



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH**

## **4t Pla d'Igualtat de la UPC 2022-2026**

**Acord CG/2022/03/30, de 05 d'abril de 2022, del Consell de Govern, pel qual s'aprova el 4t Pla d'Igualtat de la UPC 2022-2026**

**Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat**

- Document amb l'informe favorable de la Comissió de Personal i Acció Social de 30 de març de 2022.
- Document pendent d'aprovació, si escau, pel Ple del Consell Social



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

# **4t Pla d'igualtat de la UPC 2022-2026**

# ÍNDEX

---

PRESENTACIÓ	2
I. GOVERNANÇA I PARTICIPACIÓ	5
Organització	5
Participació	8
II. DIAGNOSI	8
Evolució de la igualtat a la UPC	8
Experiència del 3r Pla d'igualtat	9
Elements de referència per a l'elaboració del 4t Pla	16
III. PLA D'ACCIÓ 2022-2026	19
Estructura del Pla d'acció	19
Eix 1. La igualtat en la cultura de la UPC	19
Eix 2. La igualtat de gènere en la presa de decisions	26
Eix 3. La igualtat de gènere en la carrera acadèmica i professional	27
Eix 4. Atraure noies estudiants a la UPC	31
Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió	32
Eix 6. UPC lliure de violència i discriminació (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació)	34
Eix 7. Seguiment i impacte.	39
IV. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	40
V. RECURSOS	41
Annex 1: MARC NORMATIU	43
Annex 2: GLOSSARI	51
Annex 3: Quadre resum i calendari.	54

# PRESENTACIÓ

## Consolidem una trajectòria

Han passat ja quinze anys des que la UPC va aprovar el primer Pla d'igualtat, l'any 2007. Us presentem el 4t Pla, previst per al període 2022-2026, un pla que preveu enfortir i consolidar allò que s'ha treballat al llarg d'aquests últims anys i així continuar avançant. És el nostre instrument i marc de referència per desenvolupar el compromís institucional de la Universitat amb la igualtat, la no-discriminació i el respecte a la diversitat. En concret, és l'eina estratègica de la UPC per impulsar la **igualtat de gènere entre els diferents col·lectius** que constitueixen la comunitat universitària, incorporar la **perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió**, impulsar la incorporació de les **dones en la presa de decisions** i continuar treballant per aconseguir una universitat **lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques**.

## Un instrument del compromís social

Com a **universitat pública**, la missió del Pla d'igualtat inclou una doble perspectiva en el marc de les polítiques de compromís social de la Universitat. Internament, esdevé el marc d'actuació de la UPC per desplegar i fer efectiva la igualtat en relació amb la **comunitat universitària**, i és un recurs per a tots els centres docents i altres unitats o col·lectius de la comunitat. Externament, és també una eina de compromís amb la **societat** a què serveix i amb què està compromesa, i posiciona la UPC de manera clara en la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, un dret que cal fer avançar sense descans. La UPC se suma al compromís internacional amb l'**Agenda 2030**, del qual destaquen dos objectius de desenvolupament sostenible (ODS) especialment relacionats amb la missió d'aquest pla: l'ODS 4 "Educatió de qualitat" i l'ODS 5 "Igualtat de gènere".

## Una realitat que necessita ser desafiada

El punt de partida es descriu a la **diagnosi** del Pla, que mostra un progrés, però queda molt camí per recórrer per arribar a la igualtat efectiva. En aquest desafiament de construcció d'una societat realment igualitària, la universitat com a espai de coneixement i formació hi té un paper fonamental. Ens trobem encara amb una gran **escletxa de gènere** en l'accés a la universitat. Per tal de trencar els estereotips masculins associats a la ciència i tecnologia i

captar més nenes i noies a les STEAM, reforçarem i coordinarem totes les iniciatives per atraure talent femení, tal com ja preveu el nou Pla estratègic de la UPC 2022-2025.

Les nostres titulades i titulats són els que protagonitzaran i construiran el futur. És fonamental que no sols els instruïm sinó que a la vegada els eduquem i formem en valors com la sostenibilitat, l'ètica i la igualtat de gènere. De fet, tenim el marc legislatiu que ens obliga a introduir la **competència de perspectiva de gènere**, però ens costa fer-la efectiva a la pràctica en els plans docents i això és una dificultat compartida amb universitats properes. Farem més sensibilització i formació al professorat i suport als equips docents per ajudar a implantar aquesta competència.

El col·lectiu de professorat té una marcada **escletxa de gènere** (actualment hi ha un 25 % de dones). Per revertir-ho haurem d'aconseguir més dones en les primeres etapes de la carrera acadèmica. També necessitem instruments per corregir les dificultats que representa la maternitat per a la carrera investigadora. Disposem del programa d'exempcions docents a la recerca després d'una baixa maternal que ens cal ampliar per tal que s'hi puguin acollir més dones.

En temes de conciliació, tant en el cas del PAS com del PDI, les dones assumeixen majoritàriament les tasques de cura. Això té com a conseqüència una manca d'oportunitats entre dones i homes en la progressió de la carrera acadèmica i professional, una **bretxa salarial**, i també un **risc de salut** que s'ha accentuat durant la pandèmia. En aquesta cultura per la igualtat que volem transmetre, és essencial conscienciar els homes de la seva **corresponsabilitat en el treball domèstic i les cures**.

I continuant per la **carrera acadèmica**, a la UPC tenim sostre de vidre: tot i que en els últims quatre anys s'ha augmentat 4.5 punts el percentatge de catedràtiques (13.2 % l'any 2021), encara ens queda molt per arribar a les xifres de les altres categories.

Com no podria ser d'una altra manera, estem aplicant la **política de tolerància zero** en relació amb discriminacions per raó de gènere i amb les violències masclistes i conductes LGTBI-fòbiques. Continuarem fent campanyes per sensibilitzar i prevenir aquestes conductes i, quan en tinguem, actuarem amb uns protocols revisats i reforçats.

### **Set eixos per transformar la realitat**

No sobren, per tant, els motius per impulsar aquest pla, que s'ha estructurat en **set eixos**. D'entrada cal consolidar una **cultura de la igualtat** en la comunitat per anar transformant-la i integrar-hi els valors de la igualtat. També cal que aquesta cultura de la igualtat es noti a la **presa de decisions** per fer-la efectiva, transformar la realitat de què partim i **corregir els biaixos de gènere**, més o menys visibles. Un dels àmbits on la UPC ha estat pionera, però on encara cal continuar avançant, és la igualtat de gènere en la **carrera acadèmica i professional**, tant del PDI com del PAS.

Així mateix, un altre dels eixos clau és integrar la **perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió**, cosa que ens permetrà aportar una mirada més diversa i millorar-ne així la qualitat i la rellevància. També aquest pla ens permetrà aplicar mesures contra la discriminació entre les persones que formen la comunitat universitària per aconseguir una **UPC lliure de violència i discriminació** (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació).

El darrer eix ha d'assegurar el **seguiment i l'impacte** per tal que aquest pla modifiqui substancialment la realitat durant els propers quatre anys i que ho faci en consonància amb el **marc legal** vigent, que els darrers anys ha evolucionat de manera important tant en l'àmbit català com en l'estatal.

### Un pla amb cinc principis

Atesa la quantitat d'accions que té aquest pla, és important buscar la coherència entre totes. Per aquest motiu, el Pla es guia segons cinc principis: **integrador**, és un pla compartit entre centres, serveis i unitats que facilita complicitats internes dins la comunitat, integra visions i necessitats diverses; **centrat en les persones**, perquè ha de promoure models i referents, fer èmfasi en el retorn social de la tecnologia i tenir un enfocament per a tothom (dones i homes); **participatiu**, ja que inclou les propostes de la comunitat en el seu disseny i fomenta el treball en xarxa i la comunicació transparent en el seu desplegament; **transformador**, incloent-hi un pla d'actuacions ampli, flexible, adaptatiu, eficient i assumible, i amb **responsabilitat transversal** per aplicar la igualtat en totes les polítiques, els programes i les accions de la Universitat, amb les seves responsabilitats assignades.

El nostre compromís és posar totes les nostres energies per fer-lo realitat. Comptem, en aquest camí, amb la vostra ajuda. Aprofitem per agrair la implicació de totes les persones que ho feu possible.

Daniel Crespo  
Rector de la UPC

Josefina Antonijuan  
Vicerectora de Responsabilitat Social i  
Igualtat

# I. GOVERNANÇA I PARTICIPACIÓ

## Organització

Des de l'any 2007, la UPC compta amb el suport de l'Oficina d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat i la xarxa de responsables d'igualtat de centres docents, que han treballat de manera integrada àmbits de gènere i discapacitat fins a l'any 2016. L'any 2015, donant resposta a la normativa vigent, es crea la Unitat d'Igualtat de la UPC, amb responsabilitat en els àmbits del gènere i la discapacitat. Des de l'any 2016, la igualtat de gènere a la UPC es desplega mitjançant plans, òrgans i xarxes dedicats de manera íntegra a la igualtat (Oficina d'Igualtat, Unitat d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i xarxa de responsables d'igualtat de centres docents). Les polítiques d'igualtat de la UPC depenen del Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, creat l'any 2019.

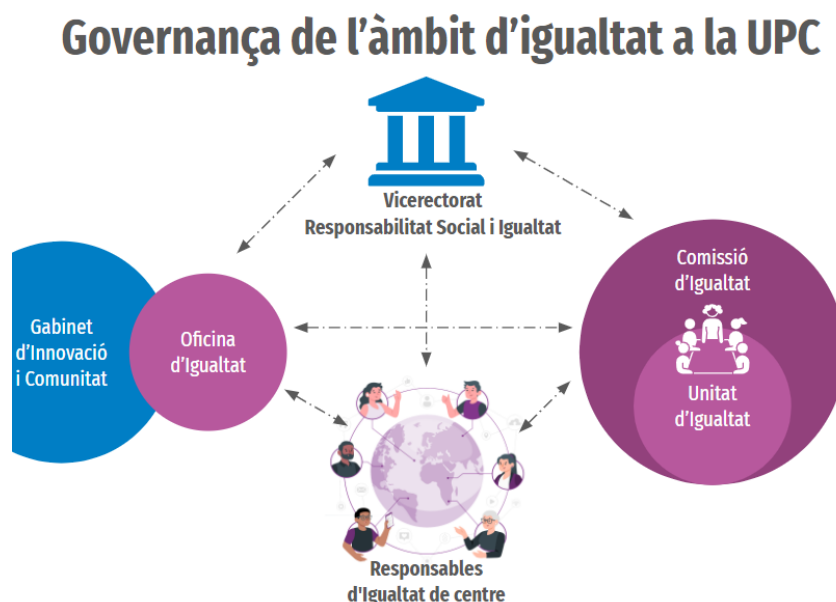


Fig. 1. Esquema de la governança de la Igualtat a la UPC.

A continuació es detallen les funcions de cada òrgan:

### **Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat**

És el Vicerectorat responsable de les polítiques d'igualtat en la UPC.

### **Oficina d'Igualtat**

Coordina l'àmbit tècnic i articula els òrgans i responsables.

Coordina accions per desenvolupar projectes transversals relacionats amb la igualtat de gènere. L'Oficina d'Igualtat és el punt de contacte entre la comunitat UPC i la societat.

Composició: tècnica o tècnic d'igualtat.

### **Unitat d'Igualtat**

Desenvolupa les funcions relacionades amb el principi d'igualtat, no-discriminació i respecte per la diversitat. Les seves funcions són:

- Elaborar les propostes de creació i avaluació dels plans per a la igualtat d'oportunitats, per elevar-les a la Comissió d'Igualtat.
- Establir i proposar el calendari de reunions de la Comissió d'Igualtat per a cada curs acadèmic.
- Elaborar propostes i continguts a sol·licitud de la Comissió d'Igualtat o d'altres instàncies.
- Actuar per motiu d'urgència o en casos en què no es consideri necessari convocar la Comissió d'Igualtat.
- Promoure l'elaboració d'estudis i informes periòdics en matèria d'igualtat de gènere per conèixer el context per fer propostes d'actuació concretes i valorar l'efectivitat de les mesures que s'han dut a terme.
- Promoure l'elaboració, posada en marxa i seguiment dels plans d'igualtat que la UPC impulsi per aconseguir la igualtat.
- Participar en projectes i xarxes nacionals i internacionals.
- Coordinar i potenciar les actuacions de les diferents unitats i serveis de la UPC.

Composició: la vicerectora o vicerector que tingui la competència com a responsable polític de la Unitat d'Igualtat; el cap o la cap del Gabinet de Sostenibilitat i Igualtat d'Oportunitats; la tècnica o tècnic del Gabinet de Sostenibilitat i Igualtat d'Oportunitats, i dues persones expertes en igualtat, una de les quals ha de ser del grup GIOPACT (Acord núm. 34/2016 del Consell de Govern, pel qual es modifica l'àmbit d'actuació, nom, competències i composició de la Unitat d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC). En el Pla està previst reforçar la Unitat d'Igualtat.



## **Comissió d'Igualtat**

Promou les accions de la Universitat adreçades a vetllar per la no-discriminació, així com totes les actuacions necessàries dins de l'àmbit de les polítiques de gènere.

Les seves competències són:

- Promoure les accions de la Universitat adreçades a vetllar per la igualtat per raó de gènere a la UPC.
- Validar les propostes de plans d'igualtat i, si escau, elevar-les al Consell de Govern perquè les aprovi.
- Fer el seguiment anual del Pla d'igualtat de la UPC.

Composició: són membres de la Comissió les 5 persones que formen la Unitat d'Igualtat i 13 persones nomenades pel Consell de Govern de la UPC a proposta del rector o rectora: 4 membres designats pels òrgans de representació sindical, 1 per cada òrgan; 2 membres en representació de l'estudiantat, i 7 membres en representació d'unitats acadèmiques i unitats administratives. La durada del mandat dels membres del Consell de Govern, a proposta del rector o rectora, és de tres anys, amb la possibilitat de renovar-lo per tres més. Els membres designats pels òrgans de representació sindical ho són un cop han finalitzat els processos electorals respectius (Acord núm. 35/2016 del Consell de Govern, pel qual es modifica l'àmbit d'actuació, nom, competències i composició de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC).

En la Comissió d'Igualtat està previst fer un subgrup de treball per fer un seguiment i avaluació del 4t Pla amb la part social. Aquest subgrup estarà format per les 4 persones que representen els sindicats, el cap o la cap de l'Àrea de PDI, el cap o la cap de l'Àrea de PAS, la tècnica o tècnic de l'Oficina d'Igualtat i la vicerectora o vicerector, i es reunirà dos cops a l'any.

