

**Segon Pla d'Igualtat de la Universitat de
Girona (2021-2025)**

**Aprovat al Consell de Govern de la UdG a la
sessió 03/2021 de 29 d'abril**

ÍNDEX

- 1. Presentació: principis i reptes**
- 2. Diagnòstic**
- 3. Marc normatiu regulador de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari**
- 4. Eixos estratègics i accions**
 - **Eix estratègic 1. Promoure la cultura per l'equitat a tota la institució**
 - **Eix estratègic 2. Docència amb perspectiva de gènere**
 - **Eix estratègic 3. Recerca amb perspectiva de gènere**
 - **Eix estratègic 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals**
 - **Eix estratègic 5. Compromís contra la discriminació i les violències**
 - **Eix estratègic 6. Compromís social i transferència de coneixements sensibles al gènere**
- 5. Seguiment i avaluació**
- 6. Annex documental**
 - ANNEX 1. Cronograma**
 - ANNEX 2. Fitxa de seguiment per a cada acció**

PRESENTACIÓ: PRINCIPIS I REPTES

Aquest Segon Pla d'Igualtat de la Universitat de Girona (2021-2025)¹ ha estat concebut amb l'objectiu primordial d'aprofundir, des d'un enfocament pragmàtic i transversal, les polítiques que van iniciar-se l'any 2009, quan el Consell de Govern, en la sessió 1/2009 de 29 de gener, va aprovar el primer [Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes](#),² que explicita, considerat en el seu conjunt, el compromís institucional ferm de promoure el valor de la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits que són competència de la Universitat de Girona.

El principi estructural de la transversalitat de la perspectiva de gènere s'erigeix com a eix vertebrador d'aquest segon instrument de planificació estratègica i inspira el rerefons del conjunt d'objectius, estratègies i accions que s'hi prioritzen per als propers anys.

En la redacció d'aquest Segon Pla d'Igualtat s'han tingut en compte diferents variables, que en condicionen indefectiblement el contingut i l'abast. Primerament, el disseny i prioritjació de les accions ha vingut determinat per les necessitats específiques que es detecten en l'actualitat a la Universitat de Girona, prenent en consideració l'evolució dels diferents diagnòstics i informes de dades desagregades dels darrers cursos acadèmics. El recull sistemàtic d'aquestes dades ofereix una visió precisa no només de l'estat de la qüestió, sinó també, i molt especialment, de les principals necessitats i biaixos de gènere que

¹ S'ha optat per la denominació *pla d'igualtat* per la simplicitat, però en aquest marc s'empra *igualtat* per designar la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes.

² El Consell de Govern de la Universitat de Girona, en la sessió 9/06, de 27 d'octubre de 2006, va aprovar la creació d'una [Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona](#) encarregada d'impulsar i coordinar la redacció del primer Pla d'Igualtat de Gènere. La Comissió del Pla d'Igualtat de la UdG va iniciar el treball de diagnosi. Els resultats generals d'aquesta diagnosi, juntament amb la concreció de l'estructura i del procés de desplegament del pla d'igualtat es van plasmar en el document "Avenç del pla d'igualtat", que fou aprovat pel Consell de Govern de la UdG el 31 de gener de 2008. Per a una ampliació sobre el contingut del primer pla, vegeu la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de Gènere, consultable en línia a l'enllaç https://www.udg.edu/ca/Portals/52/OContent_Docs/acord_pla_igualtat.pdf

persisteixen en l'actualitat. Al capítol de diagnòstic d'aquest instrument de planificació estratègica s'hi enumeren els informes i dades que s'han tingut en compte en el disseny de les accions prioritzades. S'han completat amb les dades qualitatives obtingudes del procés participatiu promogut al llarg del primer semestre del curs 2020-2021, que ha permès debatre i consensuar les estratègies i accions de política de gènere que s'inclouen en aquesta iniciativa. Aquest procés participatiu ha inclòs una enquesta tramesa a tota la comunitat universitària de la UdG que han contestat 918 persones; diversos grups de discussió que han sumat les contribucions d'una setantena de persones dels diferents col·lectius (estudiantat, PDI i PAS); entrevistes; sessions informatives, de reflexió crítica i debat amb l'estudiantat, així com classes dirigides en el marc de diverses assignatures que s'imparteixen a diferents graus. Semblantment, aquest Segon Pla d'Igualtat s'ha sotmès a revisió en diferents òrgans representatius i de govern, així com en xarxes d'expertesa de la UdG en l'àmbit del gènere. Aquest és el cas de la Comissió d'Igualtat, la Comissió de Personal, el Consell d'Estudiants i les delegacions de Gènere i Diversitat dels diferents centres docents. Als efectes que aquí interessin, el desplegament d'aquest procés participatiu ha permès consensuar i completar el catàleg d'accions que es detallen en aquest document, fent del nou Pla d'Igualtat de la UdG un instrument que recull compromisos explícits de diferents unitats, estructures i serveis que integren la nostra comunitat universitària. La suma d'aquestes contribucions ha permès dissenyar un instrument de planificació concebut per avançar, des dels avenços assolits en diferents àmbits la darrera dècada sota els auspicis del Primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, en la plena consolidació de la cultura de la igualtat en el conjunt de la institució i de la comunitat universitària. Aquest Segon Pla d'Igualtat vol ser, doncs, una eina eficient per avançar en aquesta direcció.

Dit això, en la definició i prioritjació d'aquestes accions s'ha pres en consideració també el nou escenari propiciat per l'assumpció institucional de diversos compromisos aprovats els darrers temps i que en condicionen, indefectiblement, el contingut i l'abast. En clau interna,

destaca especialment l'aprovació del nou Pla Estratègic de la UdG en la sessió 3/2019, de 14 de març de 2019, del Claustre universitari, avalat en Consell de Govern el 21 de març de 2019. Als efectes que aquí interessin, el pla UdG 2030 posa l'accent molt especialment sobre la hipòtesi de singularització de la suma d'intel·ligències, que tan sols podrà garantir-se efectivament des d'un compromís institucional explícit i inequívoc amb la igualtat d'oportunitats de tothom qui forma part de la nostra comunitat universitària.

També en l'àmbit intern, la UdG assumeix i promou altres projectes estratègics d'ampli abast que orientaran el futur més immediat de la institució, d'incidència directa o tangencial en les polítiques d'igualtat de gènere, pel seu caràcter transversal. Per això, la transversalització de gènere com a estratègia s'ha procurat projectar-la i alinear-la amb aquests altres instruments de planificació que es promouen institucionalment. Entre aquests projectes que s'alineen amb l'estratègia definida al Segon Pla d'Igualtat hi trobem el nou model docent UdG 21; el nou pla de qualitat i el sistema de garantia intern de qualitat que defineix; i els plans de formació del PDI i del PAS, que preveuen formació específica amb perspectiva de gènere. Complementàriament, d'altres compromisos adquirits per la UdG expliciten i complementen el compromís institucional amb la igualtat. En són exemples paradigmàtics el segell europeu Human Resources Strategy for Researchers, la política de protecció de la infància o els diferents programes que es promouen en els àmbits de la cooperació i el voluntariat des de la Unitat de Compromís Social. Aquest conjunt d'iniciatives i compromisos que orientaran les polítiques de la UdG els propers anys han condicionat també, indefugiblement, el disseny i la prioritització d'accions d'aquest Segon Pla d'Igualtat. Perquè només alineant aquest conjunt de projectes es podrà respondre, de manera coordinada i eficient, als nous reptes que, en els contextos intern i supranacional, es plantegen en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere a la universitat.

D'altra banda, l'aprovació recent del nou marc general de l'AQU-Catalunya per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària ha propiciat nous reptes per al conjunt del sistema universitari català. Ha promogut la presa en consideració d'un ampli catàleg de nous objectius i indicadors d'avaluació, projectats no només en el que és estrictament la docència a les aules, sinó també en la recerca i en la gestió institucional. En el rerefons d'aquest marc general de l'AQU-Catalunya hi plana la voluntat política de posar fi a la ceguesa de gènere en tots els reductes que són competència universitària. Als efectes que aquí interessen, el conjunt d'aquests nous indicadors s'ha tingut especialment present en el disseny i programació d'un ampli catàleg d'accions que es prioritzaran a la UdG els propers anys, i que es garanteixen transversalment en el disseny d'estratègies d'aquest Segon Pla d'Igualtat.

Val a dir que, complementàriament, també s'han tingut en compte altres iniciatives concebudes amb l'objectiu de guiar l'estratègia universitària en polítiques de gènere. En són bons exemples el Decàleg de bones pràctiques per als plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les universitats catalanes aprovat per la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya o les estratègies d'incidència en l'àmbit universitari que consten en el Pla estratègic de les polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya per al període 2019-2022. Pel que fa a les accions d'aquest Pla adreçades a protegir les persones LGTBI+, s'han dissenyat també prenent en consideració recomanacions com les que consten a la Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2004, editada per la Generalitat de Catalunya.

Semblantment, els darrers anys la UdG ha adquirit diferents compromisos d'àmbit interuniversitari, en espais de col·laboració i cooperació entorn de les polítiques d'igualtat de gènere com ara els que representen la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya o el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere

de la Xarxa Vives d'Universitats. En aquests espais interuniversitaris s'han consensuat indicadors i estratègies que no poden negligir-se i que s'han tingut, per tant, especialment presents en el disseny i prioritització de diverses accions que es proposen per als propers anys. Es tracta d'accions que s'adrecen a tota la comunitat universitària i que impliquen, transversalment, totes les unitats, estructures i serveis de la UdG. I això perquè el principi de transversalitat s'ha erigit en clau de volta d'aquest nou instrument de planificació. La igualtat de gènere ha deixat de ser considerat un objectiu considerat aïlladament, adscrit a l'àrea d'Igualtat de Gènere de la Unitat de Compromís Social, per consolidar-se com un valor transversal que haurà de promoure's i orientarà les accions que s'impulsin des de totes les unitats, centres i serveis de la UdG en els respectius àmbits de competència.

I encara cal posar en valor un darrer principi que ha inspirat el disseny d'aquesta proposta: el de la sostenibilitat. Una part important de les accions que es volen prioritzar s'han promogut institucionalment aquests darrers mesos i, en conseqüència, no s'institueixen de nou en aquest instrument de planificació estratègica. La seva inclusió a aquesta proposta de Segon Pla d'Igualtat respon a la voluntat i al compromís polític de consolidar-les, prioritzar-les en l'agenda institucional i garantir-ne la continuïtat. Perquè en les polítiques d'igualtat de gènere l'impacte efectiu de les mesures tan sols s'assoleix des d'un compromís ferm i permanent en el temps, especialment quan es tracta de corregir biaixos de gènere, trencar estereotips i promoure canvis de valors.

Estructurat en 6 grans eixos estratègics, aquest instrument de planificació estratègica promou la implementació de cinquanta accions dissenyades amb vocació pragmàtica. Allunyat de grans declaracions solemnes d'intencions, el Segon Pla d'Igualtat de la UdG s'ha concebut amb vocació d'esdevenir un instrument pràctic i concís: contempla una prioritització d'accions precises que es temporalitzen, s'hi assignen responsables i se'n garanteix un marc de seguiment i d'avaluació de resultats en fase intermèdia i final.

