

III Plan de igualdad de oportunidades de UIC Barcelona (2022-2026)

Aprobado por la CEJG -Comisión Ejecutiva de la Junta de
Gobierno- y firmado por el grupo de trabajo del III Plan de
Igualdad en enero de 2022

Índice

1. Introducción	3
2. El marco del Plan de igualdad	5
3. Ejes del Plan de acción de igualdad (UIC Barcelona)	7
3.1. Eje estratégico 1: «Cultura»	7
3.2. Eje estratégico 2: «Laboral i Direcció de Persones»	10
3.3. Eje estratégico 3: «Ámbito académico»	13
4. Anexos	18
4.1. Marco normativo autonómico de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario	18
4.2. Marco normativo estatal de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario	18
4.3. Marco normativo europeo e internacional de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario	19

1. Introducción

La Universitat Internacional de Catalunya (UIC Barcelona) es una institución privada que nace en 1997 bajo la Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria (LRU), y la Ley 26/1984 del Parlamento de Cataluña. Actualmente, acoge más de ocho mil alumnos y ofrece dieciséis grados, ocho dobles grados, una treintena de dobles titulaciones internacionales y una amplia oferta de másteres, posgrados y cursos de formación continua.

El III Plan de igualdad de oportunidades y el resto de documentos institucionales de nuestra universidad están enmarcados en el respeto hacia la persona y sus derechos, tal como se expone en el artículo 8 de su ideario:

«La Universidad está abierta con espíritu universal a toda clase de personas, sin discriminaciones por motivo de religión, nacionalidad, procedencia geográfica o social, sexo, raza, ideología o cualquier otro tipo.»

El primer Plan de igualdad de oportunidades de UIC Barcelona (18 de mayo de 2009) se centró en impulsar y consolidar las medidas de conciliación, así como en analizar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones (sueldo, trato y trayectoria profesional). Este objetivo se ha conseguido, tal y como muestran los datos de los últimos años y el esfuerzo para visibilizar a las mujeres académicas (discurso de apertura de curso, actos de graduación, ponentes de seminarios y congresos, etc.).

El segundo Plan de igualdad de oportunidades fue aprobado el 28 de octubre de 2020 por la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno, con el visto bueno del Comité de Empresa, casi simultáneamente con la aparición de dos nuevos reales decretos (RD 901/2020 y RD 902/2020) que pedían incrementar el nivel de detalle y compromiso, y hacían obligatorio reabrir los planes y llevar a cabo un registro y una auditoría salarial. Este Plan mostraba la evolución positiva progresiva de los diez últimos años, así como las áreas de mejora: la comunicación interna y la formación en igualdad y conciliación de los empleados.

El tercer Plan de igualdad de oportunidades (2022-2026), en continuidad con los anteriores, analiza los puntos subsanados por el Real Decreto y, al mismo tiempo, declara nuevos indicadores, objetivos, personas destinatarias y responsables de llevarlos a cabo.

Cabe destacar la correcta implantación de la flexibilidad horaria aprobada por la Junta de Gobierno en julio de 2020, la buena comunicación del Plan en todo el personal de administración y servicios (PAS) y el personal docente e investigador (PDI), y la continuidad en el Plan de formación y desarrollo profesional para hacer un mejor uso de la plataforma de evaluación profesional anual UIConversation

En la redacción del tercer Plan de igualdad de oportunidades se han considerado las necesidades específicas de nuestra universidad, teniendo en cuenta los datos desagregados de los últimos cursos académicos recogidos en este Plan y en los anteriores. La recopilación sistemática de datos ofrece una visión precisa que no se reduce al estado de nuestra universidad y sus principales necesidades. Estos resultados, así como el diagnóstico preliminar, se han presentado a diferentes órganos representativos y de gobierno, como la Dirección de Personas, la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa y la Junta de Gobierno.

Los compromisos explícitos alcanzados por las diferentes unidades y servicios, así como la suma de todos nuestros esfuerzos, harán posible avanzar más allá de lo logrado con los dos planes anteriores y contribuiremos, desde nuestra institución, a hacer más equitativas las condiciones laborales de hombres y mujeres, con el compromiso de seguir trabajando para mejorar la definición de los puestos de trabajo, los procesos de selección y promoción profesional, la justa retribución entre hombres y mujeres de una misma categoría profesional, la inclusión de los diversos colectivos, también de los que presentan diversidad funcional, y el desarrollo aún mayor de una cultura del respeto y la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, tal como recoge el Protocolo de 15 de julio de 2020.