## **Responsables d'igualtat de centres docents**

Els responsables d'igualtat imbriquen les polítiques d'igualtat de la UPC amb els centres docents i instituts i amb tota la comunitat universitària. Són les persones de referència per a temes d'igualtat i per als protocols d'assetjament (estudiantat).

Composició: des de l'any 2016 són membres dels equips directius dels centres docents, designats per l'equip de direcció dels centres docents.

Aquest 4t pla preveu ampliar i consolidar la xarxa de responsables d'igualtat, incorporant en alguns àmbits les persones responsables d'igualtat de departaments i de serveis generals i UTG, i creant la figura del delegat o delegada d'igualtat de l'estudiantat. Està previst redefinir les funcions dels responsables d'igualtat per millorar-ne l'impacte.

## Participació

Aquest pla no seria possible sense la feina de les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat, la Unitat d'Igualtat i la xarxa de responsables d'igualtat dels centres docents i de les comissions, així com altres persones i unitats que han participat en l'elaboració del 4t Pla d'igualtat de la UPC. Durant el desplegament del Pla, es preveu fer activitats participatives que impliquin la comunitat universitària i permetin recollir-ne les inquietuds i propostes.

## II. DIAGNOSI

### Evolució de la igualtat a la UPC

El primer pla d'igualtat de la UPC es remunta a l'any 2007. Al llarg d'aquests anys s'han esdevingut diverses circumstàncies que han permès avançar en aquest àmbit:

- Context legal favorable, amb l'aprovació de diferents lleis relacionades amb la igualtat de gènere i la no-discriminació, que han concretat les accions que es poden dur a terme. A l'annex 1 es recullen les lleis més rellevants dels àmbits UPC, català i estatal.
- El treball en xarxa interuniversitari (la comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, el grup de treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives i les aportacions del projecte internacional de recerca GEECCO, entre altres) ha permès elaborar metodologies, intercanviar bones pràctiques i treballar de manera coordinada des de les universitats envers la igualtat de gènere.
- El compromís amb la igualtat de persones, unitats i serveis que constitueixen la Universitat Politècnica de Catalunya. La suma de les diferents iniciatives ha permès impulsar-hi la igualtat.

El 1r Pla d'igualtat (2007-2010, prorrogat un any més, fins al 2011), entre altres, va facilitar el primer marc a les polítiques d'igualtat a la UPC amb la creació de la Comissió d'Igualtat, l'Oficina d'Igualtat i la primera xarxa d'agents d'igualtat de centres docents.

El 2n Pla d'igualtat 2012-2015 va promoure l'elaboració del primer protocol per a l'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la UPC; tanmateix, aquest

pla va ser el marc per desenvolupar el procediment de canvi de nom d'ús comú i legal adreçat a la comunitat trans de la UPC.

El 3r Pla d'igualtat 2016-2022 ha estat el primer pla a incloure objectius i accions dedicats íntegrament a la igualtat de gènere, separant els àmbits d'igualtat de gènere i d'inclusió. El primer pla d'acció (17-18), va centrar els esforços en el treball per projectes estratègics i en l'adhesió a iniciatives existents: +NoiesTIC, Sostre de Vidre, Reforma Horària, Gènere i Docència, així com en col·laborar amb el projecte de recerca GEECCO. El segon pla d'acció (19-22) ha incidit a posar a l'abast de la comunitat i de la societat en general indicadors de gènere UPC (observatori), introduir la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, facilitar recursos i eines als centres escolars per incrementar vocacions STEAM entre les nenes (amb el cicle de reflexió al Palau Macaya i el projecte Aquí STEAM), i generar recursos per aconseguir una universitat lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques, en línia amb la política de tolerància zero de la UPC envers la violència masclista, l'LGTBI-fòbia i la no-discriminació.

## Experiència del 3r Pla d'igualtat

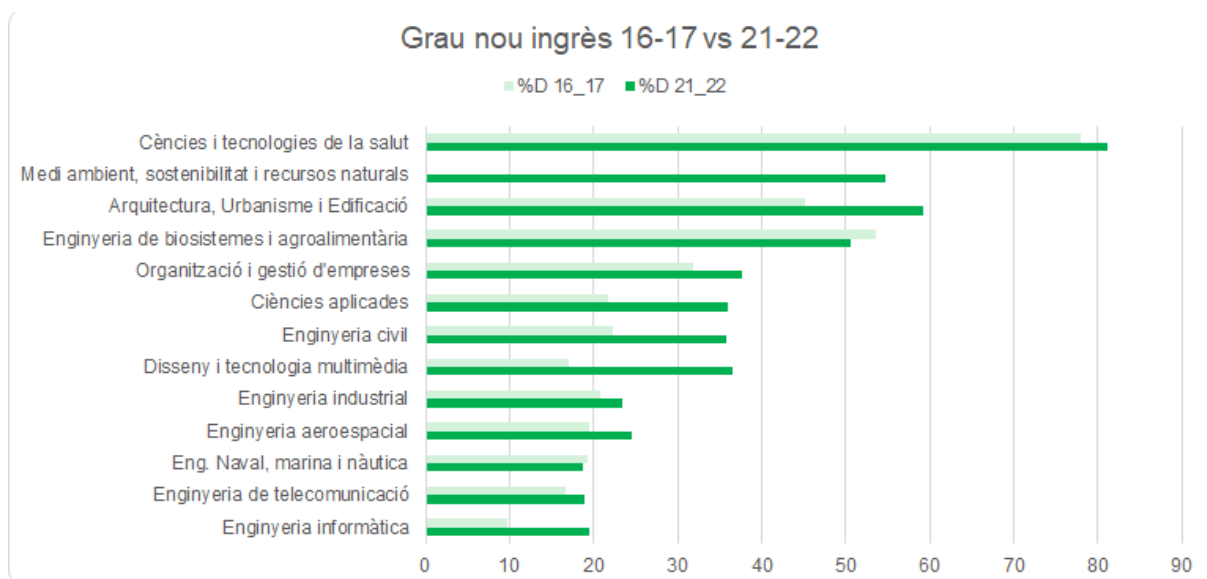
L'experiència del 3r pla d'igualtat de la UPC ens deixa aprenentatges com són la importància del lideratge institucional en les polítiques de gènere, el valor afegit de treballar accions sota el paraigües de projectes i grups de treball UPC, de manera que s'han pogut integrar visions i experteses diverses. També cal remarcar l'impuls que han rebut accions i objectius del Pla gràcies al treball en xarxa universitari, de manera especial la Comissió Dones i Ciència del CIC i el grup de treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives. A més, s'ha fet evident la necessària flexibilitat dels plans d'igualtat davant els contextos socials canviants i els normatius de cada moment.

Al llarg d'aquests anys s'han promogut diferents objectius i accions; tot seguit en detalllem les més significatives. S'ha reflexionat sobre l'impacte de la maternitat en la carrera acadèmica de les dones, que s'ha materialitzat en mesures concretes. S'ha creat un grup de treball interuniversitari per elaborar una guia que faciliti la paritat de dones i homes en la decisió, representació i gestió de les universitats. L'abril de 2020 s'ha aprovat la introducció de la competència transversal de perspectiva de gènere en la docència i s'ha desenvolupat un pla pilot per impulsar-ne la introducció en els plans d'estudis, facilitant formació específica al PDI. També en l'àmbit de la recerca s'han fet cursos per introduir-hi la perspectiva de gènere. En l'àmbit global de la UPC s'han coordinat accions per incrementar vocacions tecnològiques en

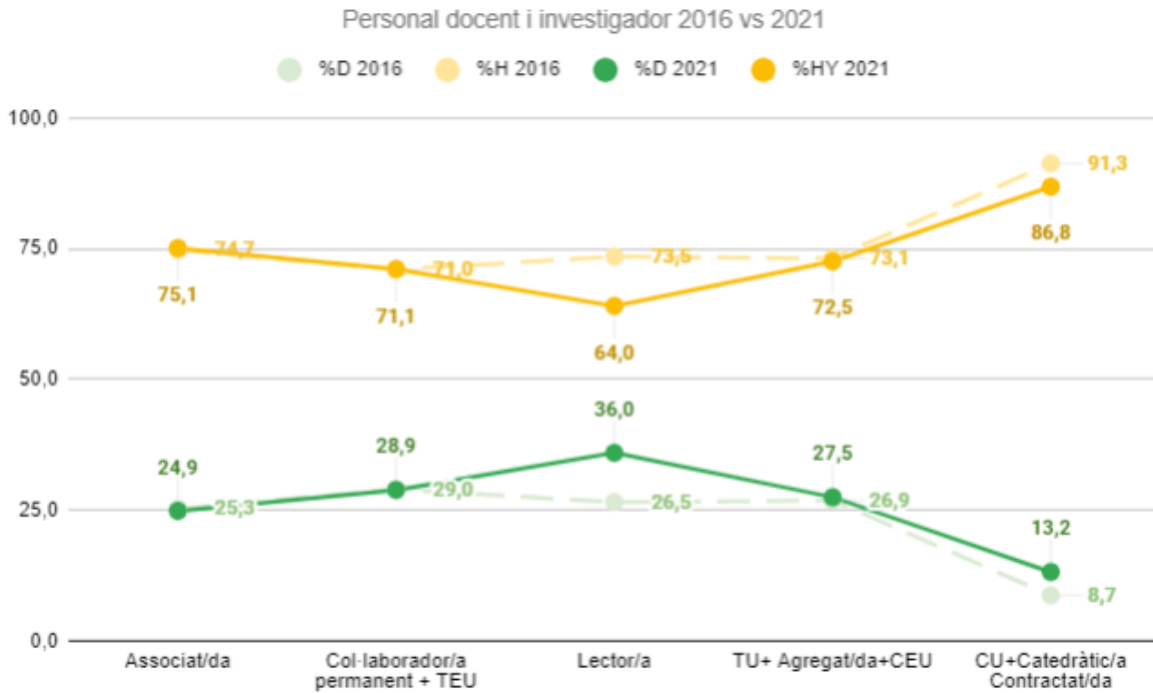
nenes (projecte +NoiesTIC, Aquí STEAM i altres iniciatives). A més, s'han centrat esforços a aconseguir una UPC lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

A banda d'aquesta valoració més qualitativa del 3r Pla d'igualtat, també disposem de diferents dades numèriques extretes de l'observatori que en mostren l'impacte positiu en la igualtat de gènere. Tot seguit presentem un recull de les més significatives i comparem dades de l'inici i del final del Pla.

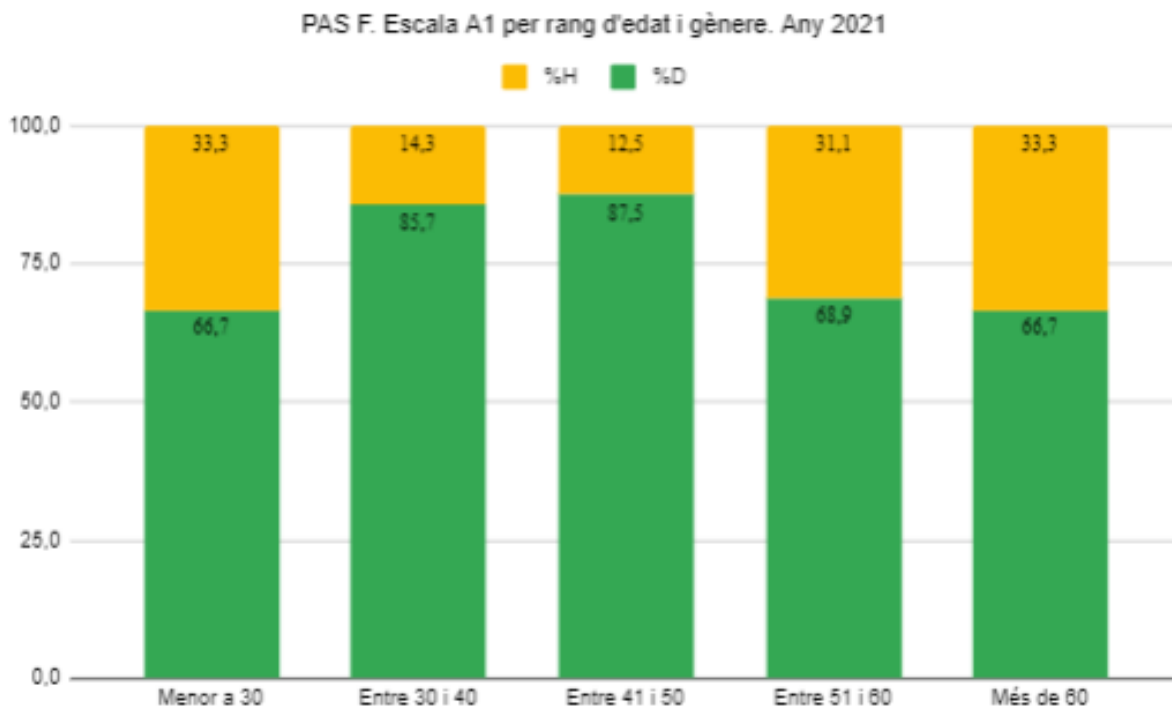
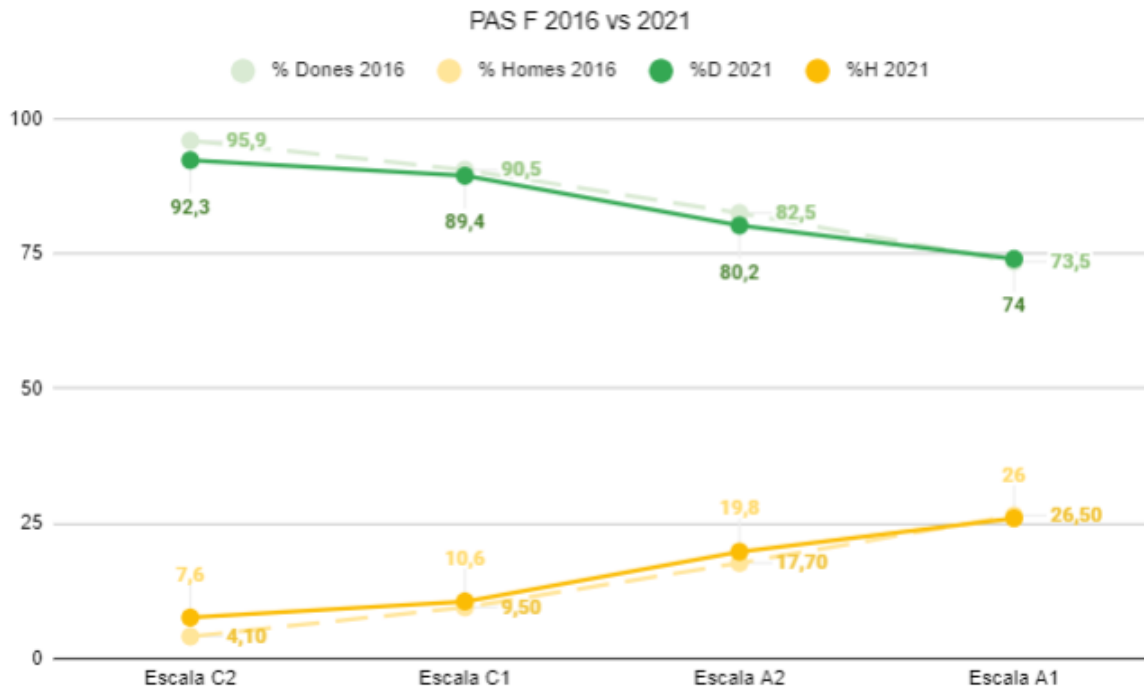
Ens trobem amb una realitat marcada pel baix percentatge de dones de nou ingrès als graus UPC, que representen un 31,0 % el curs 21/22, però ha millorat respecte del 24,4 % del curs 16/17. Cal dir que el desequilibri és especialment notable en les TIC: el curs 21/22, el percentatge de dones matriculades de nou ingrès dels graus de l'àmbit de l'enginyeria de telecomunicació i l'enginyeria informàtica ha estat el 18,8 % i el 19,6 %, respectivament; mentre que el curs 16/17 va ser d'un 16,7 % i un 9,7 %, respectivament.

