neutre	8,33% Neutres			
OB	Laboratori Bàsic de Química Física	6 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	15,38% Dones
					11 Homes	84,62% Homes
OB	Qualitat i Prevenció	3 Dones	27,27% Dones	Dona	2 Dones	50% Dones
		7 Homes	63,64% Homes		2 Homes	50% Homes
		1 Neutre	9,09% Neutres			
OB	Química Inorgànica II	6 Homes	60% Homes	Home	3 Dones	50% Dones
		4 Neutres	40% Neutres		3 Homes	50% Homes
OB	Química Orgànica I	3 Dones	100% Dones	Home	2 Dones	40% Dones
					3 Homes	60% Homes
OB	Anàlisi Instrumental	4 Homes	100% Homes	Dona	3 Dones	75% Dones
					1 Home	25% Homes
OB	Documentació Química	—	—	Home	1 Dona	10% Dones
					9 Homes	90% Homes
OB	Laboratori Bàsic de Química Inorgànica	2 Homes	100% Homes	Home	8 Dones	42,06% Dones
					9 Homes	52,94% Homes
OB	Laboratori Bàsic de Química Orgànica	2 Dones	28,57% Dones	Home	4 Dones	22,22% Dones
		5 Homes	71,43% Homes		14 Homes	77,78% Homes
OB	Química Física II	4 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	25% Dones

					3 Homes	75% Homes
OB	Química Orgànica II	4 Dones	100% Dones	Home	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
OB	Ampliació de Química Analítica	1 Dona	25% Dones	Home	2 Dones	40% Dones
		2 Homes	50% Homes		3 Homes	60% Homes
		1 Neutre	25% Neutres			
OB	Laboratori de Química Analítica	1 Dona	8,33% Dones	Home	11 Dones	61,11% Dones
		7 Homes	58,33% Homes		7 Homes	38,89% Homes
		4 Neutres	33,33% Neutres			
OB	Laboratori de Química Física	5 Homes	100% Homes	Home	5 Dones	29,41% Dones
					12 Homes	70,59% Homes
OB	Química Física III	9 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	11,11% Dones
					8 Homes	88.89% Homes
OB	Química Inorgànica III	2 Dones	33,33% Dones	Dona	2 Dones	50% Dones
		4 Homes	66,67% Homes		2 Homes	50% Homes
OB	Laboratori de Química Inorgànica	7 Homes	100% Homes	Dona	11 Dones	61,11% Dones
					7 Homes	63,64% Homes
OB	Laboratori de Química Orgànica	2 Dones	25% Dones	Home	4 Dones	19,05% Dones
		6 Homes	75% Homes		17 Homes	80,95% Homes
OB	Química Orgànica III	3 Dones	100% Dones	Home	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
OT	Geoquímica	6 Homes	85,71% Homes	Dona	1 Dona	50% Dones
		1 Neutre	14,29% Neutres		1 Home	50% Homes

OT	Ampliació d'Anàlisi Instrumental	1 Dona	12,5% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		7 Homes	87,5% Homes			
OT	Bioinorgànica	1 Dona	20% Dones	Dona	2 Dones	100% Dones
		3 Homes	50% Homes			
		1 Neutre	20% Neutres			
OT	Biomaterials	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Bioquímica Analítica i Anàlisi Clínica	10 Homes	90,91% Homes	Home	6 Dones	66,67% Dones
		1 Neutre	9,09% Neutre		3 Homes	33,33% Homes
OT	Bioquímica i Microbiologia Industrials	18 Homes	94,74% Homes	Dona	3 Dones	75% Dones
		1 Neutre	5,26% Neutres		1 Home	25% Homes
OT	Introducció a la Nanotecnologia	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Cristal·lografia	8 Homes	80% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		2 Neutres	20% Neutres			
OT	Enginyeria de Processos i Enginyeria del Producte	15 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OT	Materials Inorgànics	1 Dona	9,09% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		9 Home	81,82% Homes		1 Home	50% Homes
		1 Neutre	9,09% Neutres			
OT	Materials i Medi Ambient	6 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	100% Dones
OT	Organometàl·lics	4 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Polímers en la Indústria	7 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones

OT	Processos Industrials i Catàlisi Aplicada	3 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Quimiometria	4 Homes	80% Homes	Dona	1 Dona	25% Dones
		1 Neutre	20% Neutres		3 Homes	75% Homes
OT	Química Ambiental	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Química Bioorgànica	1 Dona	33,33% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		2 Homes	66,67% Homes			
OT	Química Computacional	6 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Química Orgànica Estructural i Espectroscòpica	5 Homes	83,33% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	16,67% Neutres			
OT	Química Supramolecular	4 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Reconeixement i Interaccions Moleculares	1 Dona	7,69% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		12 Homes	92,30% Homes			
OT	Sistemes Col·loïdals i Macromolècules	9 Homes	90% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		1 Neutre	10% Neutres			
OT	Superfícies i Catàlisi	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Síntesi Orgànica	1 Dona	12,5% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		5 Homes	62,5% Homes			
		2 Neutres	25% Neutres			
OT	Tecnologia Electroquímica	1 Home	100% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Tecnologies del Medi Ambient	9 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes

OT	Tècniques de Separació	3 Dones	33,33% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		6 Homes	66,67% Homes		1 Home	50% Homes
TR	Gestió de Projectes	8 Homes	100% Homes	Home	4 Dones	36,36% Dones
					7 Homes	63,67% Homes
TR	Treball Final de Grau	—	—	Dona	1 Dona	100% Dones
PR	Pràctiques Externes	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques Externes	—	—	Home	—	—
PR	Pràctiques Externes	—	—	Home	—	—
GRAU	ENGINYERIA DE MATERIALS					
FB	Càlcul I	5 Homes	100% Homes	Home	5 Homes	100% Homes
FB	Fonaments de Mecànica i Ones	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	20% Dones
					4 Homes	80% Homes
FB	Fonaments de Química	4 Homes	80% Homes	Home	2 Dones	50% Dones
		1 Neutre	20% Neutres		2 Homes	50% Homes
FB	Informàtica Aplicada	4 Homes	100% Homes	Home	7 Dones	36,84% Dones
					12 Homes	63,16 Homes
FB	Àlgebra Lineal	6 Homes	100% Homes	Home	4 Dones	66,67% Dones
					2 Homes	33,33% Homes
FB	Càlcul II	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
FB	Fonaments d'Electromagnetisme i Òptica	2 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
FB	Química	4 Homes	100% Homes	Home	3 Homes	100% Homes