Los diferentes planes de igualdad de oportunidades constituyen compromisos firmes que nuestra universidad asume en total continuidad con los principios de su ideario fundacional y los diferentes planes estratégicos que han guiado su gobierno, tal y como se expone en el artículo 6 de su ideario:

«Es requisito indispensable para el servicio adecuado que la Universidad quiere prestar a la persona que todos los integrantes de la comunidad universitaria y el propio trabajo universitario estén presididos por la consideración de la elevada dignidad de la persona, con el más pleno respeto a los derechos humanos. De este modo, la Universidad contribuirá, además, a preparar a los estudiantes para una convivencia social recta.»

Estos valores facilitan el camino hacia la excelencia, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación y la gestión, con un estilo marcado por el objetivo del desarrollo integral de personas: PAS, PDI y alumnado.

En la redacción del Plan se ha tenido en cuenta el documento *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*, de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Cataluña); el Decálogo de Buenas Prácticas para los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Universidades Catalanas, aprobado por la Comisión Mujer y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña; las estrategias de incidencia en el ámbito universitario que constan en el Plan Estratégico de Políticas de Igualdad de Género de la Generalitat de Catalunya, y el informe *El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención del personal en las universidades*, editado por la Red Vives de Universidades. En el anexo se especifica el conjunto de normativa autonómica, estatal, europea e internacional que se ha tenido en cuenta en la elaboración del III Plan de igualdad de oportunidades.

Hay que decir que los comités de empresa de nuestros dos campus (Barcelona y Sant Cugat), como representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, han negociado políticas, acciones e iniciativas vinculadas con la igualdad de oportunidades, tal y como queda reflejado en los dos primeros planos de igualdad de oportunidades (2009 y 2020).

2. El marco del Plan de igualdad

El tercer Plan de igualdad de oportunidades de UIC Barcelona (2022-2026) se ha planteado de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/210, lo cual ha supuesto una nueva oportunidad para reflexionar sobre el funcionamiento de nuestras estructuras y servicios, y para valorar las buenas prácticas, el trabajo llevado a cabo en los últimos años y las mejoras de futuro.

Como se ha mencionado, hay dos planes de igualdad de oportunidades anteriores (2009 y 2020), disponibles en la web de la Unidad de Igualdad y en la intranet de nuestra universidad. Por otra parte, la igualdad de oportunidades, así como el respeto y la no discriminación, es un tema que ha estado presente en el ideario de UIC Barcelona y en los sucesivos planes estratégicos de la Universidad.

Para diagnosticar y definir los ejes estratégicos del nuevo Plan de igualdad de oportunidades, así como las acciones asociadas y los indicadores, los objetivos, las personas destinatarias y las personas responsables de la ejecución de cada una de las

acciones, la Unidad de Igualdad, en coordinación con el Departamento de Dirección de Personas de UIC Barcelona y el Grupo de Trabajo y Seguimiento del Plan, formado por miembros que representan la parte social y la parte empresarial, han trabajado las fuentes documentales siguientes:

Los datos cuantitativos recogidos y estructurados por el Departamento de Dirección de Personas de UIC Barcelona a partir de las hojas de cálculo que presenta la web del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

La documentación de carácter institucional y corporativa disponible en nuestra intranet y los distintos documentos y compromisos de gobierno.

La información de carácter cualitativo y cuantitativo disponible en nuestro *Portal de transparencia* y en la web de la Unidad de Igualdad.

La legislación internacional, estatal y autonómica vigente en cuanto a la igualdad de oportunidades se refiere, tanto en el ámbito general como universitario.

El resultado de esta revisión y análisis, así como la comparación retrospectiva de los años anteriores, ofrece el mapa real de la situación de nuestra universidad en cuanto a la igualdad, a los usos del tiempo, a la conciliación trabajo y familia, y al desarrollo profesional.

Respecto a las estructuras de participación, hay que señalar que la Unidad de Igualdad trabaja la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este órgano se constituyó el 17 de junio de 2019, cuando se nombró a la persona responsable: la doctora Consuelo León, también directora del Observatorio de Políticas Familiares del Instituto de Estudios Superiores de la Familia.