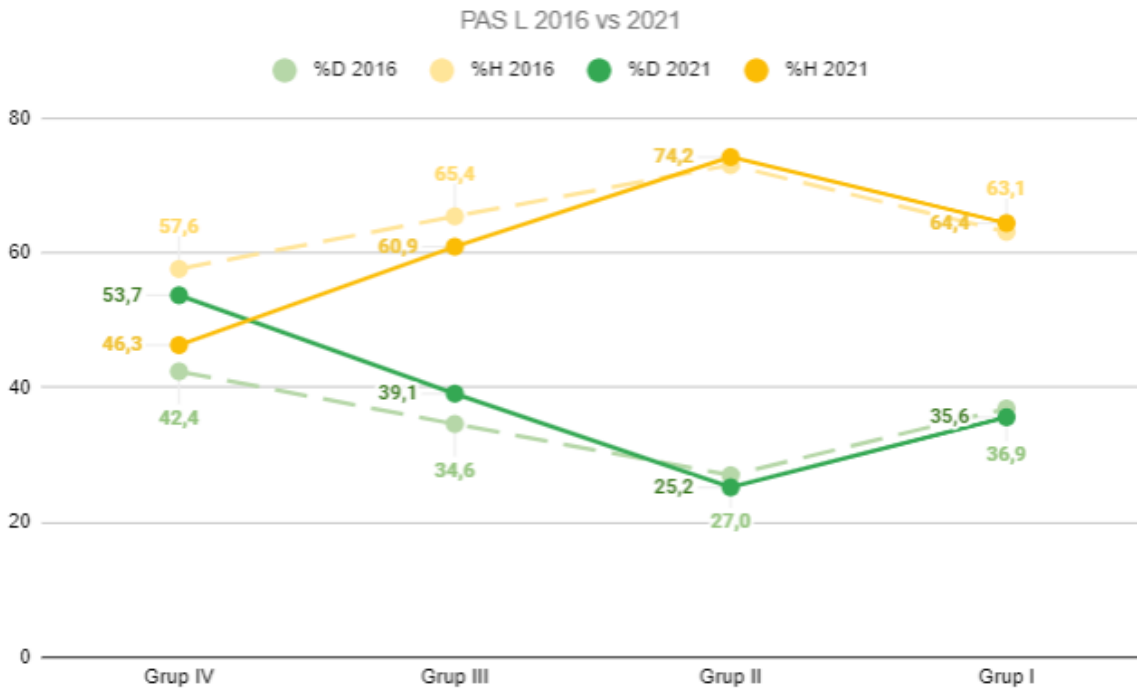


Troben també poques dones en el col·lectiu PDI de la UPC: l'any 2021, representen el 25,2 % respecte del total de PDI, però en la categoria de catedràtiques sols són el 13,2% % en relació amb el total de places en aquesta categoria, xifra que demostra un clar efecte tisora, però menys pronunciat que l'any 2016, quan el percentatge era del 8,7 %.

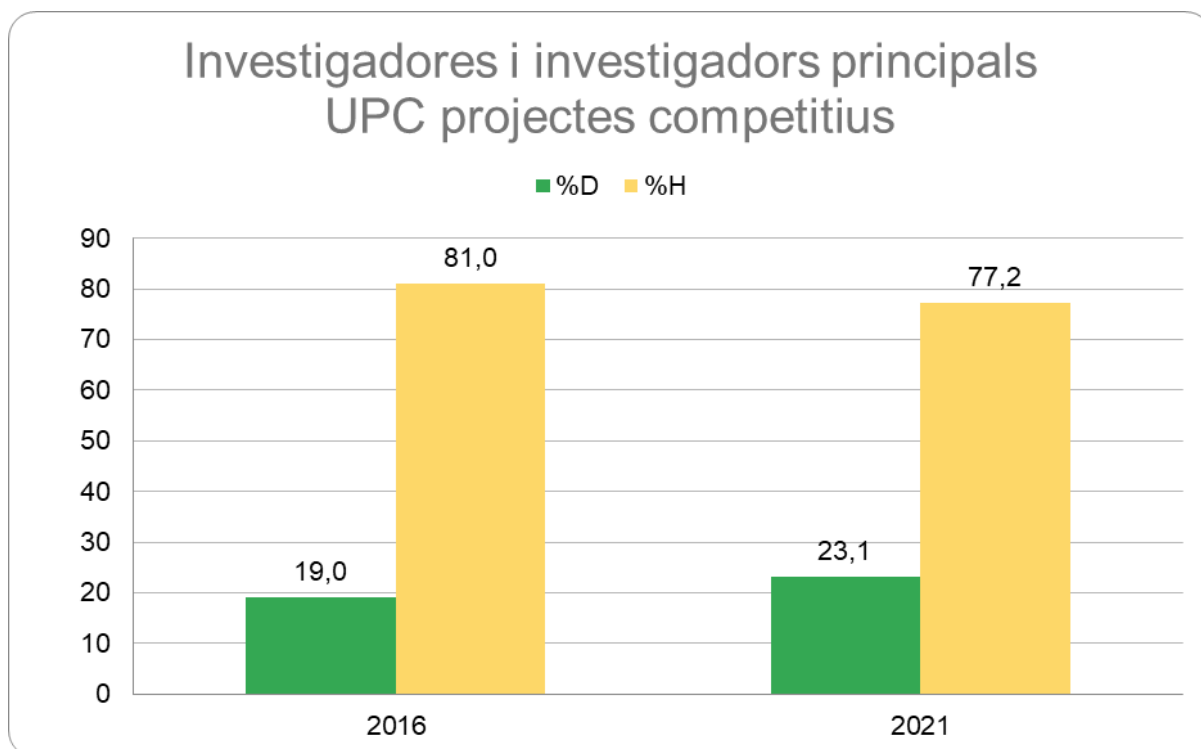


En el col·lectiu de PAS, hi ha una majoria de dones, tot i que en el col·lectiu PAS-L hi ha una majoria d'homes. Es detecta l'efecte tisora en la carrera professional del PAS tant funcionari com laboral, especialment en els casos d'edats més avançades.





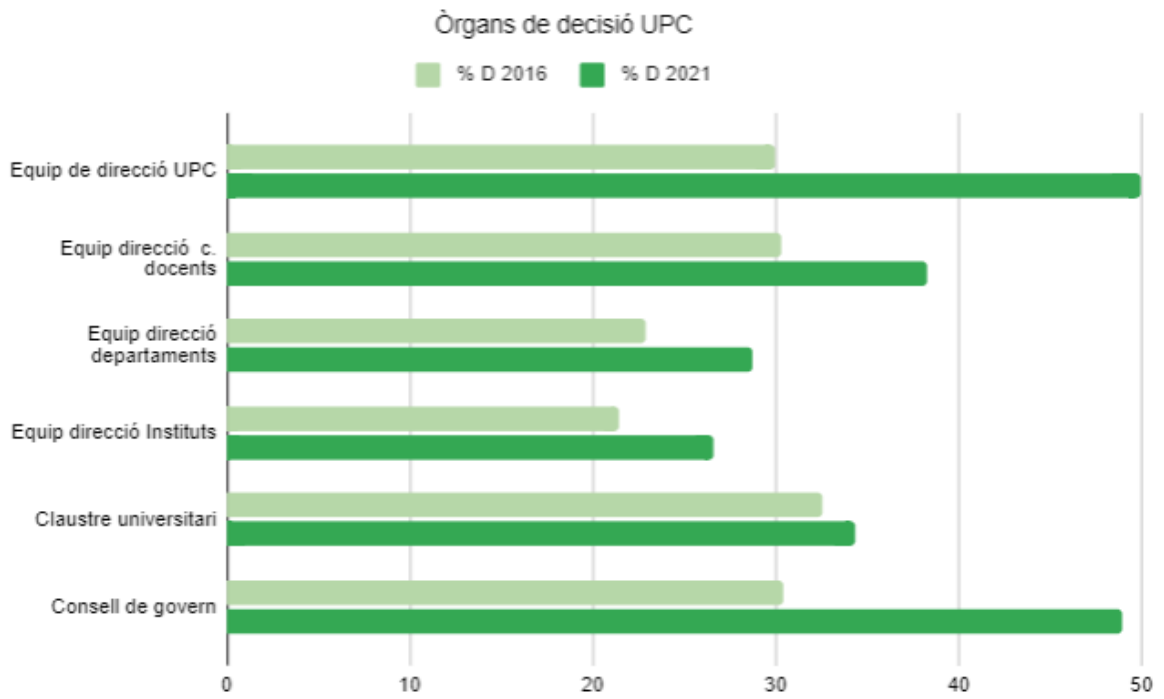
En l'àmbit de la recerca, les dones representen un 23,1% d'investigadores principals en projectes competitiu l'any 2021 amb increment de 4,1 punts respecte el percentatge del 2016.

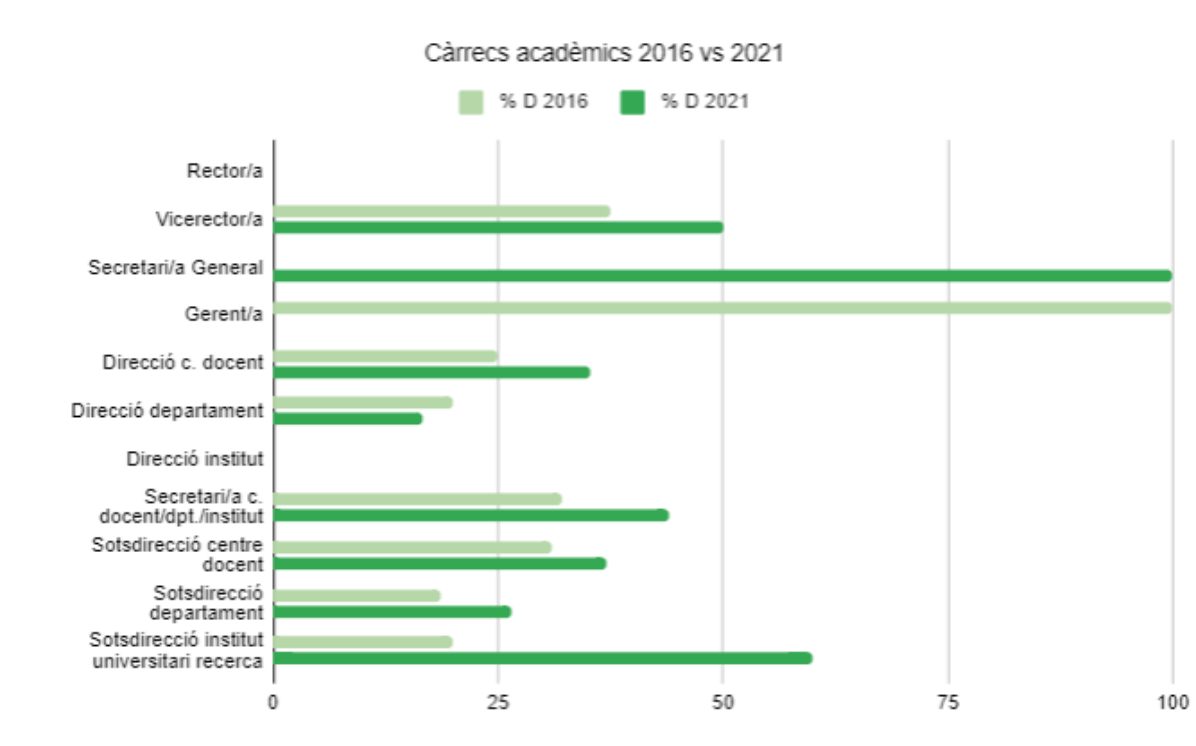


Pel que fa als òrgans de decisió, l'any 2021 el 33,9 % de membres dels òrgans de les unitats acadèmiques són dones. Si ens centrem en els càrrecs més alts, elles ocupen el 35,4 % de les direccions dels centres docents, el 16,7 % de les direccions de departaments i no hi ha cap dona en la direcció d'instituts universitaris de recerca, mentre que l'any 2016 les directores de centres docents representaven el 25 %, les directores de departaments el 20 % i no hi havia cap directora d'institut universitari de recerca. En relació amb el Consell de Direcció de la UPC, l'any 2021 la composició és del 50 % de dones, mentre que l'any 2016 les dones representaven el 30 %. Respecte al Consell de Govern, l'any 2021 la composició és paritària, les dones representen el 49 %, mentre que l'any 2016 representaven el 30,4 %. Per acabar, la composició del Claustre Universitari pràcticament es manté similar: les dones representen el 32,4 % i el 33,6 % els anys 2016 i 2021, respectivament.

D'aquests dades es pot concloure que, tot i l'impuls donat pel 3r Pla d'igualtat, hi ha una marcada bretxa de gènere en l'accés a la universitat, així com en el col·lectiu de PDI, i un evident sostre de vidre en la carrera acadèmica, investigadora i de gestió i en els òrgans de decisió.







## Elements de referència per a l'elaboració del 4t Pla

Els principals informes i dades que han servit de base per dissenyar els eixos estructurals, els objectius i les accions que es despleguen en el capítol següent són:

### Avaluació del 3r Pla d'igualtat

<https://igualtat.upc.edu/ca/pla/antecedents-pla/antecedents-pla>

Informe més detallat de l'avaluació del 3r Pla d'igualtat de la UPC, que també inclou els resultats de l'enquesta que la Unitat d'Igualtat va fer l'any 2018 al PDI i el PAS de la UPC.