FB	Estadística	2 Dones	28,57% Dones	Home	1 Dona	33,33% Dones
		5 Homes	71,43% Homes		2 Homes	66,67% Homes
FB	Química de Polímers	2 Dones	22,22% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		5 Homes	55,56% Homes			
		2 Neutres	22,22% Neutres			
FB	Economia i Empresa	2 Dones	16,67% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		8 Homes	66,67% Homes			
		2 Neutres	16,67% Neutres			
FB	Expressió Gràfica	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Fonaments d'Enginyeria de Materials	2 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	100% Dones
OB	Laboratori Bàsic per a Enginyeria	4 Homes	66,67% Homes	Home	11 Dones	37,93% Dones
		2 Dones	33,33% Dones		18 Homes	62,07% Homes
OB	Materials per a l'Enginyeria	1 Dona	16,67% Dones	Dona	5 Dones	55,56% Dones
		5 Homes	83,33% Homes		4 Homes	44,44% Homes
OB	Obtenció i Processament de Materials	1 Dona	11,11% Dones	Home	1 Dona	16,67% Dones
		8 Homes	88,89% Homes		5 Homes	83,33% Homes
OB	Química Física de Materials	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Elasticitat i Resistència	3 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones

OB	Metalls i Aliatges	8 Homes	88,89% Homes	Home	1 Dona	14,29% Dones
		1 Neutre	11,11% Neutres		6 Homes	85,71% Homes
OB	Metal·lúrgia Física	1 Dona	33,33% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		2 Homes	66,67% Homes			
OB	Caracterització Estructural	7 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Ceràmiques Estructurals i Tecnològiques	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	16,67% Homes
					5 Dones	83,33% Dones
OB	Comportament Electrònic, Tèrmic i Òptic dels Materials	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Corrosió i Degradació	1 Dona	16,67% Dones	Home	1 Home	100% Homes
		5 Homes	83,33% Homes			
OB	Plasticitat. Mecànica de la Fractura	1 Dona	16,67% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		5 Homes	83,33% Homes		1 Home	50% Homes
OB	Laboratori de Materials	7 Homes	87,5% Homes	Dona	6 Dones	40% Dones
		1 Neutre	12,5% Neutres		9 Homes	60% Homes
OB	Materialografia	9 Homes	90% Homes	Home	2 Dones	50% Dones
		1 Neutre	10% Neutres		2 Homes	50% Homes
OB	Materials Funcionals	9 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OB	Polímers i Materials Híbrids	2 Dones	28,57% Dones	Dona	1 Dona	50% Dones

		4 Homes	57,14% Homes		1 Home	50% Homes
		1 Neutre	14,29% Neutres			
OB	Projectes	1 Dona	10% Dones	Home	2 Dones	25% Dones
		9 Homes	90% Homes		6 Homes	75% Homes
OB	Reutilització, Recuperació i Reciclatge	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OB	Tecnologia Industrial	1 Neutre	100% Neutres	Home	3 Dones	50% Dones
					3 Homes	50% Homes
OB	Tecnologia de Materials	1 Home	100% Homes	Dona	2 Dones	66,67% Dones
					1 Home	33,33% Homes
OB	Selecció de Materials	7 Homes	100% Homes	Dona	2 Dones	100% Dones
OT	Disseny i Modelatge en 3D	5 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Anàlisi de Fallades	4 Homes	57,14% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		3 Neutres	42,86% Neutres			
OT	Biomaterials	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Ciència de Materials Computacional	2 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
OT	Documentació Química	—	—	Home	1 Dona	10% Dones
					9 Homes	90% Homes
OT	Energia	2 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Entorn Científic i Tecnològic	—	—	Home	1 Home	100% Homes

OT	Innovació i Creativitat en Organitzacions	1 Home	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Introducció a la Nanotecnologia	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OT	Laboratori d'Aplicacions Gràfiques	4 Homes	100% Homes	Home	3 Dones	33,33% Dones
					6 Homes	66,67% Homes
OT	Materials i Medi Ambient	5 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	100% Dones
OT	Materials per a l'Energia	2 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Metal·lúrgia Extractiva	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Models, Maquetes i Prototips	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Polímers en la Indústria	7 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OT	Seguretat, Higiene i Legislació	8 Homes	66,67% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
		4 Dones	33,33% Dones		1 Home	50% Homes
OT	Sistemes Col·loïdals i Macromolècules	9 Homes	90% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		1 Neutre	10% Neutres			
OT	Tecnologia Metal·lúrgica i Tecnologies d'Unió	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Tractament de Superfícies i Revestiments	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
TR	Treball Final de Grau	—	—	Dona	4 Dones	44,44% Dones
					5 Homes	55,56% Homes

PR	Pràctiques Externes A	—	—	Dona	1 Dona	25% Dones
					3 Homes	75% Homes
PR	Pràctiques Externes B	—	—	Dona	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
GRAU	ENGINYERIA QUÍMICA					
FB	Càlcul I	5 Homes	100% Homes	Home	5 Homes	100% Homes
FB	Fonaments de Mecànica i Ones	3 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	20% Dones
					4 Homes	80% Homes
FB	Fonaments de Química	4 Homes	80% Homes	Home	2 Dones	50% Dones
		1 Neutre	20% Neutres		2 Homes	50% Homes
FB	Informàtica Aplicada	4 Homes	100% Homes	Home	7 Dones	36,84% Dones
					12 Homes	63,16 Homes
FB	Àlgebra Lineal	6 Homes	100% Homes	Home	4 Dones	66,67% Dones
					2 Homes	33,33% Homes
FB	Càlcul II	4 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
FB	Fonaments d'Electromagnetisme i Òptica	2 Homes	100% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
FB	Estadística	2 Dones	28,57% Dones	Home	1 Dona	33,33% Dones
		5 Homes	71,43% Homes		2 Homes	66,67% Homes
FB	Economia i Empresa	2 Dones	16,67% Dones	Dona	1 Dona	100% Dones
		8 Homes	66,67% Homes			
		2 Neutres	16,67% Neutres			