En el rerefons d'aquesta proposta hi planeja la voluntat de definir i programar, des del consens, les prioritats estratègiques que ens marquem per als propers anys, amb l'objectiu de concretar-les en accions que permetin avançar amb fermesa, i indefectiblement, cap a un aprofundiment de la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes a la UdG, en tots els àmbits que són competència de la institució.

En definitiva, aquest instrument de planificació estratègica ha estat concebut amb l'objectiu de desplegar una projecció transversal del principi d'igualtat de gènere en tots els àmbits i polítiques adreçades al conjunt de la nostra comunitat. Un desplegament que, més enllà de l'obligació legal, es concep com un compromís irrenunciable de la Universitat de Girona. Un compromís, a més, necessari per avançar cap a una societat més justa on variables com el sexe i el gènere no limitin l'accés i el gaudi efectiu d'unes mateixes oportunitats, recursos i reconeixement.

En qualsevol cas, només preservant la igualtat d'oportunitats es podrà posar en valor la suma d'intel·ligències que inspira i fonamenta el nou Pla Estratègic de la UdG 2030. Només preservant la igualtat d'oportunitats podrem garantir una universitat més justa, més compromesa socialment, més democràtica i, en definitiva, de millor qualitat. Aquest Segon Pla d'Igualtat vol ser un instrument eficient per avançar, precisament, en aquesta direcció.

1. DIAGNÒSTIC

El Segon Pla d'Igualtat de la UdG (2021-2025) és una iniciativa que promou internament la institució mateixa i que dona resposta, per tant, a les necessitats específiques i a les finestres d'oportunitat que es perceben des de la mateixa comunitat universitària, les unitats, estructures i serveis de la UdG. Complementàriament, en el diagnòstic que ha servit de base del disseny de les estratègies, objectius programàtics i accions, s'han tingut en compte diversos informes i anàlisis de dades sobre perspectiva i biaixos de gènere a la UdG i al sistema universitari català. S'enumeren amb més detall en aquest capítol. Val a dir que les dades qualitatives s'han obtingut primordialment de les enquestes, entrevistes, sessions de debat i reflexió crítica a les aules i grups de discussió promoguts en el marc del procés participatiu desplegat durant el primer semestre del curs 2020-2021. Aquests espais d'intercanvi, debat i reflexió han permès completar el disseny i prioritització de les accions, en tant que projecte col·lectiu.

Els principals informes i dades que han servit de base en el disseny dels eixos estructurals, objectius i accions que es despleguen al capítol següent són aquests:

- Informes de dades desagregades de la UdG corresponents als darrers cursos acadèmics. Se n'ha revisat l'evolució comparant-los perquè ofereixen una radiografia precisa de la situació de la UdG, de les seves necessitats, mancances i fortaleces.
- Document de Bases per a la diagnosi i per al Pla d'Igualtat de la Universitat de Girona, de l'Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana IQ, de desembre de 2019.

- Informe del 2019 [*El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció de personal a les universitats catalanes*](#), editat 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 a corregir-ne els desequilibris. Les dades interuniversitàries que es publiquen a l'Informe s'han completat, en el diagnòstic d'aquest nou Pla d'Igualtat, amb les dades pròpies de la UdG trameses a la Xarxa Vives precisament per a la redacció d'aquest Informe.
- Dades de la UdG sobre paritat en la composició dels òrgans representatius i de govern, de gener de 2020, trameses al Grup de Treball sobre paritat de gènere als òrgans universitaris de la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya.
- Dades quantitatives i qualitatives històriques de la UdG obtingudes en el marc del procés participatiu vinculat al disseny i desplegament del Primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.
- Resultats de l'Enquesta sobre Igualtat de Gènere a la UdG tramesa a tota la comunitat universitària i contestada, fins al gener de 2021, per 918 persones.

- Resultats dels grups de discussió amb representants dels diferents col·lectius, entrevistes i sessions de reflexió crítica i debat entorn del nou Pla, que han tingut lloc al llarg del primer semestre del curs acadèmic 2020-2021 en el marc del procés participatiu promogut institucionalment.

El conjunt d'aquests informes, dades quantitatives i qualitatives que han servit de base per al diagnòstic d'aquest instrument de planificació estratègica poden consultar-se a l'Àrea d'Igualtat de Gènere de la Unitat de Compromís Social.

3. MARC NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT UNIVERSITARI

El marc jurídic vigent ordena un ampli catàleg de previsions d'incidència, directa o tangencial, en la planificació de les polítiques de gènere en l'àmbit universitari. Indefectiblement, s'erigeixen en paràmetres que condicionen el contingut i abast de bona part de les accions que integren aquest instrument de planificació. A continuació en detallem les més rellevants, començant per la normativa de la UdG i acabant amb un apunt a les disposicions d'àmbit supranacional.

3.1 Normativa de la Universitat de Girona

L'article 3 dels Estatuts de la UdG, intitulat "Principis", declara solemnement que la UdG s'inspira en els principis bàsics de llibertat, justícia, solidaritat i cultura de la pau, i es compromet, textualment, en la promoció de l'educació en valors, de la igualtat d'oportunitats i en la lluita contra qualsevol discriminació per raó de gènere. Garanteix explícitament, doncs, el compromís de la institució amb la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prohibició de la discriminació per raó de gènere i en reforça l'estatut jurídic com un dels principis jurídicament vinculants en l'acompliment de les funcions que té encomanades la comunitat universitària.³

Aquesta previsió estatutària es troba desplegada, directament o tangencialment, en un ampli catàleg de disposicions normatives

³ Més concretament, l'article 3 dels Estatuts disposa el següent: "La Universitat de Girona s'inspira en els principis bàsics de llibertat, justícia, solidaritat i cultura de la pau, es compromet en la promoció de l'educació en valors, de la igualtat d'oportunitats i en la lluita contra la discriminació per raons de gènere, classe, ètnia, religió o qualsevol altre caràcter distintiu de les persones i els col·lectius i assumeix com a pròpia la Declaració Universal de Drets Humans de les Nacions Unides. D'acord amb aquests principis i els ideals de solidaritat entre els pobles, la Universitat de Girona cooperarà en el progrés social i cultural dels països i pobles pobres, empobrits i en via de desenvolupament."

aprovades per la Universitat de Girona, algunes de les quals concebudes *ad hoc* amb l'objectiu de dotar de contingut aquests valors institucionals amb perspectiva de gènere. Aquest és el cas de la Normativa d'exempcions docents per a la intensificació de la recerca després d'un permís de maternitat, aprovada pel Consell de Govern en la sessió de 5 de juliol de 2019 o, semblantment, la Normativa per al canvi de nom sentit de les persones de la comunitat transsexual de la UdG, aprovada pel Consell de Govern en la sessió de 18 d'octubre de 2018.⁴

Altres normatives de la UdG contenen mencions explícites o tangencials a la promoció de la igualtat de gènere, per bé que projectades a àmbits sectorials concrets. Aquest és el cas de la protecció de la maternitat i paternitat en la modificació de la Normativa d'investigador en actiu i aprovació del seu text refós per acord de Consell de Govern a la sessió tinguda el 16 de desembre de 2019 o el reconeixement de la pròrroga del tram de recerca o de transferència viu garantit a la Normativa reguladora de la dedicació docent del professorat. Igualment destacable és la incorporació de la perspectiva de gènere en la concessió dels doctorats honoris causa garantida a l'article 14.3 del Text refós de la Normativa acadèmica dels estudis de doctorat de la UdG, aprovat pel Consell de Govern en la sessió tinguda el 16 de desembre de 2019.⁵

⁴ Com a ampliació d'aquesta informació, vegeu:

- Normativa d'exempcions docents per a la intensificació de recerca després d'un permís de maternitat, consultable al [BOUdG 4/2019, núm. 1654, de 26 de juliol de 2019](#).
- Normativa per al canvi de nom sentit de les persones de la comunitat transsexual, consultable al [BOUdG 4/2018, núm. 1379, de 26 d'octubre de 2018](#).

⁵ Com a ampliació d'aquesta informació, vegeu:

- Modificacions a la Normativa d'investigador en actiu i aprovació del seu text refós, consultable al [BOUdG 7/2019, núm. 1753, de 23 de desembre de 2019](#). Entre altres previsions, incorpora una protecció de la maternitat o paternitat quan estableix textualment que "en cas de maternitat o paternitat durant el període contractual, els dotze mesos següents al naixement del fill o filla no seran computats als efectes de l'avaluació d'investigador/a actiu/iva".
- Vegeu l'article 3.4 de la [Normativa reguladora de la dedicació docent del professorat](#). Disposa que en el cas d'haver gaudit d'un permís de paternitat o maternitat durant els set anys naturals anteriors a l'any d'inici del curs

3.2 Normativa catalana més rellevant

L'ordenament jurídic català inclou un ampli catàleg de previsions normatives, de rang legal i reglamentari, d'incidència directa o tangencial en la planificació de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari, i que s'han tingut especialment presents en el disseny de les accions que integren aquest Segon Pla d'Igualtat. A continuació s'enumeren les més rellevants:

- Articles 4, 19, 40, 41, 45.3, 56.3 i 153 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en la redacció reformada per la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol. Del conjunt de previsions d'incidència en aquesta matèria, destaquen especialment les de l'article 41, intitulat "Perspectiva de gènere", perquè desplega les bases estatutàries de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya.⁶

acadèmic, el reconeixement de tram de recerca o de transferència viu es prorroga 12 mesos addicionals.

- Text refós de la Normativa acadèmica dels estudis de doctorat de la Universitat de Girona, consultable al [BOUdG 7/2019, núm. 1754, de 23 de desembre de 2019](#). L'article 14.3 precisa textualment que "el Consell de Govern és l'òrgan que atorga el títol de doctor o doctora honoris causa" i afegeix: "En la concessió del títol es prendrà en consideració la perspectiva de gènere."

⁶ Consultable al [DOGC núm. 4680 de 19 de juliol de 2006](#). Més concretament, l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya disposa: "1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat. 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes. 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques. 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials. 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual."

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Al llarg del seu articulat hi figuren diversos preceptes d'incidència directa en la matèria; per exemple, obliga a garantir la igualtat de dones i homes com a dret fonamental en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou la seva obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui directa o indirecta. Del conjunt de previsions de la norma, destaquen especialment les regulades a l'article 28, intitulat "Universitats i recerca". Es recullen en nota a peu de pàgina.⁷

⁷ Publicada al [DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015](#). L'article 28 diu textualment: "1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament: a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible. b) L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions. c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21. 2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de: a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics. b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques. c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques. 3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de: a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions. b) Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal. c) Donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista. d) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en la redacció reformada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre.⁸
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.⁹
- Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. Als efectes que aquí interessin, recull el deure de les universitats de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits universitaris (disposició addicional vuitena).¹⁰

3.3 Normativa estatal més rellevant

de sexe. e) Valorar com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència: 1r. Que els grups estiguin integrats pel 40 % o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents. Segon. Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació de les dones. f) Aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària. g) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes. h) Dur a terme accions per a equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarepresentat. i) Retre comptes davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article.”