### Observatori UPC, al web d'Igualtat

<https://igualtat.upc.edu/ca/observatori>

Recull indicadors desagregats per sexe de la UPC. En el 3r Pla s'ha posat en marxa l'Observatori al web d'Igualtat, que inclou el quadre d'indicadors de gènere UPC. És una eina gestionada pel Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat de la UPC. Facilita dades estadístiques que permeten analitzar el biaix de gènere a la UPC (PDI, estudiantat i PAS).

Informe indicadors Dona i Ciència, Secretaria d'Universitats i Recerca de la Generalitat, abril 2021

[https://universitatsirecerca.gencat.cat/web/.content/11\\_ciencia\\_i\\_societat/ciencia\\_i\\_societat/dones\\_i\\_ciencia/documents\\_enllacos/Indicadors-Dona-i-Ciencia\\_CDC\\_CIC.pdf](https://universitatsirecerca.gencat.cat/web/.content/11_ciencia_i_societat/ciencia_i_societat/dones_i_ciencia/documents_enllacos/Indicadors-Dona-i-Ciencia_CDC_CIC.pdf)

Elaborat per la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, Secretaria d'Universitats i Recerca, presenta dades estadístiques del sistema universitari català en relació amb el biaix de gènere en la carrera acadèmica, en els estudis universitaris i en la situació laboral de titulades i titulats universitaris. Incorpora dades estadístiques del sistema d'informació UNEIX i informes elaborats per la Xarxa Vives d'Universitats, grup de treball d'Igualtat de Gènere.

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció de personal a les universitats catalanes, informe 2019

<https://www.vives.org/book/el-biaix-de-genere-en-el-reclutament-la-promocio-i-la-retencio-del-personal-a-les-universitats-informe-2019/>

Elaborat per la Xarxa Vives d'Universitats. S'hi analitza el biaix de gènere en la carrera professional i acadèmica dels diferents col·lectius universitaris de la Xarxa Vives (estudiantat, PAS i PDI). El sistema d'indicadors emprat ofereix una radiografia precisa de la situació de les dones a les universitats i l'informe ha estat concebut amb l'objectiu d'esdevenir un instrument útil per diagnosticar, comparar la informació i dissenyar les polítiques més adients per corregir-ne els desequilibris.

Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, 2021

[https://www.universidades.gob.es/stfs/universidades/Prensa/ficheros/INFORME\\_BSG\\_WEB\\_MUNI.pdf](https://www.universidades.gob.es/stfs/universidades/Prensa/ficheros/INFORME_BSG_WEB_MUNI.pdf)

Informe elaborat pel Ministerio de Universidades i CRUE Igualdad, coordinat i realitzat per les professores Pilar Carrasquer, Matilde Massó i Montserrat Golias. Aquest informe analitza la bretxa en el personal docent i investigador. 20 universitats han participat en aquest informe.

Científicas en cifras 2021

<https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/cientificas-en-cifras.html;jsessionid=99737C4D0D1650D1EF53FF6CE72BD47.2>

Informe elaborat pel Ministerio de Ciencia e Innovación. S'estructura en 5 capítols: vocacions científiques, participació en el mercat laboral, presència i participació de les investigadores en l'ensenyament superior i organismes públics de recerca, agenda científica i polítiques d'igualtat.

Informe final del projecte Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment, GEECCO

[http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/geecco/material/GEECCO\\_D10.6\\_Final\\_Evaluation\\_Report.pdf](http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/geecco/material/GEECCO_D10.6_Final_Evaluation_Report.pdf)

El projecte GEECCO s'emmarca dins del programa de finançament europeu Horizon 2020 i vol reduir la desigualtat de gènere en les institucions europees de recerca. Hi han participat quatre universitats (Universitat Politècnica de Catalunya, Technische Universität Wien, Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Politechnika Krakowska).

### Sessió participativa de disseny 4t Pla d'igualtat

<https://igualtat.upc.edu/ca/pla/antecedents-pla/antecedents-pla>

En el marc de la celebració del la Setmana de la Dona (març 2021), es va celebrar una sessió participativa adreçada a la comunitat UPC. L'objectiu de la sessió era conèixer percepcions i interessos de la comunitat UPC. Van assistir-hi 30 persones. La sessió es va dissenyar sobre la base de 7 eixos de discussió distribuïts en 6 grups: cultura, violències, carrera professional, vocacions, docència i recerca i seguiment del Pla. Els resultats de la sessió participativa es van tenir en compte a l'hora d'elaborar el 4t Pla d'igualtat.

### III. PLA D'ACCIÓ 2022-2026

#### Estructura del pla d'acció

Els 7 eixos del 4t Pla d'igualtat són:

1. La igualtat en la cultura de la Universitat.
2. La igualtat de gènere en la presa de decisions.
3. La igualtat de gènere en la carrera acadèmica i professional
4. Atracció de més talent femení als estudis.
5. Perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió.
6. UPC lliure de violència i discriminació (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació).
7. Seguiment i impacte.

Cada eix es desenvolupa amb objectius i accions. En total, el pla d'acció inclou 18 objectius i 64 accions que s'han de desenvolupar en el període 2022-2026. Cada acció incorpora les persones destinatàries, la responsabilitat política, la responsabilitat operativa, el calendari previst d'implantació i indicadors d'avaluació. A l'apartat de responsabilitat operativa, la unitat subratllada és la responsable d'impulsar i reportar l'estat de l'acció.

#### Eix 1. La igualtat en la cultura de la UPC

**4 objectius, 23 accions**

##### Objectiu 1.1. Sensibilitzar la comunitat UPC envers la igualtat

<b>1.1.1. Ampliar la xarxa de responsables d'igualtat a les unitats dels serveis generals i UTG</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u>
Calendari: període 2022-2024
Indicador d'avaluació: - SÍ/NO. Evidència d'increment de responsables d'igualtat (serveis generals i UTG) al web d'Igualtat

<b>1.1.2. Crear la figura del delegat o delegada d'igualtat de l'estudiantat</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat de Docència i Estudiantat, Consell de l'Estudiantat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u>
Calendari: període 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Sí/NO. Evidència:
<b>1.1.3. Crear la figura dels responsables d'igualtat dels departaments</b>
Persones destinatàries: PDI
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u> , departaments
Calendari: període 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Sí/NO. Evidència: llista de responsables al web d'Igualtat - Nombre de reunions realitzades anualment
<b>1.1.4 Redefinir les funcions dels responsables d'igualtat per millorar-ne l'impacte</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u> , Comissió d'Igualtat, xarxa de responsables d'igualtat, centres docents, departaments, estudiantat i serveis generals i UTG
Calendari: període 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Sí/NO. Evidència: acord en què es defineixin atribucions i funcionament.
<b>1.1.5 Reforçar la Unitat d'Igualtat de la UPC</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Gerència</u>
Calendari: període 2022-2024
Indicador d'avaluació: nombre de persones assignades a la Unitat d'Igualtat (PAS/PDI) i reconeixement (en el cas del PDI).

<b>1.1.6. Fer visibles els recursos destinats a les polítiques d'igualtat en el pressupost de la UPC i vetllar per adequar-los al Pla</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei d'Economia</u>
Calendari: permanent, a partir de 2023
Indicador d'avaluació: - Partides al pressupost UPC publicat (anual) - Evolució de les partides
<b>1.1.7. Informar tota la comunitat del Pla d'igualtat i en particular dels protocols UPC d'actuació i prevenció de l'assetjament existents</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC i societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u> , Servei de Llengües i Terminologia, serveis generals, centres docents, departaments i Consell de l'Estudiantat, Servei de Comunicació
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de consultes dels documents al web d'Igualtat. - Nombre i resultat de les enquestes definides a l'acció 7.1.4 per conèixer les percepcions sobre la igualtat i els protocols d'assetjament.
<b>1.1.8. Actualitzar i difondre la informació sobre activitats per a l'estudiantat amb reconeixement d'ECTS per igualtat</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet d'Innovació i Comunitat</u> , Servei de Gestió Acadèmica (SGA), centres docents.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Actualització realitzada (evidència al web SGA i web d'Igualtat). - Nombre de dones i homes que han demanat ECTS anualment.
<b>1.1.9 Incloure en els criteris d'adjudicació dels contractes amb empreses externes les clàusules específiques per complir la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació</b>
Persones destinatàries: societat i comunitat UPC

Responsabilitat política: Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei d'Economia</u> .
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de contractes anuals d'adjudicació a empreses de serveis que inclouen les clàusules específiques (Pla d'igualtat conveni col·lectiu...). - Percentatge respecte al total de contractes.
<b>1.1.10 Fer campanyes de sensibilització per aconseguir implicar els homes en els temes d'igualtat de gènere</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <b>Comissió d'Igualtat, Oficina d'Igualtat, xarxa de responsables d'igualtat, centres docents, departaments, estudiantat i serveis generals i UTG</b>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de campanyes UPC realitzades. - Nombre de visualitzacions si són virtuals. - Nombre de dones i homes que han assistit a les activitats d'igualtat.
<b>1.1.11 Assegurar el reconeixement de les tasques associades a la igualtat: punts PAD o altres, tenir-les en compte de manera particular en la convocatòria de càtedres</b>
Persones destinatàries: PDI
Responsabilitat política: Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador i Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística
Responsabilitat operativa: Servei de Personal, Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
Calendari: període 2024-2026
Indicador d'avaluació: - SÍ/NO. Evidència: acord del Consell de Govern per reconèixer tasques associades a igualtat de gènere.
<b>1.1.12 Integrar la perspectiva de la igualtat en les activitats de dinamització social i cultural de la UPC, en especial des del programa UPCArts</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Àrea de Cultura i Comunitat</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació:



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'activitats anuals que inclouen la perspectiva de gènere.</li> <li>- Nombre de visualitzacions si són virtuals, assistència de dones i homes si són presencials.</li> </ul>
<b>1.1.13 Acordar un calendari comú i difondre les accions de sensibilització UPC sobre igualtat</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat i Igualtat, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet d'Innovació i Comunitat</u> , centres docents, Comissió d'Igualtat
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'activitats institucionals i canals de difusió del calendari.</li> <li>- Nombre d'actes institucionals UPC (calendari igualtat, 11F, 8M, 17 maig, 25N).</li> <li>- Nombre d'actes als centres docents/actes estudiantat (calendari d'igualtat).</li> </ul>
<b>1.1.14 Comunicar les accions institucionals d'igualtat als centres docents, juntament amb les persones responsables d'igualtat de centres i delegacions d'estudiantat</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u> , centres docents, delegacions d'estudiantat.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'activitats institucionals comunicades per any a responsables d'igualtat de centres docents i delegacions d'estudiantat.</li> </ul>

## Objectiu 1.2. Vetllar per una comunicació institucional igualitària

<b>1.2.1. Garantir la presència equilibrada de persones expertes, dones i homes, en notícies al web de la UPC i a les xarxes socials</b>
Persones destinatàries: societat
Responsabilitat política: Gabinet del Rector (SC), Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Comunicació (SC)</u>
Calendari: permanent, a partir de 2023
Indicador d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Percentatge de notícies amb presència de dones expertes respecte al total de notícies d'expertesa UPC.</li> </ul>
<b>1.2.2. Donar visibilitat a dones UPC mitjançant campanyes i recursos comunicatius</b>

Persones destinatàries: comunitat UPC i societat
Responsabilitat política: Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: centres docents i Servei de Comunicació, Oficina d'Igualtat.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de recursos i campanyes institucionals realitzats. - Nombre de recursos i campanyes realitzats als centres docents.
<b>1.2.3. Vetllar per un ús del llenguatge no sexista i inclusiu en tota la comunicació institucional</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC i societat
Responsabilitat política: Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Llengües i Terminologia</u> , unitats acadèmiques i unitats d'administració i serveis, unitats operatives i entitats vinculades, centres docents adscrits i instituts de recerca adscrits.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de descàrregues web de materials UPC. - Nombre de queixes rebudes en aquesta línia.
<b>1.2.4. Desenvolupar un pla de comunicació interna del 4t Pla d'igualtat</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Àrea de Cultura i Comunitat
Responsabilitat operativa: Servei de Comunicació de la UPC
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Coneixement del 4t Pla en les enquestes a la comunitat (percentatge de persones que coneixen el 4t Pla en relació amb el total de persones que han respost a l'enquesta).

Objectiu 1.3. Donar visibilitat a l'aportació de les dones en l'enginyeria, la tecnologia, la ciència i l'arquitectura

**1.3.1. Promoure la paritat de dones i homes en la concessió de premis i distincions UPC, doctorats *honoris causa*, ponents en lliçons inaugurals de curs acadèmic UPC i lliçons inaugurals de curs acadèmic i actes de graduació de centres docents, i altres actes**

<b>institucionals.</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Consell de Direcció UPC, Consell Social UPC, centres docents, departaments
Responsabilitat operativa: <u>Secretaria General</u> , Consell Social UPC, centres docents, departaments
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació. - Percentatge de dones premiades pel Consell social en relació amb el total de premis. - Percentatge de doctores <i>honoris causa</i> . - Percentatge de dones convidades com a ponents en lliçons inaugurals de curs acadèmic UPC. - Percentatge de dones convidades com a ponents en lliçons inaugurals de curs acadèmic als centres docents. - Percentatge de dones convidades com a ponents en actes de graduació dels centres docents.
<b>1.3.2. Visibilitzar les dones en el nomenclàtor dels espais o en la reorganització dels espais UPC</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat d'Infraestructures, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Servei d'Infraestructures</u> , Oficina d'Igualtat
Calendari: període 2024-2026
Indicador d'avaluació: - Percentatge d'espais amb nom de dona respecte del total.

## Objectiu 1.4. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a la UPC

<b>1.4.1. Promoure i difondre els acords d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat: Gerència i Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: Nombre de descàrregues de la informació al web de Personal.

<b>1.4.2. Elaborar un conjunt de recomanacions relacionades amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar des de la Comissió d'Igualtat, i promoure-les en la comunitat UPC</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Comissió d'Igualtat</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Sí/NO: Evidència: recomanacions publicades al web. - Nombre d'actuacions de difusió de les recomanacions. - Anàlisi final resultat/efectivitat de la xarxa de responsables d'igualtat i Consell de l'Estudiantat.
<b>1.4.3. Fomentar la salut laboral i la prevenció de riscos psicosocials a l'entorn laboral des de la perspectiva de gènere</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Gerència
Responsabilitat operativa: Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Calendari: 2023
Indicador d'avaluació: - Haver fet els estudis d'avaluació de la salut per al PAS i per al PDI amb una anàlisi diferenciada per gènere i que incloguin recomanacions específiques quan es detectin diferències significatives.