El Grupo de Trabajo y Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades está compuesto por representantes del ámbito empresarial: Patricia Delgado Ojeda, del Departamento de Dirección de Personas, y la doctora Consuelo León, responsable de la Unidad de Igualdad; y del ámbito social los representantes del Comité de Empresa: Lucas García, del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP), y Sergi Jiménez, de la Oficina de Datos Estadísticos y *Rankings* de la Universidad. Este grupo de trabajo, que ha analizado los datos y se compromete a hacer el seguimiento del Plan, ha recibido el asesoramiento del doctor Marc Grau, profesor de la Facultad de Educación y experto en este tema.

Como novedad, cabe destacar que se ha incluido en el Plan una mención explícita al Protocolo de acoso, aprobado el 15 de julio de 2020, y a la auditoría salarial que se llevó a cabo en respuesta al Real Decreto 902/2020.

3. Ejes del Plan de acción de igualdad (UIC Barcelona)

El III Plan de igualdad de UIC Barcelona se estructura alrededor de 3 ejes estratégicos: Cultura, Laboral y Dirección de Personas y Ámbito académico.

3.1. Eje estratégico 1: «Cultura»

En este eje se pretende consolidar una cultura y una comunicación interna y externa que faciliten la igualdad de oportunidades, la paridad, la conciliación trabajo-familia, las relaciones saludables en el lugar de trabajo y la no discriminación.

Para lograr los objetivos propuestos, la Universidad llevará a cabo las siguientes acciones:

ACCIÓN 1	Continuar favoreciendo la representación paritaria en los órganos de gobierno y en las áreas o los departamentos menos representados por un sexo o el otro
Descripción	— Velar para que no haya obstáculos a una presencia más paritaria, analizando de manera periódica la evolución, la promoción y el acceso del personal a determinadas posiciones.
Indicadores	— Presencia paritaria en los órganos de gobierno. — Índice de mujeres y hombres en departamentos en que están infrarrepresentados.
Objetivos o resultados esperados	— Mejorar y favorecer una presencia paritaria en todos los departamentos, así como en los distintos ámbitos de gobierno, comisiones y órganos de representación.
Personas destinatarias	— Personal docente e investigador. — Personal de administración y servicios.
Responsables	— Dirección de Personas. — Vicerrectorado de Ordenación Académica y del Profesorado
Calendario	— Evaluación inicial: abril de 2022. — Seguimiento anual.

ACCIÓN 2 Fomentar las relaciones saludables en el lugar de trabajo: formación en prevención y protocolo de acoso	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Difundir el Protocolo de acoso a toda la Institución y ofrecer formación para prevenir el acoso y/o la violencia, así como fomentar las relaciones saludables. — Informar desde la Unidad de Igualdad y la oficina del defensor universitario sobre el Servicio de Atención y Acompañamiento.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Funcionamiento de estos dos servicios. — Actividades impulsadas. — Consultas recibidas. — Trabajos realizados en coordinación con otros departamentos de la Universidad.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Reforzar los servicios de asesoramiento al alumnado y de acompañamiento de cualquier persona de la comunidad universitaria (PAS, PDI) ante situaciones de discriminación, acoso y otras expresiones de violencia. — Facilitar la tramitación y la respuesta institucional en estos casos. — Atender a la realidad de la violencia en las redes sociales (violencia digital). — Formar a los alumnos como futuros profesionales capaces de trabajar en equipo con personas diversas para que lleguen a ser profesionales respetuosos y cívicos.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Toda la comunidad universitaria.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Unidad de Igualdad. — Dirección de Personas.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — Dar a conocer el Protocolo de acoso (marzo de 2022). — Seguimiento anual de los casos (noviembre). — Formación específica en prevención de la violencia y el fomento de relaciones saludables en el campus (2022-2023).