⁸ Publicada al [DOGC núm. 8303, de 24 de desembre de 2020](#). Vegeu especialment l'article 13, que dona una nova redacció a l'article 17 de la Llei, intitulat “Àmbit de l'ensenyament universitari”.

⁹ Publicada al [DOGC núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014](#).

¹⁰ Publicada al [DOGC núm. 3826, de 20 de febrer de 2003](#).

A continuació s'enumeren, molt succintament, les principals disposicions normatives estatals que defineixen els principis vertebradors del règim de les polítiques d'igualtat de gènere, també les projectades en l'àmbit universitari.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.¹¹
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.¹²
- Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.¹³

¹¹ Publicada al [BOE núm. 71, de 23 de març de 2007](#). Vegeu especialment, pel que fa als plans d'igualtat, les previsions del capítol III del títol IV, intitulat "Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat", articles 45 a 49. Val a dir que aquesta disposició legal incorpora el concepte d'acció positiva en l'article 11, bo i disposant que amb l'objectiu de dotar d'efectivitat el dret constitucional a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Afegeix que "aquestes mesures, que seran aplicables mentre persisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas". Igualment, quan regula la igualtat dins les administracions públiques, la norma inclou les previsions adreçades a garantir les polítiques d'igualtat a les universitats públiques (article 25).

¹² Publicada al [BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004](#).

¹³ Publicada al BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007. Als efectes que aquí interessin, aquesta reforma recull en el Preàmbul el compromís explícit a favor d'impulsar l'equitat de gènere a la universitat. Estableix en concret que ha de treballar per garantir la presència equilibrada entre dones i homes als òrgans col·legiats de govern i representació de les universitats públiques (art. 13) i la presència equilibrada entre dones i homes als òrgans col·legiats de govern i representació de les universitats privades (art. 27.1); que la Conferència General de Política Universitària té entre les seves funcions coordinar l'elaboració i seguiment d'informes sobre l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes a la universitat (art. 27.1.e); que els equips de recerca desenvolupin la seva carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits (art. 41.4); que entre els drets i deures de les persones estudiants s'inclouen la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, així com a rebre un tracte no sexista (art. 46). Igualment estableix que en les regles de contractació de professorat ajudant i professorat ajudant doctor les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment durant el període del contracte no n'interrompran el còmput (arts. 49 i 50); que en les comissions d'acreditació nacional es procurarà una composició equilibrada entre dones i homes, excepte que no sigui possible per raons fonamentades i objectives, degudament motivades (art. 62). I conclou precisant que les Administracions públiques competents, en coordinació amb les universitats, establiran programes específics per a les víctimes de violència de gènere perquè puguin rebre ajuda personalitzada, el suport i les adaptacions en el règim docent (Disposició addicional quarta).

- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.¹⁴
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.¹⁵
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones.¹⁶

3.4 Marc normatiu europeu i internacional

La igualtat de gènere constitueix el cinquè dels disset Objectius de Desenvolupament Sostenible que consten a [l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible](#), aprovada per l'ONU el 2015. Evidència, ja d'entrada, la prioritització d'aquest objectiu en l'agenda política internacional. És més, la igualtat de gènere s'hi explicita com un dret humà fonamental. Val a dir que les Nacions Unides han explicitat el seu compromís amb la igualtat des del seu acte de constitució el 1945 (Carta de San Francisco, 26 de juny de 1945). Més concretament, els articles 55 i 56 de la Carta estableixen l'obligació per a tots els Estats membres de promoure el respecte universal als drets humans – reconeixent explícitament la igualtat de drets de dones i homes– i a les llibertats fonamentals de totes les persones, així com a prendre mesures, conjuntament o separatament, en cooperació amb l'organització, amb aquesta finalitat. Partint d'aquesta base, ha promogut nombrosos instruments jurídics, polítics i tècnics per a la consecució dels esmentats compromisos. Especialment remarcable és

¹⁴ Publicada al [BOE núm. 131, de 2 de juny de 2011](#). Aquesta disposició legal introdueix la perspectiva de gènere com una categoria transversal en la recerca científica i tècnica que haurà de ser tinguda en compte en tots els aspectes del procés per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones. Més concretament, aquesta menció a la perspectiva de gènere apareix en el preàmbul, en el títol preliminar i en el títol III. En la disposició addicional tretzena s'estableixen els mecanismes per a la implantació de la perspectiva de gènere, desenvolupant les mesures concretes a aplicar en aquest àmbit, i exigeix també la seva aplicació a les universitats, per la seva condició de centres de recerca.

¹⁵ Publicat al [BOE núm. 278, de 20 de novembre de 2015](#). Pel que fa als plans d'igualtat, vegeu especialment l'article 49 i la disposició addicional 7a.

¹⁶ Publicat al [BOE núm. 272, de 14 d'octubre de 2020](#). Vegeu especialment la disposició addicional 4a.

L'aprovació de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de Nacions Unides en la Resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979.¹⁷ Als efectes que aquí interessin, avala mesures d'acció positiva de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat *de facto* entre la dona i l'home, incloses les mesures per protegir la maternitat (art. 4). Val a dir que a la Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Nairobi (1985) s'hi va proposar l'adopció d'una nova estratègia per abordar la igualtat de gènere: el *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere. Des de la Conferència de Beijing (1995) significa actuar en tots els àmbits, a tots els nivells i de manera coordinada i amb el trasllat d'aquest enfocament a tots els nivells de govern.

També la UNESCO ha refermat aquests compromisos, molt especialment a l'Informe Mundial sobre la Ciència (1996) i a la Declaració sobre l'Educació Superior al Segle XXI (1998). S'hi insta les institucions a contribuir al desenvolupament sostenible de la societat i a enfortir la participació i la promoció de l'accés de les dones. La UNESCO identifica els principals obstacles que impedeixen la participació de les dones en termes d'igualtat en el món acadèmic: a) les pràctiques discriminatòries en matèria de nomenaments i ascensos professionals; b) les tensions derivades de la doble funció familiar i professional; c) els estereotips de gènere sobre la figura de les persones científiques i dels càrrecs acadèmics, i d) la resistència contínua perquè les dones ocupin llocs de direcció.

Partint d'aquesta base, la UNESCO defensa la necessitat d'elaborar polítiques i legislacions adequades que corregeixin les "males pràctiques" i garanteixin la participació de les dones, en igualtat d'oportunitats, en l'àmbit acadèmic. Als efectes que aquí interessin, les solucions que s'hi promouen amb l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere a les universitats pivoten sobre tres grans línies d'acció, que constitueixen la base per al desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones que han de garantir

¹⁷ [Consultable en línia](#) a la pàgina web de Nacions Unides.

governos i autoritats universitàries: en primer lloc, proposa la construcció de bases de dades que permetin un coneixement detallat i sistemàtic de la presència de les dones a l'educació superior com a docents; en segon lloc, defensa la revisió dels procediments de nomenaments i ascensos, i també el suport a les dones en totes les professions mitjançant normes legislatives i infraestructures i l'establiment de quotes per afavorir l'accés i la participació de les dones en el món universitari.¹⁸

Pel que fa al dret de la Unió Europea, té un *corpus* normatiu que reforça el dret a la igualtat i la prohibició de discriminació per raó de sexe. Val a dir que aquesta regulació ha passat, a grans trets, per tres etapes de desenvolupament i consolidació: a) fins als anys 90, el tractament de la igualtat es desplega primordialment en l'àmbit laboral; b) a principis dels anys 90 s'inicia un canvi d'estratègia cap a accions positives dels poders públics a favor de promoure la participació de les dones en les diferents activitats socials, i c) finalment, es consolidaran les polítiques de la transversalitat de gènere, especialment a partir de la Conferència de Beijing de 1995.

El Tractat de Lisboa garanteix la igualtat de dones i homes com un dels cinc valors en què es fonamenta la UE, compromesa en la lluita per assolir la igualtat en totes les seves activitats, tal com es proclama als articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea i a l'article 8 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea. Així mateix, el Tractat de Funcionament de la Unió Europea permet als Estats membres l'establiment de mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals

¹⁸ De manera semblant, l'Organització Internacional del Treball també promou la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral. Destaquen quatre convenis especialment rellevants d'aquest organisme: el Conveni núm. 100 sobre igualtat de remuneració (1951); el Conveni núm. 111 sobre la discriminació en el treball i l'ocupació (1958); el Conveni núm. 156 sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (1981) i el Conveni 183 sobre protecció de la maternitat (2000), que estableix la protecció contra la discriminació basada en causes relacionades amb o derivades de la maternitat.

o a evitar o compensar limitacions en les seves carreres professionals (art. 157.4). Cal afegir també que la Carta dels Drets Fonamentals de la UE fixa que la igualtat de dones i homes s'ha d'assegurar a totes les àrees, incloses l'ocupació, el treball i el salari, i afirma així mateix que el principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets en favor del sexe menys representat (art. 23). A l'article 33 d'aquesta disposició normativa es garanteix el dret a la conciliació de la vida familiar i professional i la protecció de la família en l'àmbit jurídic, econòmic i també social.

D'aquest dret primari de la Unió Europea se'n derivarà el corpus legislatiu europeu contra la discriminació per raó de sexe. D'aquesta manera, el principi d'igualtat es garanteix en un ampli catàleg de normes de dret derivat. Destaquen especialment les aprovades amb l'objectiu de garantir (Directiva 73/117/CE) la igualtat de tracte en la Seguretat Social (Directiva 79/7/CEE i Directiva 86/378/CEE), la protecció de la dona embarassada (Directiva 92/85/CEE), l'accés a l'ocupació i a la formació i a la promoció professional (Directiva 2006/54/CE), les activitats autònomes (Directiva 2010/41/UE), o –com a exemple de totes– els permisos parentals (Directiva 2010/18/UE), entre molts altres àmbits d'incidència directa o tangencial en les polítiques de gènere, també en l'àmbit universitari.

Aquest corpus normatiu, considerat en el seu conjunt, preserva la transversalitat de la igualtat en totes les polítiques europees, i per tant, també, als efectes que aquí interessen, en la política educativa i la gestió de les universitats catalanes.