FB	Expressió Gràfica	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Introducció a l'Enginyeria Química	9 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
					1 Home	50% Homes
OB	Laboratori Bàsic per a Enginyeria	5 Homes	83,33% Homes	Home	12 Dones	41,38% Dones
		1 Neutre	16,67% Neutres		17 Homes	58,62% Homes
OB	Química Física	1 Dona	14,29% Dones	Home	2 Homes	100% Homes
		6 Homes	85,71% Homes			
OB	Circulació de Fluids	6 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Materials per a l'Enginyeria	1 Dona	16,67% Dones	Dona	5 Dones	55,56% Dones
		5 Homes	83,33% Homes		4 Homes	44,44% Homes
OB	Química Inorgànica	5 Homes	83,33% Homes	Home	2 Homes	100% Homes
		1 Neutre	16,57% Neutres			
OB	Termodinàmica Aplicada	1 Dona	25% Dones	Home	1 Dona	50% Dones
		3 Homes	75% Homes		1 Home	50% Homes
OB	Electrotècnia	7 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OB	Química Orgànica	3 Dones	100% Dones	Home	1 Home	100% Homes
OB	Transmissió de Calor	12 Homes	85,71% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		2 Homes	14,29% Homes			
OB	Cinètica Aplicada i Catàlisi	7 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes

OB	Disseny Mecànic d'Equips	1 Dona	16,67% Dones	Dona	3 Dones	33,33% Dones
		5 Homes	83,33% Homes		6 Homes	66,67% Homes
OB	Enginyeria Bioquímica i Microbiologia	9 Homes	100% Homes	Dona	5 Dones	100% Dones
OB	Experimentació en Enginyeria Química I	5 Homes	100% Homes	Home	4 Homes	100% Homes
OB	Química Analítica	8 Homes	61,64% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		5 Neutres	38,46% Neutres			
OB	Control i Automatització	5 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	66,67% Dones
					1 Home	33,33% Homes
OB	Enginyeria de Processos i Enginyeria del Producte	15 Homes	100% Homes	Home	1 Dona	33,33% Dones
					2 Homes	66,67% Homes
OB	Experimentació en Química	3 Dones	20% Dones	Home	9 Dones	40,91% Dones
		11 Homes	73,33% Homes		13 Homes	59,10% Homes
		1 Neutre	6,67% Neutres			
OB	Operacions de Separació	8 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Reactors Químics	8 Homes	100% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
OB	Fenòmens de Transport	7 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Projectes	9 Homes	90% Homes	Home	2 Dones	25% Dones
		1 Neutre	10% Neutres		6 Homes	75% Homes
OB	Seguretat, Higiene i Legislació	9 Homes	75% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
		3 Neutres	25% Neutres		1 Home	50% Homes
OB	Tecnologies del Medi Ambient	10 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OB	Experimentació en Enginyeria Química II	11 Homes	100% Homes	Home	2 Dones	50% Dones

					2 Homes	50% Homes
OT	Ampliació d'Operacions de Separació	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Home
OT	Biotecnologia	8 Homes	88,89% Homes	Home	1 Home	100% Homes
		1 Neutre	11,11% Neutres			
OT	Desenvolupament de Productes	3 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Dinàmica, Control i Simulació	4 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Estratègia en Enginyeria de Processos	17 Homes	94,44% Homes	Home	1 Dona	50% Dones
		1 Neutre	5,56% Neutres		1 Home	50% Homes
OT	Optimació i Investigació Operativa	5 Homes	100% Homes	Home	1 Home	100% Homes
OT	Reactors Multifàsics	12 Homes	92,31% Homes	Dona	1 Dona	100% Dones
		1 Neutre	7,69% Neutres			
TR	Treball Final de Grau	—	—	Dona	10 Dones	37,04% Dones
					17 Homes	62,96% Homes
PR	Pràctiques en Empresa I	—	—	Dona	3 Dones	50% Dones
					3 Homes	50% Homes
PR	Pràctiques en Empresa II	—	—	Dona	3 Dones	50% Dones
					3 Homes	50% Homes

4.2. ANNEX 2. DADES ADDICIONALS RELATIVES A CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE LA UB

Font: Àrea d'Organització i Recursos Humans de la Universitat de Barcelona

Índex:

Accés

Presència de dones i homes en la representació legal de la plantilla

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Retribucions

Promoció professional

Extinció de la relació laboral

Accés

Contractacions produïdes en els últims quatre anys

Contractacions produïdes en el últims quatre anys. Dades evolutives

Contractacions produïdes en els últims quatre anys per departament o àrea funcional

Contractacions produïdes en els últims quatre anys per grup professional

Personal d'administració i serveis funcionari i laboral

ID_CCE	DES_CCE	ID_TIPUS REGIM JURIDIC	Dones	Do nes	Do nes	Do nes	Ho mes	Ho mes	Ho mes	Ho mes	Total general
			2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	
PFOA06	Lletrat	FI			1	1					2
PFOB04	Ajudant d'Arxius i Biblioteques	FI	3	1	5	3	1	1	1	2	17
PFOC04	Auxiliar de Biblioteques	FI				1					1
PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FD								1	1
		FI	23	17	27	42	7	5	16	10	147
PL01	Laboral Grup I	LT	3	1	2	3	1	3	1	3	17
PL02	Laboral Grup II	LT		3	6	9	4	4	3	1	30
PL02CP	PL02 Laboral II Contracte Pràctiques	LT		2	3						5
PL03	Laboral Grup III	LT	5	10	8	26	10	8	7	22	96
PL04	Laboral Grup IV	LD								1	1
		LT	4	6	5	5	1	4	8	6	39
Total general			38	40	57	90	24	25	36	46	356