ACCIÓN 3	
Dar publicidad/difundir/comunicar de manera eficiente las políticas del tercer Plan de igualdad de oportunidades a través de todos los canales de comunicación interna y externa de UIC Barcelona	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Dar a conocer el tercer Plan de igualdad de oportunidades. — Ajustar el tono comunicativo del Plan tanto en el contenido como en la forma de transmisión. — Utilizar un tono de respeto y equidad a través de la imagen institucional tanto en el ámbito interno como en el externo, así como un lenguaje neutro y no sexista en la documentación escrita y oral y en los actos o las reuniones institucionales.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Presencia de estos criterios en la documentación institucional de UIC Barcelona (hojas, plantillas, impresos, formularios, newsletter, etc.), así como en la web.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Alcanzar una estrategia comunicativa sensible a la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclusión. — Garantizar que las imágenes, los contenidos de las comunicaciones y todos los materiales de presentación, incluido la página web, utilicen un lenguaje inclusivo y eviten los estereotipos. — Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU Catalunya.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Toda la comunidad universitaria.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> — Unidad de Igualdad.
Departamentos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> — Dirección de Comunicación. — Marketing. — Facultades y escuelas (Doctorado y Arquitectura). — Departamento, institutos de investigación y cátedras.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — 2022-2023. — Seguimiento anual.

3.2. Eje estratégico 2: «Laboral y Dirección de Personas»

Este eje tiene como objetivos:

- Dar visibilidad e implementar el Plan de igualdad de oportunidades.
- Ofrecer formación en igualdad de oportunidades, flexibilidad y conciliación trabajo-familia. Asegurar un uso responsable de las medidas de conciliación y flexibilidad.

Para lograr los objetivos propuestos, la Universidad llevará a cabo las siguientes acciones:

ACCIÓN 1	
Promover y centralizar la formación del tercer Plan de igualdad de oportunidades (2022-2026)	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Garantizar acciones formativas que velen por el desarrollo efectivo del tercer Plan de igualdad de oportunidades. — Asegurar que esta formación incluya el ámbito de la igualdad, la conciliación y el uso responsable de la flexibilidad horaria.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Incorporar las acciones formativas a las políticas de formación del PAS y del PDI. — Monitorizar el número de acciones formativas programadas y su impacto: número de personas formadas. — Analizar la participación de mujeres y hombres (PDI y PAS) en la formación.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Mejorar la gestión de la formación del PAS y del PDI para favorecer una perspectiva de género adecuada en las políticas y de igualdad de oportunidades en toda la Institución. — Asegurar que los responsables de implementar y evaluar las acciones de este Plan tengan los conocimientos adecuados y los recursos adaptados a su nivel y perfil profesional.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Personal docente e investigador. — Personal de administración y servicios.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Unidad de Igualdad. — Dirección de Personas.
Calendario	2022-2026.

ACCIÓN 2 Garantizar que los criterios de selección, evaluación, contratación y promoción profesional no contengan elementos de discriminación indirecta	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Velar por el cumplimiento de las disposiciones, criterios o prácticas de igualdad de oportunidades. — Incorporar posibles mejoras a las ya establecidas para garantizar el acceso de las mujeres a un determinado puesto de trabajo, una categoría profesional o un determinado desarrollo de carrera profesional.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Analizar los procesos de promoción de mujeres en la plantilla orgánica a puestos tradicionalmente ocupados por hombres. — Redactar un procedimiento interno de promoción del PAS que incorpore la igualdad de oportunidades. — Hacer el seguimiento del impacto de las nuevas medidas orientadas a mujeres PDI con menores a cargo. — Evaluar y hacer el seguimiento de las medidas de corresponsabilidad vigentes, y comprobar que su uso no limite o condicione la carrera académica o el análisis de los méritos. — Formalizar la entrevista de salida en los casos de bajas voluntarias para averiguar si hay motivos de falta de conciliación o de equidad para hacer posible la aplicación en un futuro de medidas correctoras.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Garantizar que la selección y la promoción de personal no contiene elementos de discriminación indirecta.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Personal docente e investigador. — Personal de administración y servicios.
Responsables	Dirección de Personas.
Calendario	2022.

ACCIÓN 3	Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluar el uso de las medidas de conciliación y permisos en la Institución. — Hacer el seguimiento y monitorización de la flexibilidad horaria.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Evolución anual del uso —desagregado por sexos— de las medidas de conciliación y permisos. — Registro horario y eficiencia en el puesto de trabajo.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Mejora de la autogestión del empleado/da, el rendimiento laboral y el equilibrio laboral/personal/familiar. — Dirigir el trabajo por objetivos claros favoreciendo la presencialidad y la atención del servicio.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Personal docente e investigador. — Personal de administración y servicios.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Dirección de Personas.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluación a final del curso 2022-2023. — Seguimiento anual.