## Eix 2. La igualtat de gènere en la presa de decisions

### 1 objectiu, 3 accions

Objectiu 2.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de participació, presa de decisions i representació de la UPC

<b>2.1.1. Impulsar el disseny d'una guia que ajudi a aconseguir la paritat entre dones i homes en els òrgans col·legiats i altres òrgans de decisió.</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat

Responsabilitat operativa: Oficina d'Igualtat, <u>Secretaria General</u>
Calendari: període 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Nombre de descàrregues de la guia al web.
<b>2.1.2. Dur a terme les modificacions de normativa necessàries per assegurar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de participació, presa de decisions i representació de la UPC</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Secretaria General, Consell de Direcció, Consell de Govern, centres docents, departaments, Consell de l'Estudiantat, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Secretaria General</u> , Unitat d'Igualtat
Calendari: període 2024-2026
Indicador d'avaluació: - Modificació dels Estatuts UPC, reglaments. - Nombre d'actuacions fetes que inclou la guia (acció 2.1.1). - Percentatge de dones en òrgans de govern (col·legiats i unipersonals, i de representació).
<b>2.1.3. Informar i sensibilitzar sobre la perspectiva de gènere en la presa de decisions: presentar la guia per aconseguir la paritat de dones i homes als òrgans col·legiats i a altres òrgans de decisió i desenvolupar altres activitats.</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Secretaria General</u>
Calendari: 2024-2026 (dependrà del calendari de la guia interuniversitària, acció 2.1.1)
Indicador d'avaluació: - Nombre d'activitats informatives que s'han dut a terme.

## Eix 3. La igualtat de gènere en la carrera acadèmica i professional

### 4 objectius, 13 accions

Objectiu 3.1. Garantir la igualtat en l'accés i el desenvolupament de la carrera professional de les dones PDI de la UPC

**3.1.1. Modificar la proposta del pla de promoció de càtedres per garantir un mínim del 35 %**

<b>de places per a catedràtiques en cada convocatòria</b>
Persones destinatàries: PDI UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Acords del Consell de Govern que inclouen criteris amb accions compensatòries. - Percentatge de dones CU.
<b>3.1.2. Fomentar la composició paritària de dones i homes en les comissions de selecció i avaluació del PDI</b>
Persones destinatàries: PDI UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador, departaments
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Informe anual sobre la composició de comissions selecció i avaluació de PDI.
<b>3.1.3. Establir una composició paritària de dones i homes a la CSAPDIU</b>
Persones destinatàries: PDI UPC
Responsabilitat política: Secretaria General, Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador
Responsabilitat operativa: <u>Secretaria General</u>
Calendari: renovació cada 2 anys parcialment (última 2021): 2023 i 2025
Indicador d'avaluació: - Modificació dels Estatuts UPC (article 77 Estatuts UPC, "La Comissió de Selecció i d'Avaluació del Personal Docent i Investigador de la Universitat"). - Acords del Consell de Govern sobre nomenaments. - Percentatge de dones a la Comissió de Selecció i Avaluació de Professors i Investigadors (CSAPDIU).
<b>3.1.4. Actualitzar els processos d'avaluació i selecció de PDI per eliminar possibles biaixos de gènere (en particular en l'avaluació de la recerca i la captació)</b>
Persones destinatàries: PDI UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador, Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat</u>

Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Informe/anàlisi fet. - Nombre de mesures correctores/actualitzacions dutes a terme.
<b>3.1.5. Consolidar els recursos destinats a la mesura compensatòria per a la intensificació de recerca</b>
Persones destinatàries: PDI UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador, Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u> , Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
Calendari: permanent, a partir de 2023
Indicador d'avaluació - Partida al pressupost UPC publicat. - Nombre de persones beneficiàries (anual).
<b>3.1.6. Elaborar informes d'impacte de gènere en convocatòries de selecció i promoció</b>
Persones destinatàries: PDI
Responsabilitat política: Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador, Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat gestora: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Sí/NO (informe elaborat). Inclourà: - Percentatge de dones presentades per àrees de coneixement. - Percentatge de dones que han superat la convocatòria. - Composició de tribunals (DH).
<b>3.1.7. Publicar l'auditoria i el registre sobre igualtat retributiva del PDI segons els RD 902/2020 i RD 901/2020</b>
Persones destinatàries: PDI
Responsabilitat política: Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Registre i auditoria publicades. - Nombre de descàrregues del web de la informació.

## Objectiu 3.2. Garantir la igualtat en l'accés i el desenvolupament de la carrera professional de les dones del PAS de la UPC

<b>3.2.1. Realitzar un estudi de la carrera professional de les dones del PAS i proposar, si s'escau, accions de conciliació i, accions correctores de possibles sostres de vidre o de la infrarepresentació de les dones en certs col·lectius i escales del PAS.</b>
Persones destinatàries: PAS
Responsabilitat política: Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - SÍ/NO anàlisi feta.
<b>3.2.2. Publicar l'auditoria i el registre sobre igualtat retributiva del PAS segons l'RD 902/2020</b>
Persones destinatàries: PAS
Responsabilitat política: Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - SÍ/NO. Evidència: registre i auditoria publicades.
<b>3.2.3. Assegurar la composició paritària de dones i homes en les comissions de selecció i avaluació del PAS, i, en el cas que no s'apliqui, justificar-ne els motius</b>
Persones destinatàries: PAS
Responsabilitat política: Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Desenvolupament Professional</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Informe anual sobre la composició de les comissions de selecció i avaluació del PAS desagregat per dones i homes.

## Objectiu 3.3. Promoure la projecció laboral de les estudiants UPC i noves titulades

<b>3.3.1. Reforçar i ampliar l'impacte del programa de mentoria M2m Alumni.</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC, alumni UPC.
Responsabilitat: Vicerectorat de Docència i Estudiantat



Responsabilitat operativa: <u>UPC Alumni</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de parelles per edició.

## Objectiu 3.4. Atraure més dones a la carrera acadèmica

<b>3.4.1. Fer accions per captar més doctorandes</b>
Persones destinatàries: estudiantat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador
Responsabilitat operativa: <u>Escola de Doctorat</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - % dones matrícula nou accés doctorat. - increment del (% d'estudiantes de doctorat)/(%de professores a temps complert) per departaments. Els percentatges són sobre el total d'estudiantat de doctorat (numerador) i professorat (denominador).
<b>3.4.2. Revisar el sistema de beques de doctorat UPC i altres beques per potenciar la selecció de dones.</b>
Persones destinatàries: estudiantat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Personal</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Percentatge de dones seleccionades per a beques de doctorat UPC. - Percentatge de dones en altres beques. - Evolució temporal de dones seleccionades.

## Eix 4. Atraure noies estudiants a la UPC

### 1 objectiu, 2 accions

#### Objectiu 4.1. Impulsar programes de promoció per atraure nenes i noies als estudis STEAM

<b>4.1.1. Afavorir l'intercanvi d'informació i la coordinació d'iniciatives orientades a atraure</b>
--

<b>noies: programa Aquí STEAM, Una Enginyera a cada Escola i altres programes que es puguin posar en marxa</b>
Públic destinatari: centres escolars i estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Docència i Estudiantat i Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat gestora: <u>Servei de Comunicació</u> , centres docents, Oficina d'Igualtat.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de reunions fetes i acords de reunions. - Nombre d'activitats conjuntes que s'han dut a terme i reconeixement (en el cas del PDI). - Eina per compartir coneixement i informació.
<b>4.1.2. Avaluar i ampliar el programa Aquí STEAM adreçat a nenes i nens entre 9 i 14 anys per atraure talent femení als estudis de tecnologia i enginyeria</b>
Públic destinatari: centres escolars
Responsabilitat política: Vicerectorat de Docència i Estudiantat i Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat gestora: <u>Servei de Comunicació</u>
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de centres escolars que participen cada any en el programa Aquí STEAM (anual i acumulat).

## Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió

3 objectius, 6 accions

Objectiu 5.1 Elaborar recursos i eines que facilitin al PDI de la UPC la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

<b>5.1.1 Difondre els recursos i eines de la WEB i mantenir-los actualitzats</b>
Persones destinatàries: PDI i estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador, Vicerectorat de Recerca
Responsabilitat operativa: <u>xarxa de responsables d'igualtat</u> , unitats acadèmiques i Oficina d'Igualtat
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de descàrregues del recurs a la web.

<b>5.1.2 Crear una comunitat de pràctica per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència per afavorir l'intercanvi d'experiències, coneixements i recursos</b>
Persones destinatàries: PDI UPC
Responsabilitat: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>xarxa de responsables d'igualtat</u> , unitats acadèmiques.
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Nombre de PDI participant (dones i homes, titulacions). - Jornada anual per presentar i compartir resultats. - Programes de grau que incorporen la perspectiva de gènere com a competència transversal.
<b>5.1.3 Impulsar el reconeixement a TFG i TFM i Tesis Doctorals amb perspectiva de gènere</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Unitat d'Igualtat</u>
Calendari: permanent, a partir de 2023
Indicador d'avaluació: Nombre de TFG amb perspectiva de gènere per curs acadèmic. Nombre de TFM amb perspectiva de gènere per curs acadèmic. Nombre de Tesis doctorals amb perspectiva de gènere per curs acadèmic.
<b>5.1.4 Facilitar l'actualització de coneixements del PDI sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca</b>
Persones destinatàries: PDI
Responsabilitat política: Vicerectorat de Recerca
Responsabilitat operativa: <u>Àrea de Recerca</u>
Calendari: permanent
Indicadors d'avaluació: Nombre d'actuacions que s'han dut a terme. Nombre de persones beneficiades Nombre d'investigadors/es principals participants.

Objectiu 5.2. Donar suport a les pràctiques i iniciatives que introdueixin la perspectiva de gènere en la docència

<b>5.2.1. Finançar projectes específics de perspectiva de gènere en la docència dintre de la convocatòria d'ajuts a la millora i innovació docent de la UPC</b>
Persones destinatàries: PDI

Responsabilitat política: Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística i Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Institut de Ciències de l'Educació (ICE)</u>
Calendari: 2024-2026
Indicador d'avaluació: - Nombre de docents implicats en el projectes concedits. - Partida al pressupost UPC publicat.

### Objectiu 5.3. Elaborar recursos i eines que facilitin al PAS la introducció de la perspectiva de gènere en la gestió

<b>5.3.1.</b> Desenvolupar un pla de formació en igualtat que inclogui accions formatives concretes per a alguns col·lectius
Persones destinatàries: PAS
Responsabilitat política: Gerència i Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Desenvolupament Professional</u> , Oficina d'Igualtat.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre d'assistents (dones i homes). - Nombre d'accions formatives dutes a terme per col·lectiu.

## Eix 6. UPC lliure de violència i discriminació (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació)

### 4 objectius, 13 accions

#### Objectiu 6.1. Sensibilitzar la comunitat UPC en violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació

<b>6.1.1. Executar projectes de sensibilització amb els ajuts del Pacte d'estat contra la violència de gènere (PEVG) en cada convocatòria anual</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitats: Vicerectorat Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u> , unitats acadèmiques, xarxa de responsables d'igualtat.
Calendari: permanent (subjecte als ajuts del Pacte d'estat contra la violència de gènere, PEVG)
Indicador d'avaluació:

- Projectes executats: evidències. - Import destinat anualment a aquests projectes.
<b>6.1.2. Formar/sensibilitzar l'estudiantat, el PDI i el PAS en violències de gènere (masclistes i LGBTI-fòbiques), sexisme i no-discriminació</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat de Docència i Estudiantat, Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Servei de Desenvolupament Professional, ICE</u> , centres docents. Consell de l'Estudiantat, associacions d'estudiantat, Oficina d'Igualtat.
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre d'activitats realitzades. - Nombre de visualitzacions i/o assistents (dones i homes).
<b>6.1.3. Promoure la constitució d'una "xarxa lila" UPC en esdeveniments d'oci universitari</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC, societat
Responsabilitat: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Docència i Estudiantat
Responsabilitat operativa: <u>Consell de l'Estudiantat</u> , delegacions d'estudiantat, centres docents, associacions d'estudiantat, Oficina d'Igualtat.
Calendari: 2025-2026
Indicador d'avaluació: - Nombre d'activitats d'oci universitari amb presència de la "xarxa lila". - Nombre de reunions realitzades i acords. - Constitució de la xarxa, SÍ/NO.
<b>6.1.4. Analitzar la retolació i el condicionament d'espais (lavabos, per exemple) des de la perspectiva de la diversitat d'identitat de gènere i la comunitat trans</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat d'Arquitectura, Infraestructures i Territori, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Servei d'Infraestructures</u> , Oficina d'Igualtat.
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Nombre d'espais analitzats. - Percentatge d'espais condicionats. - Llista d'espais inclusivament UPC (lavabos neutres al gènere, espai de lactància i altres). - Nombre de canals i activitats de difusió dels criteris de retolació d'espais.
<b>6.1.5. Elaborar criteris per a formularis sense ús estadístic legal per garantir la diversitat d'identitat de gènere</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC

Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística, Unitat d'Igualtat.
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat</u> , Serveis Jurídics, Oficina d'Igualtat
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Sí/NO (criteris elaborats). Evidència: acord del Consell de Govern i/o Comissió d'Igualtat.
<b>6.1.6. Elaborar un procediment/protocol per a l'abordatge integral de l'LGTBI-fòbia que inclogui web, canals de difusió i eines</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Docència i Estudiantat
Responsabilitat operativa: <u>Serveis Jurídics</u> , Servei de Comunicació, Oficina d'Igualtat
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Sí/NO. Evidència: publicació del protocol al web. - Canals de difusió.

## Objectiu 6.2. Garantir que arriba la informació relativa a les violències i la no-discriminació

<b>6.2.1. Donar visibilitat als convenis de cooperació interuniversitària que donen suport a les víctimes de violència masclista dins la parella i d'assetjament al web d'Igualtat i entre la xarxa de responsables d'igualtat</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Docència i Estudiantat
Responsabilitat operativa: centres docents, xarxa responsables d'igualtat, <u>Oficina d'Igualtat</u> .
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Nombre de descàrregues/visites de la informació.
<b>6.2.2. Difondre al web d'Igualtat la gratuïtat de la matrícula de grau per a víctimes de violència masclista (àmbit de la parella) i l'acreditació de la condició per accedir a la gratuïtat</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Docència i Estudiantat
Responsabilitat operativa: <u>Oficina d'Igualtat</u> , <b>Servei de Gestió Acadèmica</b>

Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre de descàrregues/visites de la informació.
<b>6.2.3. Revisar i difondre la normativa sobre adaptació curricular perquè s'hi puguin acollir les estudiants víctimes de violència de gènere, així com les estudiants i els estudiants (filles i fills) que hagin patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i les estudiants i els estudiants que hagin patit LGTBI-fòbia o estiguin en procés de transició de gènere</b>
Persones destinatàries: estudiantat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Docència i Estudiantat
Responsabilitat operativa: <u>Secretaria General</u> , Oficina d'Igualtat, centres docents, xarxa de responsables d'igualtat
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Nombre consultes/visites a l'espai del web on hi ha la informació. - Nombre de casos adaptats.