4. EIXOS ESTRATÈGICS I ACCIONS

- **Eix estratègic 1. Promoure la cultura per l'equitat a tota la institució**
- **Eix estratègic 2. Docència amb perspectiva de gènere**
- **Eix estratègic 3. Recerca amb perspectiva de gènere**
- **Eix estratègic 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals**
- **Eix estratègic 5. Compromís contra la discriminació i les violències**
- **Eix estratègic 6. Compromís social i transferència de coneixements sensibles al gènere**

EIX ESTRATÈGIC 1. PROMOURE LA CULTURA PER L'EQUITAT A TOTA LA INSTITUCIÓ

ACCIÓ 1. Organització de campanyes de sensibilització	
Descripció	Donar visibilitat al compromís de la UdG amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual, amb l'organització periòdica de campanyes de sensibilització que impliquin tota la comunitat universitària
Indicadors	Accions comunicatives institucionals en clau de gènere promogudes sostingudament al llarg del curs acadèmic Identificació dels canals emprats, recursos i impactes, en termes comunicatius, sobre la comunitat universitària
Objectius esperats o resultats	Promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió Donar a conèixer institucionalment efemèrides rellevants Donar a conèixer iniciatives i altres informacions rellevants en política d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals Biblioteca Servei d'Esports Servei de Llengües Modernes
Calendari	11 de febrer (Dia Internacional de les Dones i les Nenes a la Ciència) 8 de març (Dia Internacional de la Dona) 17 de maig (Dia Internacional contra la LGTB-fòbia) 25 de novembre (Dia Internacional contra la Violència de Gènere) Altres dates complementàries per donar a conèixer periòdicament accions vinculades a la política d'igualtat de gènere de la UdG

ACCIÓ 2. Organitzar i donar suport institucional a activitats formatives en clau de gènere	
Descripció	Programació i suport institucional a l'organització de cursos, seminaris, conferències, tallers, debats, exposicions i altres activitats formatives i de reflexió crítica en clau de gènere
Indicadors	Nombre d'activitats programades al llarg del curs acadèmic
Objectius o resultats esperats	Promoure la formació, la reflexió crítica i el debat
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social Facultats, escoles i departaments Càtedres Escola de Doctorat ICE Biblioteca Directori de personal docent i investigador amb expertesa en l'àmbit
Calendari	Programació contínua al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 3. Promoure la presència de les dones entre les persones guardonades amb distincions i premis, inclosos els doctorats honoris causa	
Descripció	Acció positiva amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en distincions i reconeixements institucionals
Indicadors	Nombre de guardons, premis, distincions i altres reconeixements, inclosos els doctorats honoris causa, que s'han concedit a dones al llarg del curs acadèmic
Objectius o resultats esperats	Donar visibilitat al talent femení Corregir els biaixos de gènere diagnosticats a la UdG en la concessió d'aquests reconeixements acadèmics i institucionals Compensar el desequilibri i accelerar el procés cap a la plena igualtat de dones i homes en el reconeixement de l'excel·lència Donar compliment a indicadors del Marc General de l'AQU-Catalunya
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària

Responsables	Equip de Govern de la UdG Facultats, escoles i departaments Instituts de recerca Càtedres Escola de Doctorat Altres estructures i serveis de la UdG
Calendari	Al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 4. Promoure la presència de les dones com a ponents d'actes institucionals	
Descripció	Acció positiva amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en aquests actes
Indicadors	Nombre d'actes institucionals (Iliçons inaugurals del curs acadèmic a la UdG i a les facultats, actes de graduació, etc.) que han tingut dones com a ponents
Objectius o resultats esperats	Donar visibilitat al talent femení Corregir els biaixos de gènere diagnosticats a la UdG Donar compliment a indicadors del Marc General de l'AQU-Catalunya
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Equip de Govern de la UdG Facultats, escoles i departaments Instituts de recerca Càtedres Escola de Doctorat Altres estructures i serveis de la UdG
Calendari	Al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 5. Incorporació de la perspectiva de gènere als Sistemes Interns de Garantia de Qualitat de la UdG	
Descripció	Acció adreçada a reforçar el diagnòstic de la perspectiva de gènere en l'ensenyament dels diferents estudis de la UdG
Indicadors	Acord del Consell de Govern que avaluï l'aprovació de la competència transversal en gènere La incorporació progressiva de la competència a les memòries dels estudis Percentatge de memòries que tenen incorporada aquesta competència

Objectius o resultats esperats	Donar compliment a indicadors del Marc General de l'AQU-Catalunya
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Vicerectorat de Qualitat i Transparència
Calendari	Obligatori per a totes les noves memòries i progressiu d'acord amb el marc VSMA per a totes les memòries d'estudis actuals

ACCIÓ 6. Revisar l'estratègia comunicativa de la UdG en clau de gènere: imatge i llenguatge inclusius	
Descripció	<p>Garantir que les imatges, textos i materials de presentació institucional de la UdG, inclosa la web, utilitzin un llenguatge inclusiu, hi apareguin tant dones com homes i s'evitin els estereotips de gènere i de normativitat sexual</p> <p>Garantir que la documentació institucional de la UdG (fulls, impresos i formularis, entre d'altres) siguin neutres en la imatge i el llenguatge</p> <p>Visibilitzar els projectes de recerca sobre gènere que estigui liderant la UdG</p>
Indicadors	Valorar la neutralitat en la imatge institucional, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral en actes i reunions institucionals
Objectius o resultats esperats	<p>Garantir una estratègia comunicativa sensible als valors vinculats a la igualtat de gènere i la diversitat sexual</p> <p>Garantir que les imatges, els continguts de les comunicacions i tots els materials de presentació, inclosa la web, utilitzin un llenguatge inclusiu, que hi apareguin tant dones com homes i s'evitin els estereotips de gènere</p> <p>Donar compliment a indicadors del Marc general de l'AQU-Catalunya</p> <p>Fer difusió dels projectes de recerca sobre gènere que estiguin liderats per la UdG</p>
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	<p>Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social</p> <p>Vicerectorat de Comunicació i Relacions Exteriors</p> <p>Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals</p> <p>Oficina d'Investigació i Transferència Tecnològica</p> <p>Facultats i escoles</p> <p>Departaments</p> <p>Instituts de recerca</p> <p>Càtedres</p> <p>Escola de Doctorat</p> <p>ICE Josep Pallach</p>

	Serveis UdG
Calendari	Al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 7.		Empoderar les associacions i xarxes d'estudiants que promouen la igualtat i la diversitat sexual
Descripció		Donar suport institucional a les associacions, grups i xarxes d'estudiantat que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual a la UdG
Indicadors		Nombre d'activitats que es programin amb la col·laboració i/o suport institucional Espais de diàleg i d'interacció consolidats
Objectius esperats o resultats		Reforçar la col·laboració institucional amb les associacions i xarxes d'alumnes que promouen, des de l'activisme social, els valors vinculats a la igualtat de gènere, molt especialment els col·lectius feministes i de defensa del col·lectiu LGTBI+ Donar suport als actes que organitzin aquestes associacions per promoure la reflexió crítica i el debat als campus de la UdG Crear un espai de diàleg i d'intercanvi de propostes, estable i periòdic, per conèixer necessitats i consensuar estratègies i accions conjuntes Donar compliment a indicadors del Marc general de l'AQU-Catalunya
Persones destinatàries		Associacions i xarxes d'estudiants que promouen valors vinculats a la igualtat de gènere, especialment col·lectius feministes i LGTBI+ Consell d'Estudiants de la UdG
Responsables		Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social Vicerectorat d'Estudiants i Inserció Laboral
Calendari		Al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 8.		Designació de representants de l'estudiantat als centres docents per a la igualtat de gènere
Descripció		Elecció de representants de l'estudiantat a tots els centres docents de la UdG per vetllar per la igualtat de gènere, promoure accions en aquest àmbit i generar espais de diàleg i interacció
Indicadors		Designació de representacions a totes les facultats, a l'EPS i a l'Escola de Doctorat
Objectius o resultats esperats		Reforçar la col·laboració institucional amb l'estudiantat de la UdG en el disseny de polítiques de gènere Crear un espai de diàleg i d'intercanvi de propostes, estable i periòdic, per conèixer les necessitats de cada centre docent des de la perspectiva de l'estudiantat, i consensuar estratègies i accions conjuntes Millorar el diagnòstic de les necessitats percebudes per l'estudiantat en polítiques de gènere Reforçar la xarxa de persones implicades en les polítiques de gènere a la UdG
Persones destinatàries		Estudiantat de la UdG
Responsables		Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Consell d'Estudiants de la UdG Vicerektorat d'Estudiants i d'Inserció Laboral Delegacions de Gènere i Diversitat dels diferents centres docents
Calendari		1 any

ACCIÓ 9.		Ampliació del fons de la Biblioteca sobre temes vinculats a la igualtat de gènere i la diversitat sexual
Descripció		Ampliar el fons de la Biblioteca amb bibliografia i recursos sobre temes diversos vinculats directament o tangencialment a la igualtat de gènere, seleccionats a partir dels àmbits de docència i recerca de la UdG Crear una base de recursos audiovisuals on quedin recollides les gravacions de conferències i altres actes centrats en el gènere
Indicadors		Nombre de llibres i altres recursos adquirits per ampliar el fons bibliogràfic sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere
Objectius o resultats esperats		Ampliació dels fons bibliogràfics a disposició de la comunitat universitària
Persones destinatàries		Tota la comunitat universitària

Responsables	Biblioteca
Calendari	Anual, adquisició progressiva de nous títols

ACCIÓ 10. Lavabos inclusius als campus	
Descripció	Garantir instal·lacions de lavabos no binaris que superin la divisió de gènere heteronormativa
Indicadors	Nombre d'instal·lacions no binàries que es garanteixin als diferents campus de la UdG
Objectius o resultats esperats	Assegurar almenys uns lavabos inclusius a cadascun dels tres campus de la UdG
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Adjunt al Rector per al Campus SOTIM – Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment
Calendari	Execució en 4 anys

ACCIÓ 11. Revisió de la normativa de la UdG en clau de gènere	
Descripció	Garantir una revisió <i>ex ante</i> d'impacte de gènere en tota la normativa que, d'ara endavant, s'aprovi, amb l'objectiu d'assegurar la transversalitat de la perspectiva d'igualtat en els àmbits que són competència de la UdG; aquesta revisió s'hauria de projectar en la dimensió formal (ús del llenguatge) i en el contingut dispositiu
Indicadors	Revisió de procediments interns per garantir la revisió d'impacte de gènere Normativa que s'aprovi a la UdG sensible a la perspectiva de gènere o amb una avaluació prèvia d'impacte de gènere
Objectius o resultats esperats	Garantir la transversalització de la perspectiva de gènere a la normativa de la UdG Promoure la política d'igualtat de gènere des de normes jurídicament vinculants
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Secretaria General Assessoria Jurídica
Calendari	Execució en 4 anys

ACCIÓ 12.		Promoure la progressiva representació paritària de dones i homes als òrgans col·legiats representatius i de govern de la UdG
Descripció	Promoure una presència paritària de dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de govern, de participació i representació, consultius i en els espais de presa de decisions; garantir-ho progressivament, a mesura que es va renovant les composicions d'aquests òrgans	
Indicadors	Revisió dels òrgans col·legiats amb una composició paritària	
Objectius o resultats esperats	Assegurar una presència paritària de dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de la UdG per tal de donar compliment efectiu al marc jurídic vigent Garantir aquesta composició paritària a tots els òrgans col·legiats i molt especialment: <ul style="list-style-type: none"> - Òrgans de govern - Comissions - Òrgans de representació, inclosos comitès d'empresa i juntes de personal de PDI i PAS, així com òrgans de representació de l'estudiantat i de les associacions d'estudiants 	
Persones destinatàries	Comunitat universitària	
Responsables	Secretaria General	
Calendari	Implementació progressiva a mesura que es vagi renovant la composició dels òrgans col·legiats, fins a 4 anys	