DES_UNIDAD_DEPTO	ID_CCE	DES_CCE	ID_TIPO_REGIM EN_JURIDICO	Do nes 201 6	Do nes 201 7	Do nes 201 8	Do nes 201 9	Ho me s 201 6	Ho me s 201 7	Ho me s 201 8	Homes 2019	Total general
AC Belles Arts	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI							1		1
AC Belles Arts	PL01	Laboral Grup I	LT				1					1
AC Belles Arts	PL02	Laboral Grup II	LT				1					1
AC Belles Arts	PL03	Laboral Grup III	LT		1			1			1	3
AC Belles Arts	PL04	Laboral Grup IV	LT								1	1
AC Biblioteconomia i Documentació	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	1	1		1					3
AC Biblioteconomia i Documentació	PL04	Laboral Grup IV	LT				1					1
AC Biologia i Ciències de la Terra	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI		2		3			2		7
AC Biologia i Ciències de la Terra	PL01	Laboral Grup I	LT	1								1
AC Biologia i Ciències de la Terra	PL02	Laboral Grup II	LT				1	1				2
AC Biologia i Ciències de la Terra	PL03	Laboral Grup III	LT	1	1	1	1	1			1	6
AC Biologia i Ciències de la Terra	PL04	Laboral Grup IV	LT		1				1	1		3
AC Dret	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	2	1	1	1	1		1		7

AC Dret	PL03	Laboral Grup III	LT				1		1	1		3
AC Dret	PL04	Laboral Grup IV	LT		1				1			2
AC Economia i Empresa	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	3		3	7	1			1	15
AC Economia i Empresa	PL01	Laboral Grup I	LT						1			1
AC Economia i Empresa	PL02	Laboral Grup II	LT						1			1
AC Economia i Empresa	PL03	Laboral Grup III	LT		4		2			1	1	8
AC Economia i Empresa	PL04	Laboral Grup IV	LT	2							2	4
AC Educació	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI		1							1
AC Educació	PL03	Laboral Grup III	LT		1							1
AC Educació	PL04	Laboral Grup IV	LT			1	1			1		3
AC Farmàcia i CA	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	1		1		1				3
AC Farmàcia i CA	PL02	Laboral Grup II	LT				1					1
AC Farmàcia i CA	PL03	Laboral Grup III	LT			1	1		1		3	6
AC Farmàcia i CA	PL04	Laboral Grup IV	LT		1					1	1	3
AC Filologia	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	1		1				1		3
AC Filologia	PL01	Laboral Grup I	LT						1			1
AC Filologia	PL02	Laboral Grup II	LT		1		1					2
AC Filologia	PL03	Laboral Grup III	LT								1	1
AC Filosofia i de Geografia i Història	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	1			3			1		5

AC Filosofia i de Geografia i Història	PL03	Laboral Grup III	LT		1						1	2
AC Filosofia i de Geografia i Història	PL04	Laboral Grup IV	LT	1		1	1			1		4
AC Física i Química	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	2		3	7	1	1			14
AC Física i Química	PL01	Laboral Grup I	LT				1					1
AC Física i Química	PL02	Laboral Grup II	LT					1				1
AC Física i Química	PL03	Laboral Grup III	LT			1	2	1	1	1	4	10
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	PL03	Laboral Grup III	LT				1					1
AC Matemàtiques i Informàtica	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			1	1					2
AC Matemàtiques i Informàtica	PL03	Laboral Grup III	LT					1				1
AC Matemàtiques i Informàtica	PL04	Laboral Grup IV	LT	1	1	2	2			2	1	9
AC Medicina i CS (Bellvitge)	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	2		3	2					7
AC Medicina i CS (Bellvitge)	PL03	Laboral Grup III	LT	1			2				1	4
AC Medicina i CS (Bellvitge)	PL04	Laboral Grup IV	LT						1	1		2
AC Medicina i CS (Clínic)	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI		1		3	1		2		7
AC Medicina i CS (Clínic)	PL01	Laboral Grup I	LT						1			1
AC Medicina i CS (Clínic)	PL02	Laboral Grup II	LT				1					1

AC Medicina i CS (Clínic)	PL03	Laboral Grup III	LT		1	1	3		1	1	1	8
AC Medicina i CS (Clínic)	PL04	Laboral Grup IV	LD								1	1
AC Medicina i CS (Clínic)	PL04	Laboral Grup IV	LT			1						1
AC Psicologia i Campus Mundet	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI		1	2				1		4
AC Psicologia i Campus Mundet	PL03	Laboral Grup III	LT				1					1
Administració de Torribera	PL04	Laboral Grup IV	LT					1				1
Agència de Polítiques i de Qualitat	PL02CP	PL02 Laboral II Contracte Pràctiques	LT		1							1
Àmbit de Desenvolupament Internacional	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI								1	1
Àrea de Comunicació	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			1						1
Àrea de Comunicació	PL01	Laboral Grup I	LT	1								1
Àrea de Comunicació	PL02CP	PL02 Laboral II Contracte Pràctiques	LT		1							1
Àrea de Comunicació	PL03	Laboral Grup III	LT					1				1
Àrea de Finances	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	2	2	2				1		7
Àrea de Serveis a la Comunitat	PF0B04	Ajudant d'Arxius i Biblioteques	FI					1				1
Àrea de Serveis a la Comunitat	PL03	Laboral Grup III	LT	1								1
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	PL01	Laboral Grup I	LT	1	1						1	3

Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	PL02	Laboral Grup II	LT				1						1	2
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	PL03	Laboral Grup III	LT										2	2
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	PL04	Laboral Grup IV	LT			1				1			1	3
Àrea de Suport a la Recerca	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI				1							1
Àrea de Suport a la Recerca	PL01	Laboral Grup I	LT									1		1
Àrea de Suport a la Recerca	PL02	Laboral Grup II	LT				1					2		3
Àrea de Suport a la Recerca	PL03	Laboral Grup III	LT			1		6	2	1			2	12
Àrea de Suport Academicodocent	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI		1	2	3	3						9
Àrea d'Estudiants i Alumni	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI					3					1	4
Àrea d'Estudiants i Alumni	PL03	Laboral Grup III	LT					1						1
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	PL02	Laboral Grup II	LT						1	1	1			3
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	PL03	Laboral Grup III	LT		1								1	2
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	PL04	Laboral Grup IV	LT			1						1		2
Àrea d'Organització i Recursos Humans	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FD										1	1