ACCIÓN 4 Retribución: Redactar un procedimiento de gestión de complementos y variables para el PAS que incorpore la igualdad de oportunidades	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Elaborar un procedimiento de gestión de complementos que ordene su práctica en UIC Barcelona, en línea con el deseo de garantizar instrumentos de transparencia retributiva (auditoría retributiva y registro salarial) en los términos que regula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Realización de la auditoría retributiva y análisis de las conclusiones. — Aplicación del procedimiento de gestión de complementos y variables.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Dar vía al mandato legal de ofrecer los instrumentos de transparencia retributiva. — Utilizar esta herramienta como vía para velar por la eliminación, si las hay, de posibles sesgos de género. — Mantener el compromiso institucional de igualdad en materia retributiva.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Personal de administración y servicios.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Dirección de Personas.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluación a final del curso 2022-2023. — Seguimiento anual.

3.3. Eje estratégico 3: «Ámbito académico»

Este eje tiene como objetivo favorecer el desarrollo y la implantación de una docencia y una investigación con perspectiva de género e igualdad de oportunidades. Para lograr los objetivos propuestos, la Universidad llevará a cabo las siguientes acciones:

ACCIÓN 1	
Descripción	Analizar la presencia de las cuestiones asociadas a la perspectiva de género en los planes de estudios y las memorias de grado. Impulsar estos contenidos en los trabajos finales de grado
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Medir el grado de incorporación de estos contenidos en las memorias de grado y guías docentes. — Sugerir competencias y resultados de aprendizaje. — Fomentar una cultura docente e investigadora sensible a estas cuestiones promoviendo trabajos finales de grado alrededor de la igualdad de oportunidades y la diversidad; impartir formación específica (metodologías y recursos).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Proyectar la perspectiva de género en el lenguaje utilizado, las temáticas abordadas, las actividades docentes, la definición de competencias específicas, las prácticas curriculares y los resultados de aprendizaje de las guías docentes y las memorias.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Tener un diagnóstico preciso de la situación de la perspectiva de género en la docencia y recoger experiencias y aportaciones del PDI y el alumnado. — Programar debates sobre los estudios de género y la práctica docente. — Reflexionar/debatir alrededor de la necesidad de nuevas asignaturas optativas o de la incorporación cuando sea necesario de estos contenidos en las materias troncales actuales (acceso a la educación, invisibilidad e historia de las mujeres, acceso al empleo y retribución, usos del tiempo y cuidado, conciliación trabajo-familia, políticas de corresponsabilidad, etc.). — Tener presente esta perspectiva en el diseño de los nuevos programas docentes. — Trabajar la descripción de competencias transversales en igualdad en el currículo académico y las memorias de grado. — Garantizar que el alumnado se pueda formar en estas materias. — Dar difusión a los trabajos finales de grado con esas materias. — Dar cumplimiento al marco general de la AQU Catalunya.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Personal docente e investigador. — Alumnado.

Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Unidad de Igualdad. — Servicio de Innovación y Calidad Educativa. — Vicerrectorado de Comunidad Universitaria. — Vicerrectorado de Ordenación Académica y del Profesorado. — Facultades.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — Noviembre de 2022 (trabajo interno: reflexión y debates con el PDI). — 2022-2026. Revisión anual.

ACCIÓN 2	Promover la formación sobre la incorporación de la perspectiva de género a los proyectos de investigación y en las actividades de transferencia de los grupos de investigación
Descripción	Formación específica sobre metodologías y recursos que desarrolle una investigación sensible al género.
Indicadores	Impacto de estos cursos en la formación académica (número de acciones formativas, horas de docencia en estas materias y estudiantes que la reciben).
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Garantizar que los doctorandos y doctorandas, así como el PDI de UIC Barcelona, se puedan formar en una investigación sensible al género. — Ofrecer seminarios sobre cómo incluir la perspectiva de género en la investigación (Escuela de Doctorado).
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Doctorandos de la Escuela de Doctorado. — PDI de UIC Barcelona que recibe formación.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Escuela de Doctorado. — Unidad de Igualdad. — Especialistas externos.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — 2022-2026. — Abril de 2023. Seminarios y sesiones.