### Objectiu 6.3. Millorar la gestió de la informació relacionada amb consultes i queixes

<b>6.3.1. Posar en marxa un sistema telemàtic de gestió i recollida de consultes i queixes, de manera que es preservi la confidencialitat, a fi que permeti elaborar informes anuals d'acord amb la llei i que proporcioni informació per dissenyar eines d'intervenció</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística, Vicerectorat d'Estratègia Digital
Responsabilitat operativa: <u>Àrea TIC</u> , Oficina d'Igualtat
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Sí/NO. Evidència: sistema telemàtic creat. - Nombre de consultes/queixes. - Nombre de queixes resoltes. - Valoració de la persona o el col·lectiu afectats de la resposta/solució rebuda.

## Objectiu 6.4. Promoure la millora i l'efectivitat de protocols i iniciatives UPC que vetllen per una universitat saludable i lliure de violències (masclistes i LGTBI-fòbiques)

<b>6.4.1. Reforçar la gestió dels protocols contra l'assetjament i vetllar per revisar-los i millorar-los</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Gerència
Responsabilitat operativa: <u>Serveis Jurídics</u> , Oficina d'Igualtat, Consell de l'Estudiantat, Secretaria General
Calendari: permanent
Indicador d'avaluació: - Nombre d'actualitzacions que s'han dut a terme. - Acord del Consell de Govern per a l'aprovació/revisió dels protocols.
<b>6.4.2. Revisar i millorar els protocols vigents contra l'assetjament per incloure-hi les persones que ja estan desvinculades de la Universitat</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC i societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Serveis Jurídics</u> , Oficina d'Igualtat.
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Acord del Consell de Govern per a la revisió dels protocols.
<b>6.4.3. Millorar l'enllumenat de les instal·lacions universitàries exteriors dels campus per corregir els espais o zones fosques, i fer el seguiment de les recomanacions de les marxes exploratòries que s'han fet al Campus Nord i al Campus del Baix Llobregat</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat d'Arquitectura, Infraestructures i Territori
Responsabilitat operativa: <u>Servei d'Infraestructures</u>
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - Informe d'execució al web, que inclogui la llista d'actuacions i el pressupost UPC executat.



## Eix 7. Seguiment i impacte

### 1 objectiu, 4 accions

#### Objectiu 7.1. Avaluar el Pla i fer-ne el seguiment

<b>7.1.1. Millorar l'Observatori d'Igualtat de la UPC</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística, Unitat d'Igualtat.
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat</u> , Oficina d'Igualtat
Calendari: 2024-2026
Indicador d'avaluació: - Incorporació a l'Observatori d'Igualtat de nous indicadors de perspectiva de gènere en la docència i els indicadors sol·licitats per l'AQU (SÍ/NO). - Nombre de visites/consultes.
<b>7.1.2. Facilitar i assegurar l'elaboració del procediment de qualitat en els centres docents relacionat amb la igualtat de gènere</b>
Persones destinatàries comunitat UPC i societat
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat</u> , Oficina d'Igualtat
Calendari: 2022-2024
Indicador d'avaluació: - SÍ/NO procediment creat. - Percentatge de centres amb procediment de qualitat en igualtat.
<b>7.1.3. Definir un protocol amb eines per sistematitzar el seguiment, la informació a la comunitat i l'avaluació del Pla</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC, societat
Responsabilitat: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat</u> , Oficina d'Igualtat
Calendari: 2022-2024
Indicador: - Protocol definit (SÍ/NO). - Informe anual elaborat. - Informe de seguiment (a la meitat del Pla) presentat al Consell de Govern (juny 2024).
<b>7.1.4. Definir una programació d'enquestes a la comunitat UPC per conèixer les percepcions sobre la igualtat i els protocols d'assetjament i promoure que la Unitat</b>

<b>d'Igualtat faci posteriorment l'anàlisi i l'estudi de possibles noves accions que es poden proposar</b>
Persones destinatàries: comunitat UPC
Responsabilitat política: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat i Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística, Unitat d'Igualtat
Responsabilitat operativa: <u>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat</u> , Oficina d'Igualtat
Calendari: 2023 i 2025 (són 2 moments)
Indicador: <ul style="list-style-type: none"><li>- Enquestes sobre percepcions fetes.</li><li>- Informes públics de resultat d'enquestes sobre igualtat i protocols d'assetjament fets per la Unitat d'Igualtat.</li></ul>

## IV. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Es farà un seguiment continuat del progrés del Pla a través d'un quadre de comandament, en el que se seleccionaran uns indicadors clau (KPI), que es proporcionaran a la Comissió d'Igualtat.

Així mateix, es proposa dur a terme una doble avaluació del progrés del 4t Pla d'Igualtat, una avaluació a la meitat del Pla i una avaluació final. La primera avaluació, intermèdia, es farà el juny de 2024 i tindrà per objectiu comprovar el grau d'implementació de les accions programades, la seva eficàcia, l'impacte dels resultats i, molt especialment, les mancances o limitacions que detectin els responsables de fer-ne la implementació. Aquesta avaluació formativa en la fase intermèdia ha de servir, si escau, per replantejar les accions o buscar noves estratègies per assolir els objectius.

La Unitat d'Igualtat assumirà l'encàrrec de recollir tota la informació i revisar-la críticament en un informe que aplegarà el conjunt dels retorns. Aquest informe servirà de diagnosi del desenvolupament del Pla i, consegüentment, oferirà una

descripció precisa de les accions de política de gènere que hagin implementat fins aquell moment. Es traslladarà a l'equip de govern, a la Comissió d'Igualtat, i se'n donarà compte als òrgans representatius i de govern que es determini. En la Comissió d'Igualtat està previst fer un subgrup de treball per fer un seguiment i l'avaluació del 4t Pla amb la part social.

## V. RECURSOS

El desplegament del 4t Pla d'igualtat inclou la necessitat de recursos humans i econòmics per desenvolupar les accions. Com a referència, es parteix dels recursos disponibles per al darrer any del 3r Pla d'igualtat, que superen els 120.000 €, sense incloure-hi els recursos provinents del projecte europeu GEECCO, que han permès desplegar accions complementàries i que han facilitat la implantació i l'avaluació del 3r Pla.

**Taula 1: Origen dels recursos del 3r Pla d'igualtat per a l'exercici 2022**

Concepte	Detall	Quantitat (€)
Finançament propi de la Universitat	Funcionament de l'Oficina d'Igualtat (personal)	52.000,00
	Desenvolupament del Pla d'igualtat	7.500,00
	Polítiques de sostre de vidre	32.000,00
	Programa Aquí STEAM (personal)	30.000,00
Finançament extern per al desenvolupament de projectes	Programa Aquí STEAM	18.000,00
	Pacte d'estat contra la violència de gènere	7.500,00
<b>Total</b>		<b>130.402,64</b>

Quant als recursos per desplegar les següents anualitats del 4t Pla d'igualtat, es fa la previsió següent:

**Recursos propis.** S'assignaran a través del Pressupost anual que aprova la Universitat. Es preveu un increment progressiu dels fons destinats tant a personal com al funcionament de la Unitat d'Igualtat, així com les partides dedicades a les mesures estructurals que requereixen una aportació de fons propis. El pressupost assignat per a l'any 2022, que inclou la pròrroga del 3r Pla, i l'inici de la implantació del 4t Pla és equivalent al de l'any 2021.

Accions principals que requereixen nous fons propis de la UPC:

- 1.1.5. Reforçar la Unitat d'Igualtat de la UPC.
- 3.1.5 Consolidar els recursos destinats a la mesura compensatòria per a la intensificació de la recerca.
- 5.1.3 Impulsar el reconeixement a TFG i TFM UPC amb perspectiva de gènere.
- 6.3.1. Posar en marxa un sistema telemàtic de gestió i recollida de consultes i queixes, de manera que es preservi la confidencialitat, a fi que permeti elaborar informes anuals d'acord amb la llei i que proporcioni informació per dissenyar eines d'intervenció.
- 6.4.1. Reforçar la gestió dels protocols contra l'assetjament i vetllar per revisar-los i millorar-los.

**Recursos externs.** Es continuarà participant en les convocatòries externes, tant locals com nacionals, estatals o europees, per finançar actuacions previstes al Pla. Es farà una atenció especial a obtenir els fons del Pacte d'estat contra la violència de gènere, així com la promoció d'un projecte europeu de continuïtat al projecte GEECCO.

## Annex 1: MARC NORMATIU

La legislació en l'àmbit de la igualtat ha avançat i avança sovint més ràpidament que la capacitat de les universitats per adaptar-s'hi. En aquest sentit, la UPC vol aconseguir la igualtat efectiva a la Universitat. A continuació es descriu el marc normatiu més rellevant i que incideix directament en el Pla d'igualtat:

<a href="#">RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes</a>	Àmbit: Espanya
L'objecte d'aquest decret és establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la <b>igualtat de tracte i a la no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva</b> , desenvolupant mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit.	
<a href="#">Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació</a>	Àmbit: Espanya
A l'apartat VIII del preàmbul s'especifica que la perspectiva de gènere s'ha d'instaurar com a <b>categoria transversal en la recerca científica i tècnica</b> , i que s'ha d'aplicar en tots els processos per garantir la igualtat efectiva de dones i homes. En la disposició addicional tretzena es fa referència a la implementació de la perspectiva de gènere i l'obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat i fer-ne el seguiment, que han d'incloure mesures incentivadores per avançar en els estudis de gènere i de les dones, i estimular i reconèixer la presència de dones en equips recerca. Fa referència al respecte al principi d'igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional i la contractació de personal.	
<a href="#">Llei orgànica 4/2007, de 12 de abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats</a>	Àmbit: Espanya
Aquesta llei de 2007 introdueix alguns canvis dins de l'àmbit universitari, com és la creació de la <b>unitat d'igualtat</b> a les universitats.	
Disposició addicional dotzena, "Unitats d'igualtat": les universitats han de comptar entre les seves estructures d'organització amb <b>unitats d'igualtat</b> per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes. A la UPC va motivar la creació de l'Oficina de Suport a la Igualtat (any 2007) i posteriorment la Unitat d'igualtat (any 2015).	

Article 13, “Òrgans de govern i representació de les universitats públiques”: al paràgraf final especifica que els estatuts han d’establir les normes electorals aplicables, les quals han de propiciar en el òrgans col·legiats la **presència equilibrada entre dones i homes**.

Article 62, “Concursos a l’accés a places dels cossos docents universitaris”: en el punt 3 especifica que els estatuts de cada universitat han de regular la composició de les comissions de selecció de les places convocades i n’han de garantir, en tot cas, la necessària aptitud científica i docent dels components. Aquesta composició s’ha d’ajustar als principis d’imparcialitat i professionalitat dels membres, procurant una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives motivades degudament.

Disposició addicional quarta, “Programes específics d’ajuda”: les administracions públiques competents, en coordinació amb les universitats respectives, 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.

[Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#) (text consolidat, que incorpora les modificacions del [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](#))

Àmbit:  
Espanya

És una llei transversal que promou la prevenció de **conductes discriminatòries i la previsió de polítiques actives** per fer efectiu el principi d’igualtat, que implica una projecció del principi d’igualtat sobre els diversos àmbits de l’ordenament de la realitat social, cultural i artística en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat.

L’article 16, “Nomenaments efectuats pels poders públics”, especifica que els poders públics han de procurar atendre el principi de **presència equilibrada de dones i homes** en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat.

L’article 24, “Integració del principi d’igualtat en la política d’educació”, especifica que les administracions educatives han de garantir la igualtat en el dret a l’educació de dones i homes mitjançant la integració activa, en els objectius i actuacions educatives, del **principi d’igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats**, es produeixin desigualtats entre dones i homes. En el segon epígraf detalla actuacions per aconseguir el punt anterior.

L’article 25 d’aquesta llei es dedica a la igualtat en l’àmbit de l’educació superior, en què es fonamenta l’ensenyament i la recerca en relació amb el significat de la igualtat entre dones i homes. Fa un èmfasi especial en la **inclusió en els plans d’estudis** que corresponguin de l’ensenyament en matèria d’igualtat entre dones i homes, la creació de postgraus específics i la realització d’estudis i recerques especialitzades en la matèria.

<a href="#">Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones</a>	Àmbit: Espanya
Disposició addicional segona, “Reexpedició de títols o documents”: als efectes d'abonament de taxes per reexpedició dels títols o documents, <b>la rectificació de la menció del sexe en el Registre Civil</b> no es considera causa atribuïble a la persona interessada.	

<a href="#">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</a>	Àmbit: Espanya
Modifica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, entre altres modificacions.	

<a href="#">Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.</a>	Àmbit: Espanya
--	-------------------

<a href="#">Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació</a>	Àmbit: Catalunya
L'objecte d'aquesta llei és garantir el <b>dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació</b> i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.	
Dedica l'article 10 a l' <b>educació</b> i en el punt 1 especifica que les universitats han de garantir la <b>igualtat d'oportunitats, l'equitat i l'absència de qualsevol forma de discriminació o assetjament</b> discriminatori als centres educatius.	
En el punt 3 s'estableix que les universitats han de garantir l'atenció adequada als estudiants i les estudiants que, per algun dels motius de discriminació que inclou aquesta llei, tinguin <b>necessitats específiques de protecció, ajuda i suport educatiu</b> .	
En el punt 5 manifesta que les autoritats rectores del sistema d'educació superior, professional i universitària han de <b>garantir el compliment</b> dels principis generals d'actuació d'aquesta llei i, a aquest efecte, han d'implementar les competències per aplicar procediments i promoure actituds que afavoreixin la igualtat de tracte i la	

no-discriminació, i aplicar-los en tots els estaments de la comunitat universitària i de l'educació en el lleure.

[Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)

Àmbit:  
Catalunya

És una llei que vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a **erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes**, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes, i que impedeix que les dones exerceixin plenament els seus drets com a ciutadanes.