Àrea d'Organització i Recursos Humans	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI	4	7	1	3	1	1	3	4	24
Àrea d'Organització i Recursos Humans	PL02	Laboral Grup II	LT		1							1
Àrea Internacional i d'Estudiants	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			1			2	1		4
Àrea Internacional i d'Estudiants	PL02	Laboral Grup II	LT						1			1
Àrea Internacional i d'Estudiants	PL02CP	PL02 Laboral II Contracte Pràctiques	LT			3						3
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			1			1			2
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	PL02	Laboral Grup II	LT						1			1
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	PL03	Laboral Grup III	LT						1	1	1	3
CRAI	PF0B04	Ajudant d'Arxius i Biblioteques	FI	3	1	5	3		1	1	2	16
CRAI	PF0C04	Auxiliar de Biblioteques	FI				1					1
CRAI	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI							1	1	2
CRAI	PL01	Laboral Grup I	LT			1						1
CRAI	PL02	Laboral Grup II	LT		1	3	3	1				8
CRAI	PL03	Laboral Grup III	LT	1		3	3	2	2	2	1	14

Escola de Doctorat	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI				1												1
Escola de Doctorat	PL03	Laboral Grup III	LT				1												1
Gabinet del Rectorat	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			1	1												2
Gabinet Tècnic del Rectorat	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI																1
Institut de Biomedicina	PL02	Laboral Grup II	LT																1
Institut de Ciències del Cosmos	PL01	Laboral Grup I	LT																1
Institut de Desenvolupament Professional	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI				1												2
Institut de Neurociències	PL03	Laboral Grup III	LT																2
Institut de Recerca en Nutrició i Seguretat	PL01	Laboral Grup I	LT																1
Rectorat	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			1													1
Secretaria General	PF0A06	Lletrat	FI				1	1											2
Secretaria General	PF0D01	Auxiliar Administratiu/iva de l'Adm.	FI			2													1
Secretaria General	PL01	Laboral Grup I	LT																1
Secretaria General	PL03	Laboral Grup III	LT				1												1
Seguretat, Salut i Medi Ambient	PL01	Laboral Grup I	LT																1
																			1
																			2

AC Biblioteconomia i Documentació	TPL02	Laboral Grup II	I									1	1
AC Biblioteconomia i Documentació	TPL03	Laboral Grup III	I						1				1
AC Biologia i Ciències de la Terra	TPL01	Laboral Grup I	I		5	1	4	4	6	4		4	28
AC Biologia i Ciències de la Terra	TPL02	Laboral Grup II	I	1	3	5		2	2	4		1	18
AC Biologia i Ciències de la Terra	TPL03	Laboral Grup III	I	18	17	12	13	11	10	4		14	99
AC Dret	TPL01	Laboral Grup I	I		1			1	1			1	4
AC Dret	TPL02	Laboral Grup II	I		1	1		1					3
AC Dret	TPL03	Laboral Grup III	I	1	1			1		1		4	8
AC Economia i Empresa	TPL01	Laboral Grup I	I	1	2		1		1	1			6
AC Economia i Empresa	TPL03	Laboral Grup III	I	11	1	2	7	6	2	3		3	35
AC Educació	TPL02	Laboral Grup II	I					1					1
AC Educació	TPL03	Laboral Grup III	I	15	4	6	6	7		3		1	42
AC Farmàcia i CA	TPL01	Laboral Grup I	I	1		2	5	2	1	2		1	14
AC Farmàcia i CA	TPL02	Laboral Grup II	I	2	1	2	1	1					7
AC Farmàcia i CA	TPL03	Laboral Grup III	I	9	2	4	8	3	4	2		4	36
AC Filologia i Comunicació	TPL01	Laboral Grup I	I		1	1				1			3
AC Filologia i Comunicació	TPL02	Laboral Grup II	I		1	2				1			4
AC Filologia i Comunicació	TPL03	Laboral Grup III	I	4	3	4	1	5	2	5			24
AC Filosofia i de Geografia i Història	TPL01	Laboral Grup I	I	6	1		1	1	1				10
AC Filosofia i de Geografia i Història	TPL02	Laboral Grup II	I	1		1	1		2				5

AC Filosofia i de Geografia i Història	TPL03	Laboral Grup III	I	2	5	6	1	3	4	1	4	26
AC Física i Química	TPL01	Laboral Grup I	I	4	1		1	4	4	4	4	22
AC Física i Química	TPL02	Laboral Grup II	I		2		3		2	1	2	10
AC Física i Química	TPL03	Laboral Grup III	I	4	8	7	11	18	12	21	20	101
AC Matemàtiques i Informàtica	TPL01	Laboral Grup I	I							1		1
AC Matemàtiques i Informàtica	TPL02	Laboral Grup II	I						1			1
AC Matemàtiques i Informàtica	TPL03	Laboral Grup III	I						2	2	1	5
AC Medicina i CS (Bellvitge)	TPL01	Laboral Grup I	I		1		6		3	2	1	13
AC Medicina i CS (Bellvitge)	TPL02	Laboral Grup II	I		1							1
AC Medicina i CS (Bellvitge)	TPL03	Laboral Grup III	I		3	1	2		1	2		9
AC Medicina i CS (Clínic)	TPL01	Laboral Grup I	I	3	1	1	2		1	1		9
AC Medicina i CS (Clínic)	TPL02	Laboral Grup II	I	1	1		1				1	4
AC Medicina i CS (Clínic)	TPL03	Laboral Grup III	I	9	6	7	7	12	1	4	1	47
AC Psicologia i Campus Mundet	TPL01	Laboral Grup I	I	3	3			3	1	1		11
AC Psicologia i Campus Mundet	TPL02	Laboral Grup II	I	6	1	1	1	2	1			12
AC Psicologia i Campus Mundet	TPL03	Laboral Grup III	I	9	3	8	9	4	9	2	3	47
Àrea de Comunicació	TPL02	Laboral Grup II	I					1				1
Àrea de Comunicació	TPL03	Laboral Grup III	I		1							1
Àrea de Suport a la Recerca	TPL01	Laboral Grup I	I		1		1				1	3