ACCIÓ 13.		Promoure accions formatives per assegurar el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat
Descripció	Garantir accions formatives adreçades específicament a les persones de la UdG que hauran de vetllar per assegurar el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat Assegurar que aquesta formació abasti l'àmbit de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere en els seus respectius àmbits de competència, així com els recursos que la UdG posa a disposició per promoure-ho	

Indicadors	Incorporació d'aquesta acció formativa a la política de formació del PAS i del PDI Nombre d'accions formatives programades i impacte en nombre de persones formades amb perspectiva de gènere
Objectius o resultats esperats	Assegurar que qui sigui responsable d'implementar i avaluar les accions d'aquest Pla tingui coneixement precís dels recursos que té al seu abast i formació adaptada al seu perfil professional per fer-ho
Persones destinatàries	PDI - Personal docent i investigador PAS - Personal d'administració i serveis Estudiantat
Responsables	Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social ICE
Calendari	Al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 14. Promoure treballs finals de grau sense ceguesa de gènere	
Descripció	Formació específica sobre metodologies i recursos per desenvolupar una recerca sensible al gènere adreçada a la realització del treball final de grau. Complementàriament, promoure altres accions que incentivin aquesta perspectiva en els treballs finals de grau
Indicadors	Organització de cursos i altres accions formatives i de sensibilització sobre perspectiva de gènere en la recerca Accions en la formació acadèmica d'estudiantat que prepara el treball final de grau
Objectius o resultats esperats	Garantir que l'estudiantat que ha de redactar i ser avaluat del treball final de grau a la UdG pugui formar-se sobre com desenvolupar una recerca sensible al gènere Difondre la perspectiva de gènere en els treballs finals de grau Incorporar la perspectiva de gènere en les orientacions i guies sobre la redacció dels treballs finals de grau
Persones destinatàries	Estudiantat Personal docent i investigador que tutoritzi treballs finals de grau

Responsables	Facultats Àrea d'Igualtat de Gènere (Unitat de Compromís Social), en col·laboració amb les delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats ICE
Calendari	Al llarg del curs acadèmic

ACCIÓ 15. Promoure la perspectiva de gènere al nomenclator de càtedres i altres estructures de la UdG	
Descripció	Donar visibilitat a la dona en el nomenclator de les càtedres i altres estructures de la UdG
Indicadors	Nombre de càtedres i altres estructures de la UdG que incorporen la perspectiva de gènere en el seu nom identificador
Objectius o resultats esperats	Corregir el desequilibri existent i donar visibilitat a la dona i a la perspectiva de gènere en el nomenclator de càtedres i altres estructures vinculades a la UdG
Persones destinatàries	Càtedres Altres estructures de la UdG
Responsables	Vicerectorat de Territori i Compromís Social
Calendari	4 anys

ACCIÓ 16. Garantir l'auditoria i el registre retributiu en clau de gènere	
Descripció	Garantir instruments de transparència retributiva a la UdG (auditoria retributiva i registre salarial en clau de gènere), en els termes regulats al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes
Indicadors	Realització de l'auditoria retributiva Garantia del registre retributiu
Objectius o resultats esperats	Reforçar els instruments de transparència retributiva Millorar el diagnòstic de biaixos de gènere Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en matèria retributiva
Persones destinatàries	Treballadors i treballadores de la UdG
Responsables	Gerència Vicerectorat de Qualitat i Transparència
Calendari	2 anys

EIX ESTRATÈGIC 2. DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIÓ 17. Promoure accions formatives adreçades al professorat sobre docència amb perspectiva de gènere	
Descripció	Organització contínua d'accions formatives adreçades a formar el personal docent de la UdG sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la seva docència a l'aula Dissenyar aquesta formació en col·laboració directa amb les delegacions de Gènere i Diversitat de cadascuna de les nou facultats de la UdG amb l'objectiu d'adaptar l'acció formativa al perfil dels estudis que s'hi imparteixen
Indicadors	Nombre d'accions formatives programades (cursos, tallers i seminaris, entre d'altres) que s'imparteixen al llarg del curs acadèmic Impacte d'aquestes activitats formatives (professorat que segueix la formació i projecció dels aprenentatges adquirits a la seva docència)
Objectius o resultats esperats	Garantir que el professorat té les eines i coneixements necessaris per poder incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la seva docència a l'aula Eliminar la ceguesa de gènere en la docència a tots els estudis que s'imparteixen a la UdG Formar amb perspectiva de gènere l'estudiantat perquè esdevinguin professionals sensibles a la cultura de la igualtat, en els seus respectius àmbits d'expertesa, i ciutadans crítics
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica Vicerectorat de Personal ICE
Calendari	Programació al llarg de tot el curs acadèmic

ACCIÓ 18. Realització de diagnòstics per mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a les titulacions	
Descripció	Mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a les assignatures dels estudis que s'imparteixen a la UdG
Indicadors	<p>Projecció de la perspectiva de gènere a les fitxes de les assignatures</p> <p>Dades qualitatives obtingudes d'enquestes, entrevistes, grups de discussió i de la informació facilitada per la xarxa de persones que treballen en la promoció de la igualtat de gènere a la UdG (Unitat d'Igualtat de Gènere, Comissió d'Igualtat de la UdG, delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats de la UdG, directori d'expertesa de la UdG en aquest àmbit)</p> <p>Incorporació de la perspectiva de gènere als sistemes interns de garantia de la qualitat de la UdG</p>
Objectius o resultats esperats	Tenir un diagnòstic precís de la situació de la perspectiva de gènere en la docència que s'imparteix a les aules de la UdG, que orienti el disseny de futures accions correctores
Persones destinatàries	Personal docent i investigador Estudiantat
Responsables	<p>Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social</p> <p>Vicerectorat de Territori i Compromís Social</p> <p>Vicerectorat de Qualitat i Transparència</p> <p>Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica</p> <p>Comissió d'Igualtat de la UdG</p> <p>Delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats</p> <p>Gabinet de Planificació i Avaluació</p>
Calendari	Quadriennal

ACCIÓ 19.		Promoure la innovació docent i l'intercanvi i promoció d'experiències i bones pràctiques sobre perspectiva de gènere en la docència
Descripció	Promoure espais de reflexió crítica i d'innovació docent entorn de metodologies i bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'explicació dels continguts dels temaris a les aules de la UdG	
Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere al Model UdG 21 Nombre de convocatòries de projectes d'innovació docent que incorporin la perspectiva de gènere Seminaris, conferències, congressos i altres espais de reflexió crítica que s'organitzin entorn de la perspectiva de gènere en la docència universitària Consolidació del projecte "Aules Obertes a la Perspectiva de Gènere" en el marc dels actes commemoratius del 8 de març a la UdG	
Objectius o resultats esperats	Promoure institucionalment la innovació docent i l'intercanvi d'experiències entre el professorat Dissenyar i difondre noves metodologies i estratègies per eliminar la ceguesa de gènere a les aules Donar compliment al Marc general de l'AQU-Catalunya	
Persones destinatàries	Personal docent i investigador	
Responsables	Xarxa d'Innovació Docent sobre Docència amb Perspectiva de Gènere de l'ICE Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica	
Calendari	Programació al llarg de tot el curs acadèmic	

ACCIÓ 20.		Publicacions institucionals en clau de gènere
Descripció	Editar i difondre publicacions institucionals adreçades a visibilitzar i reconèixer la docència i la recerca amb perspectiva de gènere o en estudis de gènere a la UdG Generar recursos i materials que contribueixin a projectar la perspectiva de gènere als àmbits que són competència de la universitat	

Indicadors	Nombre de publicacions institucionals editades Materials i recursos docents i de recerca generats en clau de gènere
Objectius o resultats esperats	Promoure l'elaboració de recursos, materials i fons bibliogràfics amb perspectiva de gènere i fer-ne difusió Iniciar una col·lecció de publicacions institucionals sobre perspectiva de gènere en docència i recerca universitària Donar visibilitat a la docència i a la recerca promoguda des de la UdG Donar compliment al Marc general de l'AQU-Catalunya
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica ICE – Xarxa d'Innovació Docent sobre Docència amb Perspectiva de Gènere Servei de Publicacions
Calendari	Biennal

ACCIÓ 21.	Incloure progressivament la perspectiva de gènere en el disseny i contingut dels plans d'estudis
Descripció	Garantir que existeixen competències de gènere i resultats d'aprenentatge que les desenvolupen als plans d'estudis de les diferents titulacions
Indicadors	Competències que desenvolupen la perspectiva de gènere en el conjunt de matèries i assignatures, així com pràctiques curriculars Resultats d'aprenentatge que materialitzen la competència de gènere Existència d'assignatures especialitzades en gènere
Objectius o resultats esperats	Donar compliment al Marc general de l'AQU-Catalunya
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica Vicerectorat de Qualitat i Transparència Gabinet de Planificació i Avaluació Coordinadors d'estudis Delegats de Gènere i Diversitat de les facultats
Calendari	4 anys

EIX ESTRATÈGIC 3. RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIÓ 22.		Promoure una xarxa de recerca transversal que aplegui l'expertesa multidisciplinària de la UdG en l'àmbit de la igualtat, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere
Descripció		Crear una xarxa que agrupi el directori d'expertesa de la UdG en l'àmbit de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere
Indicadors		Creació de la xarxa, definició del seu estatut jurídic i atribució de competències
Objectius o resultats esperats		Aquesta xarxa de recerca multidisciplinària en l'àmbit de la igualtat de gènere a la UdG ha d'esdevenir un instrument eficient per consolidar un espai de col·laboració estable d'expertesa de la UdG, de caràcter multidisciplinari. Permetrà promoure l'accés a projectes de recerca de més ampli abast des d'un enfocament multidisciplinari, afavorirà la captació de recursos externs i acomplirà funcions de dinamització d'espais d'intercanvi d'informació, difusió i reflexió crítica. Es preveu que compleixi funcions d'assessorament intern en els diferents àmbits d'incidència directa o tangencial de la política d'igualtat de gènere projectada a la recerca
Persones destinatàries		Personal docent i investigador
Responsables		Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social Vicerectorat de Recerca i Transferència del Coneixement
Calendari		3 anys

ACCIÓ 23.		Generar, mantenir i difondre una base de dades sobre grups i projectes de recerca i el directori d'expertesa de la UdG sobre perspectiva de gènere i diversitat sexual
Descripció		Base de dades completa sobre grups, projectes de recerca i personal investigador amb expertesa en aquest àmbit de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere
Indicadors		Creació de la base de dades Accions comunicatives adreçades a donar a conèixer l'expertesa de la UdG en la recerca en aquest àmbit
Objectius o resultats esperats		Creació d'una base de dades completa que aplegui el conjunt de grups i projectes de recerca i el directori actualitzat de persones investigadores que treballen en aquest àmbit Difondre i posar en valor, dins i fora de la universitat, a través d'accions comunicatives institucionals, aquesta recerca i expertesa de la UdG
Persones destinatàries		Personal docent i investigador
Responsables		Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social Vicerectorat de Recerca i Transferència del Coneixement Vicerectorat de Comunicació i Relacions Exteriors
Calendari		2 anys