Dedica de manera extensa l'article 28 a "Universitats i recerca", que inclou tres epígrafs: el primer, sobre educació en valors, que ha d'incloure la promoció de la **perspectiva de gènere d'una manera transversal**, l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les comunicacions, i la formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents; l'epígraf 2 especifica com es pot assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari, potenciant el **treball de les dones investigadores** i la seva participació en grups de recerca, i fent visibles les seves aportacions en els àmbits científics i tècnics, cosa que garantirà la formació de les persones en matèria de perspectiva de gènere en cadascuna de les disciplines; l'epígraf 3 es dedica a **promoure la carrera de les investigadores i de les dones del PAS, combatre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres formes de violència masclista** amb informació, assessorament i recursos, i **potenciar la representació equilibrada de dones i homes en òrgans col·legiats i de presa de decisions**, entre altres.

[Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)

Àmbit:  
Catalunya

Les mesures que estableix aquesta llei per fer efectiu el **dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) a la igualtat i la no-discriminació** afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

Dedica l'article 13 a les universitats, en què informa que els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari. La Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament **mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilització de les persones LGTBI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**.

Dedica l'article 23 a les persones transgènere i les persones intersexuals: especifica que



en l'àmbit universitari s'han d'establir per reglament les condicions perquè **les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen**, encara que siguin menors d'edat. Les administracions públiques de Catalunya han de vetllar, en qualsevol procediment, pel respecte a la **confidencialitat** de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones beneficiàries d'aquesta llei. Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

[Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista](#) (text consolidat, que incorpora les modificacions de la [Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#))

Àmbit:  
Catalunya

Aquesta llei té per objecte **erradicar la violència masclista** i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen, amb la finalitat que es reconegui i es garanteixi plenament el dret inalienable de totes les dones a desenvolupar la pròpia vida sense cap de les formes i dels àmbits en què aquesta violència es pot manifestar. Estableix també mesures integrals respecte a la prevenció i la detecció de la violència masclista i de sensibilització respecte a aquesta violència, amb la finalitat d'erradicar-la de la societat, i també reconeix els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

Dedica l'article 17 a l'àmbit de l'ensenyament universitari. Entre altres coses, especifica que les universitats han de vetllar perquè **s'elimini en la docència de les titulacions els textos i materials amb continguts sexistes, violents i discriminatoris envers les dones**, que contribueixen a reforçar estereotips i fomenten la desigualtat de gènere. Les universitats han de formar el professorat sobre **l'erradicació del sexisme a les aules**. Les universitats han de tenir protocols per a la prevenció, la detecció, l'atenció i la reparació de les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i també de les altres formes de violència masclista que es puguin produir entre membres de la comunitat universitària; i han de formar en no revictimització les persones que intervinguin en els procediments i en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats, i han d'elaborar periòdicament un informe d'avaluació, que han de sotmetre a les administracions competents. Les universitats han de dotar les unitats o observatoris d'igualtat de recursos humans i materials adequats per complir les funcions de prevenció, detecció, atenció i reparació.

<a href="#"><u>Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya, 2012</u></a>	Àmbit: UPC
<p>Als Estatuts vigents de la UPC s'especifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Article 6. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes La Universitat ha de garantir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits universitaris i el dret a rebre un tracte no sexista. També n'ha d'afavorir la presència equilibrada en els òrgans col·legiats i les comissions de selecció de personal.</li> <li>• Disposició addicional 2. Unitat d'Igualtat. La Unitat d'Igualtat de la Universitat desenvolupa les funcions relacionades amb el principi d'igualtat, de no-discriminació i de respecte per la diversitat. El Consell de Govern en regula les competències i la composició.</li> </ul>	
<a href="#"><u>Acord CG/2021/06/05, de 17 de desembre de 2021, del Consell de Govern, pel qual es ratifica l'aprovació de la pròrroga de la vigència del 3r Pla d'igualtat 2016-2020</u></a>	Àmbit: UPC
<p>Aprovació de la pròrroga del 3r Pla d'igualtat.</p>	
<a href="#"><u>Acord CG/2020/02/13, d'1 d'abril de 2020, del Consell de Govern, pel qual s'aprova la nova competència transversal de perspectiva de gènere</u></a>	Àmbit: UPC
<p>En aplicació de la legislació vigent i el Marc general de l'AQU per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària (publicat el febrer de 2019), es fa necessària la definició d'una nova competència transversal. Haurà de ser inclosa a les memòries de verificació dels nous plans d'estudis de grau i màster que s'hagin d'impartir a la UPC i s'haurà d'anar integrant progressivament en els plans d'estudis vigents.</p>	
<a href="#"><u>Acord CG/2020/02/14, d'1 d'abril de 2020, del Consell de Govern, pel qual s'aprova l'actualització del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC</u></a>	Àmbit: UPC
<p>Actualització i millora del protocol actualitzat l'any 2016, quan es va incorporar la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia.</p>	

**[Acord CG/2019/07/40, d'11 de desembre de 2019, del Consell de Govern, pel qual s'aprova el Protocol de suport als membres de la comunitat universitària víctimes d'agressions susceptibles de constituir delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos als espais de la UPC](#)**

Àmbit: UPC

L'objectiu és fixar el procediment que s'ha de seguir quan es tingui coneixement de possibles agressions susceptibles de constituir un delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos als espais de la UPC.

**[Acord CG/2019/05/32, de 8 d'octubre de 2019, del Consell de Govern, pel qual s'aprova la modificació de l'Acord CG/2018/04/02, de 17 de maig pel qual s'aprova el programa d'exempcions docents per a la intensificació de la recerca després d'un permís maternal](#)**

Àmbit: UPC

Modifica l'Acord CG (2018/04/02) de 2018, n'inclou el text refòs. Estableix el procediment de sol·licitud i concessió de les exempcions esmentades, que tenen com a objectiu pal·liar les dificultats per mantenir l'activitat en recerca del PDI després de gaudir d'un permís maternal.

**[Acord CG/2019/03/04, de 24 de maig de 2019, del Consell de Govern, pel qual s'aprova l'acord de suport als membres de la comunitat universitària víctimes d'agressions que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos a les instal·lacions de la UPC](#)**

Àmbit: UPC


Acorda ampliar el suport als membres de la comunitat universitària que hagin patit una agressió que atempti contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comès a les instal·lacions de la UPC, que pugui ésser constitutiva de delictes i desenvolupar un protocol d'actuacions, que caldrà activar quan es tingui coneixement de l'existència d'agressions susceptibles de constituir un delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos a les instal·lacions de la UPC.

**[Acord núm. CG/2018/05/17, del Consell de Govern, pel qual s'aprova la modificació de la normativa del Programa de Càtedres UPC i publicació del text refòs.](#)**

Àmbit: UPC

Inclou l'article 11, "Mesures de d'igualtat de gènere": la mesura que s'aplica en aquest programa intenta pal·liar la diferència entre la proporció de dones amb vinculació permanent dels cossos o de les categories professionals de nivell 2 com a PDI (titulars, catedràtiques d'escola universitària, agregades, investigadores ordinàries més directores d'investigació) i les que pertanyen a cossos i categories del nivell 1 (catedràtiques

d'universitat i catedràtiques contractades) i els homes que assoleixen aquest mateix nivell.

**[Acord CG/2018/09/07, d'11 de desembre de 2018, del Consell de Govern, pel qual s'aprova la modificació de la normativa de permisos i llicències acadèmiques superiors a 3 mesos, les llicències sabàtiques i permisos de mobilitat de PDI i publicació del text refós](#)** 

Àmbit: UPC

Valora les polítiques d'igualtat de gènere en els criteris de prioritació.

**[Acord núm. 34/2016, del Consell de Govern, pel qual es modifica l'àmbit d'actuació, nom, competències i composició de la Unitat d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC](#)** 

Àmbit: UPC

Modificació de la composició de la Unitat d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC, àmbit d'actuació i competències aprovades els anys 2012 i 2015 (Acord 83/2012 i Acord 55/2015 del Consell de Govern). A partir de 2016 l'àmbit d'actuació de la Unitat d'Igualtat és la igualtat de gènere, separant els àmbits de gènere i discapacitat.

**[Acord núm. 35/2016, del Consell de Govern, pel qual es modifica l'àmbit d'actuació, nom, competències i composició de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC](#)** 

Àmbit: UPC

Modificació de la composició de la Comissió d'Igualtat de la UPC, l'àmbit d'actuació i les competències. A partir de 2016, l'àmbit d'actuació de la Comissió d'Igualtat és la igualtat de gènere, separant els àmbits de gènere i discapacitat.

**[Acord núm. 106/2011, del Consell de Govern, pel qual s'aprova el Codi ètic i de bones pràctiques del personal al servei de la Universitat Politècnica de Catalunya i del seu estudiantat](#)** 

Àmbit: UPC

Entre els principis i valors s'esmenta la igualtat, exercir un tracte no discriminatori envers les persones i les seves opinions, i el respecte a les persones, tractar amb correcció totes les persones, escoltant-les, emprant el llenguatge adequat en cada cas i evitant tot tipus de discriminació.

<a href="#">Acord núm. 272/2005, del Consell de Govern, pel qual s'aprova l'acord sobre la utilització d'un llenguatge no sexista a la UPC</a> 	Àmbit: UPC
--	------------

El tractament del gènere en la documentació de la UPC: insta tota la comunitat universitària perquè el llenguatge emprat en la documentació que genera estigui exempt de qualsevol discriminació per raó de gènere.

## Annex 2: GLOSSARI

Conceptes que poden ajudar a entendre la transversalització de les polítiques de gènere i els objectius, accions i activitats derivades.

**Accions compensatòries:** les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, **compensar** qualsevol forma de discriminació en la seva dimensió col·lectiva o social, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions de discriminació que les justifiquen ([Llei 19/2020](#)).

**Col·lectiu LGTBI:** lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals ([Llei 11/2014, de 10 d'octubre](#)).

**Discriminació múltiple:** situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)). Situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació ([Llei 11/2014, de 10 d'octubre](#)). Discriminació que es produeix quan una persona pateix una forma agreujada i específica de discriminació com a conseqüència de la concurrència o la interacció de diversos motius de discriminació ([Llei 19/2020](#)).

**Equitat de gènere:** distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)).

**Estereotips de gènere:** imatges simplificades que atribueixen rols fixats sobre els comportaments pretesament “correctes” o “normals” de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)).

**Igualtat de gènere:** condició per la qual els homes i les dones són iguals 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 considerats, valorats i afavorits igualment ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)).

**Interseccionalitat o intersecció d'opressions:** concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions s'ha de tenir en compte a la hora d'abordar la violència ([Llei 5/2008, de 24 d'abril](#), text consolidat, que incorpora la [Llei 17/2020, de 22 de desembre](#)).

**LGTBI-fòbia:** aversió o discriminació contra les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI ([Llei 19/2020](#)).

**Llibertat religiosa:** les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han d'aplicar mesures per a la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació per raó de religió o creença, i garantir que les polítiques públiques respectin el dret a la llibertat religiosa en els termes que estableix la legislació.

Les administracions públiques han de vetllar especialment per la no-discriminació en l'ús d'indumentària relacionada amb la identificació ètnica, cultural o religiosa en els àmbits en què es detecten més casos de discriminació, com ara l'educatiu, el laboral i el sanitari, i emprendre mesures per evitar-ho ([Llei 19/2020](#)).

**Perspectiva de gènere:** presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)).

**Presència o representació equilibrada:** situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60 % del conjunt de persones a què fa referència ni és inferior al 40 %, i que ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe ([Llei 3/2007](#)).

Nota: la llei catalana anomenada *paritària* la representació equilibrada.

**Sensibilització:** conjunt d'accions educatives, pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista ([Llei 5/2008, de 24 d'abril](#), text consolidat, que incorpora la [Llei 17/2020, de 22 de desembre](#)).

**Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere:** els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i en totes les etapes, de manera que es reconegui el valor que aporten dones i homes i s'apliquin de manera positiva els canvis necessaris per millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives de tots dos sexes ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)).

**Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge:** els poders públics definits han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual ([Llei 17/2015, de 21 de juliol](#)).

**Violència masclista** (també anomenada *violència sexista*, *violència de gènere*, entre altres) violació dels drets humans mitjançant la violència que s'exerceix 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, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat ([Llei 5/2008, de 24 d'abril](#), text consolidat, que incorpora la [Llei 17/2020, de 22 de desembre](#)).

## Annex 3: QUADRE RESUM I CALENDARI

### Eix 1. La igualtat en la cultura de la Universitat

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
<b>Objectiu 1.1. Sensibilitzar la comunitat UPC envers la igualtat</b>	1.1.1. Ampliar la xarxa de responsables d'igualtat a les unitats dels serveis generals i UTG	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
	1.1.2. Crear la figura del delegat o delegada d'igualtat de l'estudiantat	Estudiantat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
					Vicerektorat Docència i Estudiantat	
					Consell de l'Estudiantat	
	1.1.3. Crear la figura dels responsables d'igualtat dels departaments	PDI	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
1.1.4 Redefinir les funcions dels responsables d'igualtat per millorar-ne l'impacte	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat Unitat d'Igualtat	Oficina d'Igualtat	
1.1.5 Reforçar la Unitat d'Igualtat de la UPC	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gerència	