Àrea de Suport a la Recerca	TPL03	Laboral Grup III	I	4	1	1	2	1					9
Àrea Internacional i d'Estudiants	TPL01	Laboral Grup I	I					1					1
Àrea Internacional i d'Estudiants	TPL02	Laboral Grup II	I		1								1
Centre de Recerca de Dones Duoda	TPL03	Laboral Grup III	I	1									1
Gabinet del Rectorat	TPL01	Laboral Grup I	I			3				2			5
Institut de Ciències del Cosmos	TPL02	Laboral Grup II	I						1				1
Institut de Ciències del Cosmos	TPL03	Laboral Grup III	I			1	1		1	2			5
Institut de Neurociències	TPL01	Laboral Grup I	I				1						1
Institut de Neurociències	TPL03	Laboral Grup III	I				2					1	3
Institut de Química Teòrica i Computacional	TPL01	Laboral Grup I	I									1	1
Institut de Química Teòrica i Computacional	TPL03	Laboral Grup III	I				1					1	2
Observatori de Bioètica i Dret	TPL03	Laboral Grup III	I	1									1
Parc d'Humanitats i Ciències Socials	TPL03	Laboral Grup III	I	1									1
Servei d'Atenció a l'Estudiant	TPF0D01	Auxiliar Administratiu de l'Administració	I	3					2				5
Servei d'Atenció a l'Estudiant	TPL02	Laboral Grup II	I	3					1				4
Servei d'Atenció a l'Estudiant	TPL03	Laboral Grup III	I						1				1
Total general				126	85	79	100	99	77	77	75	75	718

Presència de dones i homes en la representació legal de la plantilla

	CE PAS	CE PDI	JUNTA PAS	JUNTA PDI
Dones	12	14	16	11
Homes	11	15	7	12

Conciliació de la vida familiar, personal i laboral

a) Hores de conciliació 2019

MOTIUS	DONES	MINUTS	Percentatges		HOMES	MINUTS	Percentatges		TOTALS	Minuts	Percentatges %
				%				%			
1. Cura d'altres familiars	7246:39:00	429754	8,08		3768:30:00	226110	4,25		11015:09:00	660909	12,43
2. Cura dels pares	3130:38:00	187838	3,53		1369:46:00	82186	1,55		4500:24:00	270024	5,08
3. Cura dels fills	8548:29:00	512909	9,65		5103:26:00	306206	5,76		13651:55:00	819115	15,40
4. Deures i gestions personals	39168:42:00	2350122	44,20		20284:56:00	1217096	22,89		59453:38:00	3567218	67,09
TOTAL	60362:05:00	3480623	65,46		30257:06:00	1831598	34,45		88621:06:00	5317266	100,00

MOTIUS	TOTALS	MINUTS	Percentatges %
1. Cura d'altres familiars	11015:09:00	660909	12,43
2. Cura dels pares	4500:24:00	270024	5,08
3. Cura dels fills	13651:55:00	819115	15,40

4. Deures i gestions personals	59453:38:00	3567218	67,09
TOTAL	88621:06:00	5317266	100,00

b) Gestió del temps

Dades referents al curs del Projecte de Gestió del Temps de l'any 2019: Gaudeix dels recursos informàtics que t'ofereix la UB

PAS	Nombre	Percentatge	Percentatge de dones sobre el total de persones inscrites
Inscrit al curs	2.512	100%	63,85%
Finalitza el curs	1.867	74,32%	67,05%
No el fa curs	645	25,68%	11,94%

Índex de participació per grups sobre el total de PAS que ha completat el curs

PAS-F del grup	Percentatge que representa cada grup sobre el total de PASF que ha completat el Curs	Percentatge de participació de dones per grup
A1	2,97%	82,76%
A2	16,70%	79,75%
C1	37,60%	75,75%
C2	42,73%	81,77%

PAS-L del grup	Percentatge que representa cada grup sobre el total de PASL que ha completat el curs	Percentatge de participació de dones per grup
1	22,67%	59,90%
2	19,98%	47,19%
3	34,90%	48,55%
4	22,45%	61,50%

TOTAL	100%	80,49%
--------------	-------------	---------------

TOTAL	100%	53,44%
--------------	-------------	---------------

c) Pla de gestió de l'experiència

Dades referents a la participació en les activitats del Pla de Gestió de l'Experiència de l'any 2019

	Participació en cursos	Participació en voluntariat	TOTAL
Dones	67	15	82
Homes	12	2	14

d) Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral

ABSÈNCIES	Nre. dones/homes
naixement fill, adopció o acolliment	3
H	3
maternitat	17
D	17
paternitat	16
H	16
lactància (compactació en jornades)	17
D	14
H	3
lactància (reducció de jornada)	3
D	1
H	2
guarda legal reducció de jornada 1/2 50 % de retribució	3
D	3
guarda legal reducció de jornada 1/2 cura fills menors de 8 anys	3

D	2
H	1
guarda legal reducció de jornada 1/3 80 discapacitat	1
D	1
guarda legal reducció de jornada 1/3 80%	14
D	12
H	2
guarda legal reducció de jornada 1/8	1
D	1
guarda legal reducció de jornada 1/3 proporcional 12 a	1
D	1
reducció 1/3 compactació cura fills menor 6	2
D	2
reducció 1/3 jornada interès particular	4
D	4
reducció 15% jornada interès particular	3
D	3
reducció jornada malaltia greu fill 50%	1
D	1
malaltia greu o accident amb hospitalització, familiar de 1r grau altra localitat	553
D	376
H	177
malaltia greu o accident amb hospitalització, familiar 1r grau mateixa localitat	586
D	402
H	184
malaltia greu, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització, o cirurgia ambulatoria de familiar fins al 2n grau altra localitat	120
D	94
H	26

malaltia greu, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització, o cirurgia ambulatoria de familiar fins al 2n grau mateixa localitat	188
D	152
H	36
defunció d'un familiar altra localitat	136
D	87
H	49
defunció d'un familiar mateixa localitat	128
D	84
H	44
total general	1.800
total dones	1.257
total homes	543

Retribucions

(Llistat de personal extret de la base dades comuna UB UNEIX; personal en data 31 de desembre 2019 amb presència també en data 1 de gener 2020. Retribucions brutes, fixes i periòdiques)

Mitjana PAS triennis, sou brut anual i preu hora calculat

*El preu hora es compta a partir del brut anual i tenint en compte 1642 hores anuals per al personal que fa 37,5 hores o la part proporcional de qui en fa menys.