ACCIÓ 24.		Promoure la formació sobre recerca amb perspectiva de gènere a l'Escola de Doctorat
Descripció		Formació específica sobre metodologies i recursos per desenvolupar una recerca sensible al gènere a l'Escola de Doctorat
Indicadors		Organització periòdica de cursos sobre perspectiva de gènere en la recerca Impacte d'aquests cursos en la formació acadèmica de doctorands (tipus d'acció formativa, hores de docència, estudiantat que la rep)
Objectius o resultats esperats		Garantir que els doctorands i doctorandes, així com altre personal investigador de la UdG, es formi sobre com desenvolupar una recerca sensible al gènere

Persones destinatàries	Estudiantat de l'Escola de Doctorat Personal investigador de la UdG que rep formació a l'Escola de Doctorat
Responsables	Escola de Doctorat ICE
Calendari	2 anys

ACCIÓ 25. Promoure accions formatives adreçades al personal investigador sobre inclusió de la perspectiva de gènere a la recerca	
Descripció	Organització contínua d'accions formatives adreçades a formar al personal investigador de la UdG sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la seva recerca
Indicadors	Nombre d'accions formatives programades (cursos, tallers i seminaris, entre d'altres) que s'imparteixen al llarg del curs acadèmic Impacte d'aquestes activitats formatives (personal investigador que segueix la formació i projecció a la seva recerca dels aprenentatges adquirits)
Objectius o resultats esperats	Garantir que el personal investigador de la UdG té les eines i coneixements necessaris per poder incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere a la seva recerca. Assegurar formació continuada sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la recerca Corregir la ceguesa de gènere en les diferents fases dels projectes de recerca de la UdG
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerektorat de Recerca i Transferència del Coneixement ICE Departaments i instituts de recerca
Calendari	Programació al llarg del curs acadèmic

ACCIÓ 26. Promoure l'equitat de gènere en la composició dels tribunals de tesi doctoral i premis extraordinaris	
Descripció	Garantir una presència equilibrada de dones i homes en els tribunals avaluadors

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Modificació normativa adreçada a garantir l'equitat de gènere en la composició dels tribunals avaluadors de tesis doctorals. Modificació de la redacció de l'article 9, intitulat "Tribunal de la tesi doctoral" del text refós de la Normativa acadèmica dels estudis de doctorat de la UdG - Modificació de la Normativa per a la concessió de premis extraordinaris de les titulacions de grau, màster i doctorat de la UdG per promoure un equilibri de gènere en la composició dels òrgans que avaluin candidatures de premis extraordinaris
Objectius o resultats esperats	Assegurar una presència equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals que avaluen mèrits acadèmics a la UdG
Persones destinatàries	Comunitat universitària
Responsables	Secretaria General Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica Vicerectorat de Recerca i Transferència del Coneixement
Calendari	2 anys

EIX ESTRATÈGIC 4. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I LES CONDICIONS LABORALS

ACCIÓ 27.		Diagnosticar les limitacions amb què es troben els treballadors i treballadores de la UdG per fer efectiva la conciliació de la vida laboral, personal i familiar
Descripció	Promoure un diagnòstic precís de les oportunitats i limitacions que afecten treballadors i treballadores de la UdG per fer efectiva la conciliació	
Indicadors	Realització d'enquestes, entrevistes i grups de discussió per a l'obtenció de les dades qualitatives necessàries per al diagnòstic	
Objectius o resultats esperats	Obtenir informació precisa i completa sobre les limitacions efectives que dificulten la conciliació dels treballadors i treballadores de la UdG, a fi de poder dissenyar i implementar, si escau, accions correctores	
Persones destinatàries	Personal docent i investigador Personal d'administració i serveis	
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Gerència Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Juntes de personal i comitès d'empresa	
Calendari	2 anys	

ACCIÓ 28.		Promoure la difusió de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar garantides a la UdG
Descripció	Campanya informativa del catàleg de mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar reconegudes al personal docent i investigador i al personal d'administració i serveis	
Indicadors	Realització d'una campanya informativa Accions comunicatives	

Objectius o resultats esperats	Difondre informació precisa i completa sobre les mesures de conciliació reconegudes als treballadors i treballadores de la UdG
Persones destinatàries	Personal docent i investigador Personal d'administració i serveis
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Comunicació i Relacions Exteriors Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Juntetes de personal i comitès d'empresa
Calendari	2 anys

ACCIÓ 29.	Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums no continguin elements de discriminació indirecta
Descripció	Garantir que la normativa i els procediments interns de la UdG aplicables a la contractació i avaluació curricular no continguin elements de discriminació indirecta, això és, disposicions, criteris o pràctiques aparentment neutres però que situen les dones en desavantatge
Indicadors	Revisió de les disposicions normatives que regulen la selecció i promoció del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, amb l'objectiu de detectar possibles elements de discriminació indirecta
Objectius o resultats esperats	Garantir que la normativa que regula la selecció i la promoció de personal no conté elements de discriminació indirecta
Persones destinatàries	Personal docent i investigador Personal d'administració i serveis
Responsables	Secretaria General Assessoria Jurídica Gerència Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Juntetes de personal i comitès d'empresa
Calendari	2 anys

ACCIÓ 30.	Promoure la representació paritària de dones i homes a les comissions de selecció del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis
Descripció	Procurar una presència paritària en la composició final de les comissions de selecció dels treballadors i treballadores de la UdG, tant PDI com PAS
Indicadors	Composició final d'aquests òrgans col·legiats de selecció de candidatures Modificació, si escau, de les disposicions reglamentàries que regulen l'estatut d'aquests òrgans per tal d'incloure el deure de promoure la paritat en la seva composició
Objectius o resultats esperats	Assegurar una presència paritària de dones i homes en la composició de les comissions de selecció
Persones destinatàries	Personal d'administració i serveis Personal docent i investigador
Responsables	Secretaria General Gerència Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Junttes de personal i comitès d'empresa
Calendari	1 any

ACCIÓ 31.	Incloure formació específica amb perspectiva de gènere al Pla marc de formació del personal docent i investigador
Descripció	Garantir que s'inclou una formació sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i perspectiva de gènere entre les necessitats formatives previstes als plans de formació del PDI
Indicadors	Nombre d'accions formatives amb perspectiva de gènere garantides explícitament en el Pla de formació
Objectius o resultats esperats	Assegurar accions formatives del PDI en aquest àmbit, explicitades al Pla de formació que aprovi el Consell de Govern
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Junta de personal i comitè d'empresa
Calendari	Vinculat a l'aprovació del Pla de formació pel Consell de Govern

ACCIÓ 32.		Incloure formació específica amb perspectiva de gènere al Pla marc de formació del personal d'administració i serveis
Descripció	Garantir que s'inclou una formació sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i perspectiva de gènere entre les necessitats formatives previstes als plans de formació del PAS.	
Indicadors	Nombre d'accions formatives amb perspectiva de gènere garantides explícitament en el Pla de formació	
Objectius o resultats esperats	Assegurar accions formatives adreçades al PAS en aquest àmbit, dins del Pla de formació que aprovi el Consell de Govern	
Persones destinatàries	Personal d'administració i serveis	
Responsables	Gerència Vicerectorat de Personal Servei de Recursos Humans Junta de personal i comitè d'empresa	
Calendari	Vinculat a l'aprovació del Pla de formació pel Consell de Govern	

ACCIÓ 33.		Promoure accions positives amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en la provisió de les places de catedràtic i catedràtica de la UdG
Descripció	Acció positiva adreçada a corregir el biaix de gènere identificat en el diagnòstic	
Indicadors	Nombre de places que són ocupades per dones a conseqüència de la mesura d'acció positiva que s'hagi promogut.	
Objectius o resultats esperats	Corregir progressivament el biaix de gènere i promoure l'accés de dones a les places de catedràtic i catedràtica de la UdG.	
Persones destinatàries	Personal docent i investigador	
Responsables	Vicerectorat de Personal	
Calendari	1 any	

ACCIÓ 34.	Dissenyar les activitats acadèmiques i de gestió de la docència amb l'objectiu de promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar del PDI i el PAS
Descripció	<p>Aprovar una normativa de la UdG que reguli, amb vocació garantista i amb perspectiva de gènere, mesures projectades al disseny d'activitats acadèmiques i de gestió de la docència per tal de promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar dels treballadors i treballadores de la UdG. Proposar que aquesta normativa inclogui, almenys, les següents mesures de gestió horària:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Donar continuïtat a l'acció del programa de govern de promoure que l'activitat docent als estudis de grau acabi, com a regla general, a les 7 de la tarda - Donar continuïtat a l'acció del programa de govern adreçada a dotar les unitats de responsabilitat en la gestió horària (eTempo) permetent més flexibilització horària del PAS, tendint a jornades més compactades i assegurant la conciliació familiar, segons les necessitats del servei - Donar continuïtat a l'acció del programa de govern d'augmentar les hores de conciliació del PAS, passant d'1 dia fins a les 30 h anuals, sense necessitat de justificació, compatibilitzant-ho amb les necessitats del servei - Garantir accions positives per protegir el PDI i PAS que té fills menors de 12 anys. En el cas del PDI, en l'assignació d'encàrrecs als plans docents de les àrees de coneixement, i en el cas del PAS, en l'assignació de torns de jornada laboral - Evitar activitats de formació i reunions en horari no laboral - Potenciar el teletreball del PAS
Indicadors	Aprovació de la normativa de la UdG esmentada Implementació d'accions positives adreçades a promoure la conciliació
Objectius o resultats esperats	Avançar, des del consens de la comunitat universitària, en un aprofundiment de mesures efectives de conciliació de la vida laboral, personal i familiar
Persones destinatàries	Personal docent i investigador Personal d'administració i serveis

Responsables	Gerència Secretaria General Assessoria Jurídica Vicerektorat de Personal Servei de Recursos Humans Juntes de personal i comitès d'empresa
Calendari	4 anys

ACCIÓ 35. Garantir exempcions docents per a la intensificació de recerca després d'un permís de maternitat	
Descripció	Mantenir la continuïtat de les exempcions docents garantides a la Normativa d'exempcions docents per a la intensificació de la recerca després d'un permís de maternitat , aprovada pel Consell de Govern de la UdG en la sessió de 5 de juliol de 2019
Indicadors	Vigència de la normativa Convocatòries periòdiques d'aquestes exempcions docents Nombre de docents que s'han beneficiat de les exempcions
Objectius o resultats esperats	Corregir el sostre de vidre que representa la maternitat per al ple desenvolupament, en condicions d'igualtat d'oportunitats, de les carreres acadèmiques i investigadores del professorat a temps complet de la UdG
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerektorat de Personal Vicerektorat de Docència i Planificació Acadèmica
Calendari	Convocatòria d'exempcions semestral

ACCIÓ 36. Protecció de la maternitat i la paternitat en el reconeixement de la condició d'investigador actiu	
Descripció	Mantenir la continuïtat de l'acció positiva garantida en la modificació de la Normativa d'investigador en actiu i del seu text refós, aprovat per acord del Consell de Govern en la sessió tinguda el 16 de desembre de 2019