1.1.6. Fer visibles els recursos destinats a les polítiques d'igualtat en el pressupost de la UPC i vetllar per adequar-los al Pla	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Servei d'Economia
	Societat			Gerència	
1.1.7. Informar tota la comunitat del Pla d'igualtat i en particular dels protocols UPC d'actuació i prevenció de l'assetjament existents	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
	Societat				
1.1.8. Actualitzar i difondre la informació sobre activitats per a l'estudiantat amb reconeixement d'ECTS per igualtat	Estudiantat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gabinet d'Innovació i Comunitat
1.1.9 Incloure en els criteris d'adjudicació dels contractes amb empreses externes les clàusules específiques per complir la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació	Comunitat UPC	x	x	Gerència	Servei d'Economia
	Societat				
1.1.10 Fer campanyes de sensibilització per aconseguir implicar els homes en els temes d'igualtat de gènere	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Comissió d'Igualtat
	Societat			Unitat d'Igualtat	
1.1.11 Assegurar el reconeixement de les tasques associades a la igualtat: punts PAD o altres, tenir-les en compte de manera particular en la convocatòria de càtedres	PDI	x	x	Vicerectorat de Política de PDI	-
				Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística	
				Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	
1.1.12 Integrar la perspectiva de la igualtat en les activitats de dinamització social i cultural de la UPC, en especial des del programa UPCArts	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Àrea de Cultura i Comunitat
	Societat				
1.1.13 Acordar un calendari comú i difondre les accions de sensibilització UPC	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de	Gabinet

	sobre igualtat				Responsabilitat Social i Igualtat	d'Innovació i Comunitat
		Societat			Unitat d'Igualtat	
	1.1.14 Comunicar les accions institucionals d'igualtat als centres docents, juntament amb les persones responsables d'igualtat de centres i delegacions d'estudiantat	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
<b>Objectiu 1.2. Vetllar per una comunicació institucional igualitària</b>	1.2.1. Garantir la presència equilibrada de persones expertes, dones i homes, en notícies al web de la UPC i a les xarxes socials	Societat	x	x	Gabinet del Rector	Servei de Comunicació
					Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	
	1.2.2. Donar visibilitat a dones UPC mitjançant campanyes i recursos comunicatius	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Centres docents
					Societat	
						Oficina d'Igualtat
1.2.3. Vetllar per un ús del llenguatge no sexista i inclusiu en tota la comunicació institucional	Comunitat UPC	x	x	Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Servei de Llengües i Terminologia	
Societat						
1.2.4. Desenvolupar un pla de comunicació interna del 4t Pla d'igualtat	Comunitat UPC	x	x	Àrea de Cultura i Comunitat	-	
<b>Objectiu 1.3. Donar visibilitat a l'aportació de les dones en l'enginyeria, la tecnologia, la ciència i l'arquitectura</b>	1.3.1. Promoure la paritat de dones i homes en la concessió de premis i distincions UPC, doctorats honoris causa, ponents en lliçons inaugurals de curs acadèmic UPC i lliçons inaugurals de curs acadèmic i actes de graduació de centres docents	Comunitat UPC	x	x	Consell de Direcció UPC	Secretaria General
					Consell Social UPC	
					Centres docents	
		Societat				

					Departaments	
	1.3.2. Visibilitzar les dones en el nomenclàtor dels espais o en la reorganització dels espais UPC	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat RS i Igualtat	Servei d'Infraestructures
					Vicerektorat Infraestructures	
		Societat			Unitat d'Igualtat	
<b>Objectiu 1.4. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a la UPC</b>	1.4.1. Promoure i difondre els acords d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques	Comunitat UPC	x	x	Gerència	Servei de Personal
					Vicerektorat de Política de Personal Docent i Investigador	
	1.4.2. Elaborar un conjunt de recomanacions relacionades amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar des de la Comissió d'Igualtat, i promoure-les en la comunitat UPC	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Comissió d'Igualtat
	1.4.3. Fomentar la salut laboral i la prevenció de riscos psicosocials a l'entorn laboral des de la perspectiva de gènere	Comunitat UPC	x		Gerència	-

## Eix 2. La igualtat de gènere en la presa de decisions

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
<b>Objectiu 2.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de participació, presa de decisions i representació de la UPC</b>	2.1.1. Impulsar el disseny d'una guia que ajudi a aconseguir la paritat entre dones i homes en els òrgans col·legiats	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Secretaria General
	2.1.2. Dur a terme les modificacions de normativa necessàries per assegurar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de participació, presa de decisions i representació de la UPC	Comunitat UPC	x	x	Secretaria General	Secretaria General
					Consell de Direcció	
					Consell de Govern	
2.1.3 Informar i sensibilitzar sobre la perspectiva de gènere en la presa de decisions: presentar la guia per aconseguir la paritat de dones i homes al Consell de Direcció, el Consell de Govern, el Claustre Universitari i el Consell Acadèmic i altres activitats	Comunitat UPC	x	x	Centres docents	Secretaria General	
				Departaments		
				Consell de l'Estudiantat		
				Oficina d'Igualtat		

### Eix 3. La igualtat de gènere en la carrera acadèmica i professional

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
<b>Objectiu 3.1. Garantir la igualtat en l'accés i el desenvolupament de la carrera professional de les dones PDI de la UPC</b>	3.1.1. Modificar la proposta del pla de promoció de càtedres per garantir un mínim del 35 % de places per a catedràtiques en cada convocatòria	PDI UPC	x	x	Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador	Servei de Personal
	3.1.2. Fomentar la composició paritària de dones i homes en les comissions de selecció i avaluació del PDI	PDI UPC	x	x	Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador Departament	Servei de Personal
	3.1.3. Establir una composició paritària de dones i homes a la CSAPDIU	PDI UPC	x	x	Secretaria General Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador	Secretaria General
	3.1.4. Actualitzar els processos d'avaluació i selecció de PDI per eliminar possibles biaixos de gènere (en particular en l'avaluació de la recerca i la captació)	PDI UPC	x	x	Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
	3.1.5. Consolidar els recursos destinats a la mesura compensatòria per a la intensificació de recerca	PDI UPC	x	x	Vicerectorat de Política de Personal Docent i Investigador Vicerectorat de Responsabilitat	Servei de Personal

					Social i Igualtat	
	3.1.6. Elaborar informes d'impacte de gènere en convocatòries de selecció i promoció.	PDI UPC	x	x	Vicerektorat de Política de Personal Docent i Investigador Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Servei de Personal
	3.1.7. Publicar l'auditoria i el registre sobre igualtat retributiva del PDI segons els RD 902/2020 i RD 901/2020	PDI UPC	x		Gerència	Servei de Personal
<b>Objectiu 3.2. Garantir la igualtat en l'accés i el desenvolupament de la carrera professional de les dones del PAS de la UPC</b>	3.2.1. Realitzar un estudi de la carrera professional de les dones del PAS i proposar, si s'escau, accions de conciliació i, accions correctores de possibles sostres de vidre o de la infrarepresentació de les dones en certs col·lectius i escales del PAS.	PAS	x		Gerència	Servei de Personal
	3.2.2. Publicar l'auditoria i el registre sobre igualtat retributiva del PAS segons l'RD 902/2020	PAS	x		Gerència	Servei de Personal
	3.2.3. Assegurar la composició paritària de dones i homes en les comissions de selecció i avaluació del PAS, i, en el cas que no s'apliqui, justificar-ne els motius	PAS	x	x	Gerència	Servei de Personal
<b>Objectiu 3.3. Promoure la projecció laboral de les estudiants UPC i noves titulades</b>	3.3.1. Reforçar i ampliar l'impacte del programa de mentoria M2m Alumni.	Estudiantat UPC	x	x	Vicerektorat Docència i Estudiantat	UPC Alumni
		Alumni UPC				
<b>Objectiu 3.4. Atraure més dones a la carrera acadèmica</b>	3.4.1. Fer accions per captar més doctorandes	Estudiantat	x	x	Vicerektorat de Recerca	Escola de Doctorat
					Vicerektorat de Política de Personal Docent i Investigador	
	3.4.2. Revisar el sistema de beques de doctorat UPC i altres beques per potenciar la selecció de dones.	Estudiantat	x	x	Vicerektorat de Recerca Vicerektorat de Política de	Servei de Personal

					Personal Docent i Investigador	
--	--	--	--	--	--------------------------------	--

#### Eix 4. Atraure noies estudiants a la UPC

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
<b>Objectiu 4.1. Impulsar programes de promoció per atraure nenes i noies als estudis STEAM</b>	4.1.1. Afavorir l'intercanvi d'informació i la coordinació d'iniciatives orientades a atraure noies: programa Aquí STEAM, Una Enginyera a cada Escola i altres programes que es puguin posar en marxa	Centres escolars	x	x	Vicerectorat de Docència i Estudiantat	Servei de Comunicació
		Estudiantat UPC			Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	
	4.1.2. Avaluar i ampliar el programa Aquí STEAM adreçat a nenes i nens entre 9 i 14 anys per atraure talent femení als estudis de tecnologia i enginyeria	Centres escolars	x	x	Vicerectorat de Docència i Estudiantat	Servei de Comunicació
					Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat	

## Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
Objectiu 5.1 Elaborar recursos i eines que facilitin al PDI de la UPC la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	5.1.1 Difondre recursos i eines i mantenir-los actualitzats	PDI	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat Vicerektorat de Política de PDI Vicerektorat de Recerca	Xarxa responsables d'igualtat
	5.1.2 Crear una comunitat de pràctica per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència per afavorir l'intercanvi d'experiències, coneixements i recursos	PDI UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Xarxa responsables d'igualtat
	5.1.3 Impulsar el reconeixement a TFG i TFM UPC amb perspectiva de gènere	Estudiantat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Unitat d'Igualtat
	5.1.4 Facilitar l'actualització de coneixements del PDI sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca	PDI	x	x		Àrea de Recerca
<b>Objectiu 5.2. Donar suport a les pràctiques i iniciatives que introdueixin la perspectiva de gènere en la docència</b>	5.2.1. Finançar projectes específics de perspectiva de gènere en la docència dintre de la convocatòria d'ajuts a la millora i innovació docent de la UPC	PDI	x	x	Vicerektorat de Qualitat i Política Lingüística	Institut de Ciències de l'Educació
					Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	
<b>Objectiu 5.3. Elaborar recursos i eines que facilitin al PAS la introducció de la perspectiva de gènere en la gestió</b>	5.3.1. Desenvolupar un pla de formació en igualtat que inclogui accions formatives concretes per a alguns col·lectius	PAS	x	x	Gerència	Servei de Desenvolupament Professional
					Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	



**Eix 6. UPC lliure de violència i discriminació (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació)**

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
<b>Objectiu 6.1. Sensibilitzar la comunitat UPC en violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació</b>	6.1.1. Executar projectes de sensibilització amb els ajuts del Pacte d'estat contra la violència de gènere (PEVG) en cada convocatòria anual	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
	6.1.2. Formar/sensibilitzar l'estudiantat, el PDI i el PAS en violències de gènere (masclistes i LGTBI-fòbiques), sexisme i no-discriminació	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Servei de Desenvolupament Professional
					Vicerektorat de Docència i Estudiantat Gerència	Institut de Ciències de l'Educació
	6.1.3. Promoure la constitució d'una "xarxa lila" UPC en esdeveniments d'oci universitari	Estudiantat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Consell de l'Estudiantat
		Societat			Vicerektorat de Docència i Estudiantat	
6.1.4. Analitzar la retolació i el condicionament d'espais (lavabos, per exemple) des de la perspectiva de la diversitat d'identitat de gènere i la comunitat trans	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Servei d'Infraestructures	
				Vicerektorat d'Arquitectura, Infraestructures i Territori Unitat d'Igualtat		
6.1.5. Elaborar criteris per a formularis sense ús estadístic legal per garantir la diversitat d'identitat de gènere	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat Vicerektorat de	Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat	

					Qualitat i Política Lingüística	
					Unitat d'igualtat	
	6.1.6. Elaborar un procediment/protocol per a l'abordatge integral de l'LGTBI-fòbia que inclogui web, canals de difusió i eines	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Serveis Jurídics
					Vicerektorat de Docència i Estudiantat	
<b>Objectiu 6.2. Garantir que arriba la informació relativa a les violències i la no-discriminació</b>	6.2.1. Donar visibilitat als convenis de cooperació interuniversitària que donen suport a les víctimes de violència masclista dins la parella i d'assetjament al web d'Igualtat i entre la xarxa de responsables d'Igualtat	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
					Vicerektorat de Docència i Estudiantat	
	6.2.2 Difondre al web d'Igualtat la gratuïtat de la matrícula de grau per a víctimes de violència masclista (àmbit de la parella) i l'acreditació de la condició per accedir a la gratuïtat.	Estudiantat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
					Vicerektorat de Docència i Estudiantat	
	6.2.2. Difondre al web d'Igualtat la gratuïtat de la matrícula de grau per a víctimes de violència masclista (àmbit de la parella) i l'acreditació de la condició per accedir a la gratuïtat	Estudiantat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Oficina d'Igualtat
					Vicerektorat de Docència i Estudiantat	
	6.2.3. Revisar i difondre la normativa sobre adaptació curricular perquè s'hi puguin acollir les estudiants víctimes de violència de gènere, així com les estudiants i els estudiants (filles i fills) que hagin patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i les estudiants i els estudiants que hagin patit LGTBI-fòbia o estiguin en procés de transició de gènere	Estudiantat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Secretaria General
					Vicerektorat de Docència i Estudiantat	
<b>Objectiu 6.3. Millorar la gestió de la informació relacionada amb</b>	6.3.1. Posar en marxa un sistema telemàtic de gestió i recollida de consultes i queixes, de manera que es preservi la confidencialitat, a fi que permeti elaborar informes anuals d'acord amb la llei i que proporcioni	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Àrea TIC

<b>consultes i queixes</b>	informació per dissenyar eines d'intervenció				Vicerektorat de Qualitat i Política Lingüística	
					Vicerektorat d'Estratègia Digital	
<b>Objectiu 6.4. Promoure la millora i l'efectivitat de protocols i iniciatives UPC que vetllen per una universitat saludable i lliure de violències (masclistes i LGTBI-fòbiques)</b>	6.4.1. Reforçar la gestió dels protocols contra l'assetjament i vetllar per revisar-los i millorar-los	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat Gerència	Serveis Jurídics
	6.4.2. Revisar i millorar els protocols vigents contra l'assetjament per incloure-hi les persones que ja estan desvinculades de la Universitat	Comunitat UPC Societat	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Serveis Jurídics
	6.4.3. Millorar l'enllumenat de les instal·lacions universitàries exteriors dels campus per corregir els espais o zones fosques, i fer el seguiment de les recomanacions de les marxas exploratòries que s'han fet al Campus Nord i al Campus del Baix Llobregat	Comunitat UPC	x		Vicerektorat d'Arquitectura, Infraestructures i Territori	Servei d'Infraestructures

## Eix 7. Seguiment i impacte

Objectiu	Acció	Persones destinatàries	22-24	25-26	Responsabilitat política	Responsabilitat seguiment
<b>Objectiu 7.1. Avaluar el Pla i fer-ne el seguiment</b>	7.1.1. Millorar l'Observatori d'Igualtat de la UPC	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
		Societat			Vicerektorat de Qualitat i Política Lingüística	
					Unitat d'Igualtat	
	7.1.2. Facilitar i assegurar l'elaboració del procediment de qualitat en els centres docents relacionat amb la igualtat de gènere	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
		Societat			Vicerektorat de Qualitat i Política Lingüística	
	7.1.3. Definir un protocol amb eines per sistematitzar el seguiment, la informació a la comunitat i l'avaluació del Pla	Comunitat UPC	x		Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
		Societat			Unitat d'Igualtat	
	7.1.4. Definir una programació d'enquestes a la comunitat UPC per conèixer les percepcions sobre la igualtat i els protocols d'assetjament i promoure que la Unitat d'Igualtat faci posteriorment l'anàlisi i l'estudi de possibles noves accions que es poden proposar	Comunitat UPC	x	x	Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat	Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat
Vicerektorat de Qualitat i Política Lingüística						
Unitat d'Igualtat						