Mitjana de les retribucions anuals per lloc de treball

Compte de nif	Escala / Grup	Sexe	Mitjana de triennis	Mitjana suma de valor	Mitjana preu hora	DESC_UNITAT	Compte de nif	Mitjana D	Mitjana H
31	A	D	10,00	55.938,09	34,07	AC Belles Arts	61	29.089,01	29.869,86

11	A	H	10,73	60.065,09
131	B	D	8,30	38.470,29
35	B	H	7,23	37.290,66
302	C	D	9,19	30.317,83
92	C	H	8,68	30.521,33
296	D	D	3,48	24.172,43
61	D	H	2,70	23.904,40
2	E	H	10,00	32.991,03
152	I	D	6,07	41.524,70
132	I	H	7,05	42.265,22
104	II	D	5,94	28.975,19
112	II	H	6,55	33.617,70
174	III	D	5,13	27.305,93
206	III	H	5,41	28.782,51
125	IV	D	5,86	25.640,40
81	IV	H	5,75	24.355,92

36,58	AC Biologia i Ciències de la Terra	157	27.203,19	29.357,06
23,43	AC Dret	68	26.162,48	27.108,55
22,71	AC Economia i Empresa	89	26.468,36	28.369,51
18,46	AC Educació	71	26.021,26	26.913,42
18,59	AC Farmàcia i CA	99	27.941,06	27.201,75
14,74	AC Filologia i Comunicació	49	28.119,36	26.706,64
14,68	AC Filosofia i de Geografia i Història	70	29.643,23	30.157,92
20,09	AC Física i Química	116	27.298,48	27.557,18
26,30	AC Informació i Mitjans Audiovisuals	22	28.890,11	29.800,96
27,74	AC Matemàtiques i Informàtica	37	29.007,32	28.685,41
20,50	AC Medicina i CS (Bellvitge)	70	28.835,12	27.511,19
21,98	AC Medicina i CS (Clínic)	72	29.030,49	28.715,03
18,16	AC Psicologia i Campus Mundet	42	27.054,15	28.981,17
18,65	Agència de Polítiques i de Qualitat	16	37.623,99	45.579,31
16,20	Agència de Postgrau	4	26.316,01	44.568,37
16,14	Àmbit de Comunicació	32	37.114,35	30.675,63

2047				
------	--	--	--	--

Mitjanes totals de triennis i retribucions brutes anuals

Compte de nif	Sexe	Mitjana de triennis	Mitjana de suma de valor
1315	D	6,36	30.696,71
732	H	6,28	32.164,23
2047			

Àmbit de Desenvolupament Internacional	19	38.007,76	37.739,99
Àmbit de Relacions Institucionals i Màrqueting	12	31.898,05	33.371,97
Àrea de Finances	65	32.043,69	30.773,04
Àrea de Gerència	10	39.540,03	63.085,06
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	79	35.217,03	34.821,31
Àrea de Suport a la Recerca	142	35.467,96	36.335,86
Àrea de Suport Academicodocent	45	30.267,05	30.616,20
Àrea d'Estudiants i Alumni	27	33.332,38	29.162,46
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	33	32.140,95	35.708,53
Àrea d'Organització i Recursos Humans	65	31.467,88	30.487,60
Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació	130	41.368,05	38.603,00
Consell Social	1	34.081,61	
CRAI	223	33.700,67	31.612,12
Escola de Doctorat	5	30.340,99	
Gabinet del Rectorat	40	31.798,10	44.999,85

Gabinet Tècnic del Rectorat	7	37.325, 55	29.347 ,40
Gerència	1	24.765, 80	
Institut de Desenvolupament Professional	18	29.701, 01	34.128 ,70
Oficina de Control Intern	3	36.855, 69	39.563 ,90
Secretaria General	32	34.635, 46	43.940 ,97
Serveis de Suport a la Recerca	7	35.505, 37	40.054 ,82
VR Recerca	8	20.415, 48	26.240 ,90
	2047	31.325, 50	33.565 ,35

Promoció professional

De... a (2018)	D'on ve	On va	Dones	Homes	Total general
de PL02 a PL01	Àrea de Suport a la Recerca	Àrea de Suport a la Recerca		1	1
	Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació	Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació		2	2
de PL03 a PL01	Àrea de Suport a la Recerca	Àrea de Suport a la Recerca	1		1
de PL03 a PL02	AC Física i Química	AC Física i Química	1		1
	Àrea de Suport a la Recerca	AC Física i Química		1	1
	Àrea de Suport a la Recerca	Àrea de Suport a la Recerca	2		2
de PL04 a PL02	AC Medicina i CS (Bellvitge)	AC Biblioteconomia i Documentació	1		1
	Secretaria General	AC Farmàcia i CA	1		1
de PL04 a PL03	AC Dret	AC Economia i Empresa		1	1

	AC Economia i Empresa	AC Economia i Empresa		1	1
	AC Farmàcia i CA	AC Biologia i Ciències de la Terra		1	1
	AC Física i Química	AC Física i Química		1	1
	AC Medicina i CS (Bellvitge)	AC Medicina i CS (Clínic)		1	1
	Agència de Polítiques i de Qualitat	Agència de Polítiques i de Qualitat	1		1
Total general			7	9	16

Extinció de la relació laboral

Distribució i motius de les extincions de la relació laboral

DES_CESSAMENT	Categoria	Total de nif	D	H
Fi de contracte	Grup I	28	13	15
Fi de contracte	Grup II	13	7	6
Fi de contracte	Grup III	115	59	56
Defunció	Grup III	1	1	
Defunció	Grup IV	1		1
Fi de contracte	Grup I	3	1	2
Fi de contracte	Grup II	5	4	1
Fi de contracte	Grup III	29	18	11
Fi de contracte	Grup IV	5	2	3
Fi d'interinatge	A1	1	1	
Fi d'interinatge	A2	3	3	
Fi d'interinatge	C1	1		1
Fi d'interinatge	C2	25	18	7
Incapacitat provisional	C1	1	1	