Indicadors	Vigència de la previsió normativa Nombre de docents que s'han beneficiat d'aquesta acció positiva
Objectius o resultats esperats	Acció positiva adreçada a garantir el ple desenvolupament, en condicions d'igualtat d'oportunitats, de les carreres acadèmiques i investigadores del professorat a temps complet de la UdG
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerektorat de Recerca i Transferència del Coneixement Vicerektorat de Personal
Calendari	Convocatòria anual

ACCIÓ 37. Protecció de la maternitat i la paternitat en la pròrroga del reconeixement del tram de recerca o de transferència viu	
Descripció	Mantenir la continuïtat de l'acció positiva garantida a la Normativa reguladora de la dedicació docent del professorat , que en l'article 3.4 disposa que en el cas d'haver gaudit d'un permís per paternitat o maternitat durant els set anys naturals anteriors a l'any d'inici del curs acadèmic, el reconeixement de tram de recerca o de transferència viu es prorroga 12 mesos addicionals.
Indicadors	Vigència de la previsió normativa Nombre de docents que s'han beneficiat d'aquesta acció positiva
Objectius o resultats esperats	Acció positiva adreçada a garantir el ple desenvolupament, en condicions d'igualtat d'oportunitats, de les carreres acadèmiques i investigadores del professorat a temps complet de la UdG
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerektorat de Recerca i Transferència del Coneixement Vicerektorat de Personal
Calendari	Convocatòria anual

ACCIÓ 38.	Protecció de la maternitat en cas d'empat en els criteris de prioritització de convocatòries de places de professorat agregat
Descripció	Mantenir la continuïtat de l'acció positiva
Indicadors	Vigència de la previsió normativa Nombre de docents que s'han beneficiat d'aquesta acció positiva
Objectius o resultats esperats	Corregir el sostre de vidre que representa la maternitat per al ple desenvolupament, en condicions d'igualtat d'oportunitats, de les carreres acadèmiques del professorat a temps complet de la UdG
Persones destinatàries	Personal docent i investigador
Responsables	Vicerectorat de Recerca i Transferència del Coneixement Vicerectorat de Personal
Calendari	Segons convocatòries

EIX ESTRATÈGIC 5. COMPROMÍS CONTRA LA DISCRIMINACIÓ I LES VIOLÈNCIES

ACCIÓ 39.		Vetllar per difondre els recursos de la UdG en matèria de prevenció i resposta contra l'assetjament i la violència per raó de sexe, gènere o sexualitat
Descripció	Assegurar el desplegament efectiu de la informació, la prevenció i la formació en els recursos que ofereix la UdG adreçats a eliminar tota forma de discriminació o violència (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia) Donar a conèixer el protocol de la UdG sobre aquesta qüestió	
Indicadors	Nombre de campanyes de sensibilització i accions comunicatives i formatives	
Objectius o resultats esperats	Vetllar perquè tota la comunitat universitària tingui coneixement dels seus drets i deures i dels recursos que la UdG posa a la seva disposició per combatre tot tipus de discriminació i violència Crear estat d'opinió i espais de reflexió crítica entorn de la problemàtica de la discriminació i la violència Formar futurs professionals i ciutadans crítics	
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària	
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Comunicació i Relacions Exteriors	
Calendari	Anual	

ACCIÓ 40.		Crear un Servei d'atenció integral per atendre el col·lectiu LGTBI +
Descripció	Desplegament del conveni de col·laboració entre la Universitat de Girona i l'Àrea d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Família de la Generalitat de Catalunya per a la creació d'un servei d'atenció integral (SAI) adreçat a les persones LGTBI +	
Indicadors	Creació del Servei d'atenció integral Recursos que es posen a disposició de la comunitat universitària garantits a les clàusules del conveni	

Objectius o resultats esperats	Ampliar els recursos de la UdG per donar resposta eficient als casos de LGTBI-fòbia Reforçament dels serveis d'assessorament i suport davant situacions de discriminació, assetjament i altres expressions de violència i LGTBI-fòbia, així com l'acompanyament en la transició de gènere Crear estat d'opinió i espais de reflexió crítica entorn de la problemàtica de la discriminació i la violència en casos de LGTBI-fòbia Formar futurs professionals i ciutadans crítics
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social
Calendari	1 any

ACCIÓ 41.	Millora de les obres d'enllumenat dels campus per corregir zones fosques
Descripció	Obres d'ampliació i millora de l'enllumenat de les instal·lacions universitàries exteriors dels campus de la UdG per corregir els espais o zones fosques
Indicadors	Execució de les obres de millora de la xarxa d'enllumenat de les instal·lacions universitàries
Objectius o resultats esperats	Eliminar les zones fosques als espais dels campus de la UdG amb l'execució d'obres de millora de l'enllumenat Millora de la percepció de seguretat dels membres de la comunitat universitària
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Adjunt al Rector per al Campus SOTIM – Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment
Calendari	4 anys

ACCIÓ 42.		Garantir Punts Liles a les facultats
Descripció	Descentralitzar els punts d'atenció a víctimes d'assetjament i violència per raó de sexe, gènere o sexualitat a la UdG, bo i garantint Punts Liles als serveis de Consergeria de les 9 facultats.	
Indicadors	Desplegament efectiu dels 9 Punts Liles a les facultats de la UdG	
Objectius o resultats esperats	Apropar els punts d'atenció a tota la comunitat universitària Reforçar les mesures de prevenció i resposta davant situacions de discriminació i violència als espais de la universitat	
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària	
Responsables	Gerència Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats	
Calendari	2 anys	

ACCIÓ 43.		Vetllar perquè les festes estudiantils estiguin lliures de violència de gènere i per diversitat sexual
Descripció	Disseny d'accions comunicatives, de sensibilització i atenció als espais d'oci als campus. En el cas de la Festa Major de la UdG, desplegament d'un Punt Lila i altres accions	
Indicadors	Accions de comunicació i sensibilització programades als espais d'oci Punts d'atenció a la comunitat universitària Altres accions de prevenció, detecció i actuació	
Objectius o resultats esperats	Reforçar les mesures de prevenció i resposta davant situacions de discriminació i violència i apropar-les als espais d'oci de la universitat	
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària	
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat d'Estudiants i Inserció Laboral Consell d'Estudiants Associacions de l'estudiantat Col·lectius d'estudiants que promouen la igualtat de gènere a la UdG	
Calendari	1 any	

ACCIÓ 44.	Revisió del Protocol de la UdG de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat
Descripció	Modificació de les previsions del Protocol per tal de millorar el procediment i la resposta, atenent la valoració i les propostes que es presentin des de la comissió instructora de cada cas Establir mecanismes de prevenció i actuació davant la violència de segon ordre
Indicadors	Avaluació de la comissió instructora Modificació de les previsions del Protocol
Objectius o resultats esperats	Millorar la tramitació i la resposta institucional en els casos d'assetjament i violència, tenint presents la violència a les xarxes socials i les violències digitals.
Persones destinatàries	Tota la comunitat universitària
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social
Calendari	2 anys

EIX ESTRATÈGIC 6. COMPROMÍS SOCIAL I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS SENSIBLES AL GÈNERE

ACCIÓ 45.		Promoure l'establiment de vincles i col·laboracions amb administracions i entitats públiques i privades compromeses amb la igualtat de gènere
Descripció	Reforçar la xarxa de col·laboració institucional de la UdG amb altres administracions i entitats que treballen, directament o tangencial, en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere.	
Indicadors	Col·laboracions conjuntes en la programació de trobades, actes, conferències, debats i altres espais de reflexió entorn a qüestions vinculades al gènere.	
Objectius o resultats esperats	<p>Consolidar i ampliar la xarxa de col·laboració institucional de la UdG en l'àmbit de la igualtat de gènere.</p> <p>Difondre l'expertesa, docent i de recerca, de la UdG en aquest àmbit.</p> <p>Promoure iniciatives que es projectin fora de l'àmbit estrictament universitari, per sensibilitzar, formar, promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió</p>	
Persones destinatàries	Administracions públiques i altres entitats públiques i privades que treballin, directament o tangencial, en polítiques de promoció de la igualtat de gènere	
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social	
Calendari	2 anys	

ACCIÓ 46.		Promoure campanyes de sensibilització adreçades a combatre estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals, especialment en aquells estudis on es detecta un major desequilibri per sexes
Descripció	Corregir biaixos de gènere i promoure accions de sensibilització projectades als estudis on es detectin més desequilibris Incentivar l'accés de les dones a les carreres STEM i promoure, semblantment, l'accés dels homes a estudis on la seva presència es trobi molt infrarepresentada, com ara els de contingut social o educatiu o la infermeria	
Indicadors	Nombre d'accions de sensibilització que s'hagin programat. Evolució dels biaixos de gènere a les dades desagregades de la UdG per estudis	
Objectius o resultats esperats	Trencar estereotips de gènere en l'elecció de carreres universitàries Potenciar i donar suport a l'accés de les dones/homes a aquells estudis on es detecti més biaix de gènere	
Persones destinatàries	Estudiantat de secundària Estudiantat de la UdG	
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats on es detecta més biaix de gènere	
Calendari	2 anys	

ACCIÓ 47.		Reforçar la col·laboració amb els centres d'ensenyament secundari amb l'objectiu de promoure la cultura de la igualtat
Descripció	Reforçar la col·laboració estable i continuada amb els centres d'ensenyament secundari amb l'objectiu de promoure el valor de la igualtat de gènere	
Indicadors	Nombre d'accions de formació i sensibilització que s'hagin programat	

Objectius o resultats esperats	Consolidar i ampliar la xarxa de col·laboració institucional de la UdG en l'ensenyament a secundària Promoure espais de diàleg i d'intercanvi de bones pràctiques Difondre l'expertesa, docent i de recerca, de la UdG en l'àmbit de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere Promoure iniciatives adreçades a sensibilitzar, formar, promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió
Persones destinatàries	Estudiantat de secundària Estudiantat de la UdG
Responsables	Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerektorat de Comunicació i Relacions Exteriors Delegada del Rector per a la Promoció i la Divulgació
Calendari	2 anys

ACCIÓ 48.	Promoure la cultura de la igualtat de gènere i l'empoderament de la dona en els projectes de cooperació i de voluntariat impulsats des de la UdG
Descripció	Promoure els valors vinculats a l'àmbit de la igualtat de gènere en les convocatòries impulsades des de les àrees de cooperació i voluntariat de la UdG
Indicadors	Nombre de projectes promoguts des de la Unitat de Compromís Social de la UdG que tenen una dimensió de gènere
Objectius o resultats esperats	Promoure els valors de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere de manera transversal en projectes i accions que s'impulsin institucionalment des de les àrees de cooperació i voluntariat de la UdG Sensibilitzar, formar, promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió
Persones destinatàries	Estudiantat de la UdG Personal docent i investigador
Responsables	Unitat de Compromís Social Vicerektorat de Territori i Compromís Social
Calendari	Anual

ACCIÓ 49.	Promoure els valors vinculats a la cultura de la igualtat en la formació no reglada i en les activitats extracurriculars organitzades a la UdG
Descripció	Promoure els valors de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere de manera transversal en les formacions no reglades i en les activitats extracurriculars organitzades a la UdG
Indicadors	Nombre de cursos, activitats i jornades en clau de gènere
Objectius o resultats esperats	Promoure els valors de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere de manera transversal en les activitats que es promoguin institucionalment des de la formació no reglada i les activitats extracurriculars Sensibilitzar, formar, promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió
Persones destinatàries	Estudiantat de la UdG
Responsables	Unitat de Compromís Social Servei d'Esports Biblioteca Borsa de treball Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals
Calendari	1 any

ACCIÓ 50.	Convocar beques, ajuts i premis adreçats a promoure valors vinculats a la igualtat de gènere
Descripció	Promoure els valors vinculats a l'àmbit de la igualtat de gènere en les convocatòries de beques, ajuts i premis de la UdG
Indicadors	Nombre de beques, ajuts i premis que tenen una dimensió de gènere
Objectius o resultats esperats	Promoure els valors de la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere de manera transversal en beques, ajuts i premis que es convoquin a la UdG Sensibilitzar, formar, promoure la reflexió crítica i crear estat d'opinió
Persones destinatàries	Estudiantat de la UdG Personal docent i investigador
Responsables	Consell Social Àrea d'Igualtat de Gènere – Unitat de Compromís Social Vicerectorat de Territori i Compromís Social
Calendari	Al llarg del curs acadèmic

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Amb l'objectiu de revisar com es desplega aquest Segon Pla d'Igualtat i l'impacte efectiu que tenen les accions que s'hi programen, es proposa dur a terme una doble avaluació.

La primera avaluació, intermèdia, 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 la seva implementació. Aquesta avaluació formativa en fase intermèdia ha de servir, si escau, per replantejar les accions o buscar noves estratègies per assolir els objectius. Per facilitar aquesta revisió en fase intermèdia, a l'annex d'aquest document s'adjunta una fitxa de seguiment que recull de manera senzilla i sistemàtica la informació necessària per tenir un retorn precís de l'estat de cada acció. L'àrea d'Igualtat de Gènere de la Unitat de Compromís Social 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 diagnòsi del desenvolupament del Pla i, consegüentment, oferirà una descripció precisa de les accions de política de gènere que s'hagin implementat fins aquell moment. Es traslladarà a l'equip de govern, a la Comissió d'Igualtat, a les delegacions de Gènere i Diversitat de les facultats i a les altres xarxes d'expertesa en l'àmbit de la igualtat de gènere de la UdG. L'informe es publicarà a la pàgina web de la UdG i se'n donarà compte als òrgans representatius i de govern que es determini.

Al final de l'horitzó definit pel pla d'acció, es durà a terme una avaluació sumativa. Es comprovaran les millores que s'hagin aconseguit i l'assoliment dels objectius marcats d'acord amb criteris d'eficàcia, eficiència i sostenibilitat. En aquesta avaluació final es desenvoluparà una diagnòsi completa emprant el model d'indicadors establerts per a cada acció. La revisió crítica dels resultats d'aquest procés avaluador servirà de paràmetre en el disseny del nou instrument de planificació que el substitueixi, amb l'objectiu de donar continuïtat i consolidar la política d'igualtat de gènere a la UdG.

6. ANNEX DOCUMENTAL

Annex 1. Cronograma

EIXOS ESTRATÈGICS I ACCIONS

- **Eix estratègic 1. Promoure la cultura per l'equitat a tota la institució**
- **Eix estratègic 2. Docència amb perspectiva de gènere**
- **Eix estratègic 3. Recerca amb perspectiva de gènere**
- **Eix estratègic 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals**
- **Eix estratègic 5. Compromís contra la discriminació i les violències**
- **Eix estratègic 6. Compromís social i transferència de coneixements sensibles al gènere**

CRONOGRAMA DE LES ACCIONS DEL SEGON PLA D'IGUALTAT

EIX ESTRATÈGIC	ACCIÓ	CALENDARI
1. PROMOURE LA CULTURA PER L'EQUITAT A TOTA LA INSTITUCIÓ	1. Organització de campanyes de sensibilització	11 de febrer (Dia Internacional de les Dones i les Nenes a la Ciència) 8 de març (Dia Internacional de la Dona) 17 de maig (Dia Internacional contra la LGTB-fòbia) 25 de novembre (Dia Internacional contra la Violència de Gènere) Altres dates complementàries per donar a conèixer periòdicament accions vinculades a la política d'igualtat de gènere de la UdG
	2. Organitzar i donar suport institucional a activitats formatives en clau de gènere	Programació contínua al llarg de tot el curs acadèmic
	3. Promoure la presència de les dones entre les persones guardonades amb distincions i premis, inclosos els doctorats honoris causa	Al llarg de tot el curs acadèmic
	4. Promoure la presència de les dones com a ponents d'actes institucionals	Al llarg de tot el curs acadèmic
	5. Incorporació de la perspectiva de gènere als Sistemes Interns de Garantia de Qualitat de la UdG	Obligatori per a totes les noves memòries i progressiu d'acord amb el marc VSMA per a totes les memòries d'estudis actuals
	6. Revisar l'estratègia comunicativa de la UdG en clau de gènere: imatge i llenguatge inclusius	Al llarg de tot el curs acadèmic
	7. Empoderar les associacions i xarxes d'estudiants que promouen la igualtat i la diversitat sexual	Al llarg del tot el curs acadèmic
	8. Designació de representants de l'estudiantat als centres docents per a la igualtat de gènere	1 ANY
	9. Ampliació del fons de la Biblioteca sobre temes vinculats a la igualtat de gènere i la diversitat sexual	Annual, adquisició progressiva de nous títols
	10. Lavabos inclusius als campus	Execució en 4 anys
	11. Revisió de la normativa de la UdG en clau de gènere	Execució en 4 anys

	12. Promoure la progressiva representació paritària de dones i homes als òrgans col·legiats representatius i de govern de la UdG	Implementació progressiva a mesura que es vagi renovant la composició dels òrgans col·legiats, fins a 4 anys
	13. Promoure accions formatives per assegurar el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	Al llarg de tot el curs acadèmic
	14. Promoure treballs finals de grau sense ceguesa de gènere	Al llarg del curs acadèmic
	15. Promoure la perspectiva de gènere al nomenclàtor de càtedres i altres estructures de la UdG	4 ANYS
	16. Garantir l'auditoria i el registre retributiu en clau de gènere	2 ANYS
2. DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	17. Promoure accions formatives adreçades al professorat sobre docència amb perspectiva de gènere	Programació al llarg de tot el curs acadèmic
	18. Realització de diagnòstics per mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a les titulacions	Quadriennal
	19. Promoure la innovació docent i l'intercanvi i promoció d'experiències i bones pràctiques sobre perspectiva de gènere en la docència	Programació al llarg de tot el curs acadèmic
	20. Publicacions institucionals en clau de gènere	Biennal
	21. Incloure progressivament la perspectiva de gènere en el disseny i contingut dels plans d'estudis	4 anys
3. RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	22. Promoure una xarxa de recerca transversal que aplegui l'expertesa multidisciplinària de la UdG en l'àmbit de la igualtat, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere	3 anys
	23. Generar, mantenir i difondre una base de dades sobre grups i projectes de recerca i el directori d'expertesa de la UdG sobre perspectiva de gènere i diversitat sexual	2 anys
	24. Promoure la formació sobre recerca amb perspectiva de gènere a l'Escola de Doctorat	2 anys
	25. Promoure accions formatives adreçades al personal investigador sobre inclusió de la perspectiva de gènere a la recerca	Programació al llarg del curs acadèmic
	26. Promoure l'equitat de gènere en la composició dels tribunals de tesi doctoral i premis extraordinaris	2 anys
4. IGUALTAT D'OPORTUNITATS	27. Diagnosticar les limitacions amb què es troben els treballadors i treballadores de la UdG per fer efectiva la conciliació de la vida laboral, personal i familiar	2 anys

EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I LES CONDICIONS LABORALS	28. Promoure la difusió de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar garantides a la UdG	2 anys
	29. Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums no continguin elements de discriminació indirecta	2 anys
	30. Promoure la representació paritària de dones i homes a les comissions de selecció del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis	1 any
	31. Incloure formació específica amb perspectiva de gènere al Pla marc de formació del personal docent i investigador	Vinculat a l'aprovació del Pla de formació pel Consell de Govern
	32. Incloure formació específica amb perspectiva de gènere al Pla marc de formació del personal d'administració i serveis	Vinculat a l'aprovació del Pla de formació pel Consell de Govern
	33. Promoure accions positives amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en la provisió de les places de catedràtic i catedràtica de la UdG	1 any
	34. Dissenyar les activitats acadèmiques i de gestió de la docència amb l'objectiu de promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar del PDI i el PAS	4 anys
	35. Garantir exempcions docents per a la intensificació de recerca després d'un permís de maternitat	Convocatòria d'exempcions semestral
	36. Protecció de la maternitat i la paternitat en el reconeixement de la condició d'investigador actiu	Convocatòria anual
	37. Protecció de la maternitat i la paternitat en la pròrroga del reconeixement del tram de recerca o de transferència viu	Convocatòria anual
38. Protecció de la maternitat en cas d'empat en els criteris de prioritització de convocatòries de places de professorat agregat	segons convocatòries	
5. COMPROMÍS CONTRA LA DISCRIMINACIÓ I LES VIOLÈNCIES	39. Vetllar per difondre els recursos de la UdG en matèria de prevenció i resposta contra l'assetjament i la violència per raó de sexe, gènere o sexualitat	Anual
	40. Crear un Servei d'atenció integral per atendre el col·lectiu LGTBI+	1 any
	41. Millora de les obres d'enllumenat dels campus per corregir zones fosques	4 anys
	42. Garantir Punts Liles a les facultats	2 anys
	43. Vetllar perquè les festes estudiantils estiguin lliures de violència de gènere i per diversitat sexual	1 any

	44. Revisió del Protocol de la UdG de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat	2 anys
6. COMPROMÍS SOCIAL I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS SENSIBLES AL GÈNERE	45. Promoure l'establiment de vincles i col·laboracions amb administracions i entitats públiques i privades compromeses amb la igualtat de gènere	2 anys
	46. Promoure campanyes de sensibilització adreçades a combatre estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals, especialment en aquells estudis on es detecta un major desequilibri per sexes	2 anys
	47. Reforçar la col·laboració amb els centres d'ensenyament secundari amb l'objectiu de promoure la cultura de la igualtat	2 anys
	48. Promoure la cultura de la igualtat de gènere i l'empoderament de la dona en els projectes de cooperació i de voluntariat impulsats des de la UdG	Anual
	49. Promoure els valors vinculats a la cultura de la igualtat en la formació no reglada i en les activitats extracurriculars organitzades a la UdG	1 any
	50. Convocar beques, ajuts i premis adreçats a promoure valors vinculats a la igualtat de gènere	Al llarg del curs acadèmic

Annex 2. Fitxa de seguiment per a cada acció

ACCIÓ núm.	
Descripció de l'acció	
Data d'inici i final de l'acció	
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals	
Aspectes que cal destacar	
Suggeriments de millora	