Incapacitat provisional	Grup III	2	2	
Incapacitat definitiva	C2	1	1	
Incapacitat definitiva	Grup II	1		1
Incapacitat definitiva	Grup III	1	1	
Incapacitat definitiva	Grup IV	1	1	
Jubilació forçosa RG	A1	3	2	1
Jubilació forçosa RG	A2	4	3	1
Jubilació forçosa RG	C1	12	8	4
Jubilació forçosa RG	C2	2	2	
Jubilació forçosa RG	Grup I	1		1
Jubilació forçosa RG	Grup II	6	3	3
Jubilació forçosa RG	Grup III	8	3	5
Jubilació forçosa RG	Grup IV	2		2
Jubilació voluntària	A1	4	2	2
Jubilació voluntària	A2	2	2	
Jubilació voluntària	C1	6	6	
Renúncia	A2	2	1	1
Renúncia	C1	1		1
Renúncia	C2	15	13	2
Renúncia	Grup I	11	6	5
Renúncia	Grup II	4	2	2
Renúncia	Grup III	35	22	13
Renúncia	Grup IV	1	1	

356

209

147

4.3. ANNEX 3. RECURSOS DE REFERÈNCIA

Llenguatge no sexista i inclusiu

Universitat de Barcelona

«Ús no sexista de la llengua» [en línia]. A: *Guies ràpides del CUB. Llibre d'estil*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Serveis Lingüístics. <<https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510>> [consulta: 25 juliol 2020].

I els annexos:

- [Mots i expressions alternatius al masculí](#)
- [Recomanacions segons el tipus de documents](#)
- [Recomanacions sobre els límits](#)

«Ús no sexista de la llengua» [en línia]. A: *Criteris de la Universitat de Barcelona (CUB). Llibre d'estil*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Serveis Lingüístics. <<https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>> [consulta: 25 juliol 2020].

«Uso no sexista del lenguaje» [en línia]. A: *Criteris de la Universitat de Barcelona (CUB). Libro de estilo*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Serveis Lingüístics. <<https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2850>> [consulta: 25 juliol 2020].

«Gender» [en línia]. A: *Criteris de la Universitat de Barcelona (CUB). Style Guide*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Serveis Lingüístics. <<https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2249>> [consulta: 25 juliol 2020].

Altres

«Acord sobre l'ús no sexista de la llengua [Barcelona, 7 d'octubre de 2010]». A: JUNYENT, Carme (ed.). *Visibilitzar o marcar. Repensar el gènere en la llengua catalana*. Barcelona: Empúries, 2013, p. 201-204. També disponible en línia a: <<http://www.gela.cat/Document.pdf>> [consulta: 20 novembre 2014].

BOSQUE, Ignacio. «Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer». A: *Boletín de Información Lingüística de la Real Academia Española (BILRAE)*, març de 2012. <http://www.rae.es/sites/default/files/Bosque_sexismo_linguistico.pdf>.

Guide de formulation non sexiste des textes administratifs et législatifs de la Confédération. [Suisse]: Chancellerie fédérale, 2000. <<http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04908/05037/index.html?lang=fr>>.

Ajuntament de Barcelona, Guia d'ús no sexista del llenguatge, <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>.

Fundación BBVA-fundéu: *Lenguaje inclusivo: una breve guía sobre todo lo que está pasando*, <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/>.

Institut Català de les Dones

Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua,
https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297565_marcar-les-diferencies.-institut-catla-de-la-dona.pdf. (2005)

Guia orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals,
http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_guia_comunicacio_no_sexista.pdf.

Instituto de la Mujer, Guías de uso no sexista del lenguaje,
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/Guias.htm>

Parlament de Catalunya

Jordi Parramon, «De gèneres, sexes i concordances, encara», 16.03.2016,
<https://www.parlament.cat/document/intrade/168206>.

Marta Payà, «Les persones estem preocupats i preocupades» (?!) Criteris per a un ús no sexista del llenguatge en els textos del Parlament de Catalunya, 2005,
<https://www.parlament.cat/document/intrade/6306>.

Margarida Sanjaume, «Usos igualitaris del llenguatge en les lleis (Parlament de Catalunya, 1980-2010)». A: JUNYENT, Carme (ed.). *Visibilitzar o marcar. Repensar el gènere en la llengua catalana*. Barcelona: Empúries, 2013.

Margarida Sanjaume, Balanç de l'Acord sobre l'ús no sexista de la llengua: anàlisi de textos parlamentaris, 2013,
http://www.gela.cat/lib/exe/fetch.php?id=nous_textos_genere&cache=cache&media=balanc_acord_parlament.pdf.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Lo Femenino y lo Masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española,
http://ntic.educacion.es/w3/recursos/secundaria/transversales/instituto_mujer/diccionario/indice.htm.

UAB, Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona,
<https://www.uab.cat/doc/llenguatge>.

UIB, Guies per l'ús inclusiu o no sexista del llenguatge,
<https://oficinaigualtat.uib.cat/Guies-per-lus-no-sexista-del-llenguatge-o-dus-inclusiu/>.

UPC, Recursos per al llenguatge i la comunicació no sexista,
<https://igualtat.upc.edu/ca/recursos/recursos-per-al-llenguatge-i-la-comunicacio-no-sexista>.

UPF, Ús igualitari del llenguatge, <https://www.upf.edu/web/lilibre-estil/us-igualitari-del-llenguatge>.

USC, Eines informàtiques i manuals de llenguatge no sexista, a
<https://www.usc.gal/es/servizos/oix/documentacion.html>:

- [Exeria: Aplicación para unha linguaxe non sexista](#)
- [Nombrada en Red](#) (corrector per al castellà)
- [Herramienta Themis: Corrector de lenguaje sexista](#) (per al castellà)
- [Herramienta T-incluye](#) (analitzador de llocs web)
- [Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista](#)

- [Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública](#), Xunta de Galicia
- [Guía de linguaxe non sexista. AULA intercultural \(FETE-UGT\)](#).
- [El ABC del periodismo no sexista](#)
- [Cuadernos de educación no sexista](#), Instituto de la Mujer
- [De mujeres y diccionarios: Evolución de lo femenino en la 22ª edición del DRAE](#), Instituto de la Mujer
- [Nombra. En femenino y en masculino](#), Instituto de la Mujer
- [En dos palabras](#), Instituto de la Mujer

Guies

Guies d'aplicació del Protocol contra l'assetjament i les conductes masclistes de la Universitat de Barcelona. Se n'omet la reproducció per raons d'excessiva extensió.