ACCIÓN 3		Promover acciones formativas sobre perspectiva de género dirigidas al PDI
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> — Organizar acciones formativas dirigidas a formar al personal docente de UIC Barcelona sobre cómo incorporar estas materias en su docencia en el aula. — Diseñar esta formación en colaboración directa con expertos, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y las facultades de UIC Barcelona. 	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Número de acciones formativas programadas (cursos, talleres y seminarios, entre otros) que se imparten a lo largo del curso académico. — Impacto de estas actividades formativas en las guías docentes. 	
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Detectar profesores internos y expertos externos para estas acciones formativas. — Garantizar que el profesorado tenga las herramientas y los conocimientos necesarios para poder incorporar de manera efectiva esta temática a la docencia en el aula. — Formar al alumnado para que se conviertan en futuros profesionales sensibles a la cultura de la igualdad, la inclusión y la corresponsabilidad. 	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Personal docente e investigador. 	
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Unidad de Igualdad. — Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia. — Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. — Facultades. — Especialistas externos. 	
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> — Exploración de grupos de expertos: inicio de 2024. — Programación a lo largo de todo el curso académico. 	

ACCIÓN 4	
Convocar becas, ayudas y premios dirigidos a trabajos que promuevan los valores vinculados a la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad	
Descripción	Promover los valores vinculados al ámbito de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las convocatorias de becas, ayudas y premios de UIC Barcelona.
Indicadores	Número de candidaturas a estas becas, ayudas y premios.
Objetivos o resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> — Promover los valores de la igualdad y el respeto a la diversidad de manera transversal a las becas, ayudas y premios que se convoquen en UIC Barcelona. — Sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión. — Buscar entidades financiadoras de estas becas y premios.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> — Alumnado. — Personal docente e investigador.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> — Unidad de Igualdad. — Vicerrectorado de Comunidad Universitaria.
Calendario	Inicio de curso 2024- 2025.

4. Anexos

4.1. Marco normativo autonómico de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario

- Artículos 4, 19, 40, 41, 45.3, 56.3 y 153 del Estatuto de autonomía de Cataluña, en la redacción reformada por la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio (DOGC núm. 4680 de 19 de julio de 2006). Destaca el artículo 41, titulado «Perspectiva de género».
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (DOGC núm. 6919, de 23 de julio de 2015). Obliga a garantizar la igualdad de mujeres y hombres

- como derecho fundamental. Destaca especialmente el artículo 28, titulado «Universidades e investigación».
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, en la redacción reformada por la Ley 17/2020, de 22 de diciembre (DOGC núm. 6730, de 17 de octubre de 2014).
 - Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia (DOGC núm. 6730, de 17 de octubre de 2014).
 - Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (DOGC núm. 3826, de 20 de febrero de 2003). A los efectos que aquí interesan, recoge el deber de las universidades de promover acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios (disposición adicional octava).

4.2. Marco normativo estatal de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004).
- Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007).
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2015).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

4.3 Marco normativo europeo e internacional de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario

La igualdad de género constituye el quinto de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible que constan en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la ONU en 2015.

Las Naciones Unidas han explicitado su compromiso con la igualdad desde su acto de constitución en 1945 (Carta de San Francisco, 26 de junio de 1945). Los artículos 55 y 56 de la Carta establecen la obligación para todos los estados miembros de promover el respeto universal de los derechos humanos —y el reconocimiento explícito de la igualdad

de derechos de las mujeres y los hombres— y de las libertades fundamentales de todas las personas.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. En este documento aparecen medidas de acción positiva para acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre, incluidas las medidas para proteger la maternidad (artículo 4).

En la Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Nairobi (1985) se propuso la adopción de una nueva estrategia para abordar la igualdad de género: el *gender mainstreaming* o transversalización de género. Desde la Conferencia de Beijing (1995), significa actuar en todos los ámbitos, a todos los niveles y de manera coordinada y con el traslado de este enfoque a todos los ámbitos de gobierno ratificado por la UNESCO especialmente en el Informe mundial sobre la ciencia (1996) y en la Declaración sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (1998).

Con respecto al derecho de la Unión Europea, el Tratado de Lisboa (2007) garantiza la igualdad de mujeres y hombres como uno de los cinco valores en los que se fundamenta la UE, comprometida en la lucha por alcanzar la igualdad en todas sus actividades, tal como proclaman los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 8 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2009) fija que la igualdad de mujeres y hombres se debe asegurar en todas las áreas, incluidas el empleo, el trabajo y el salario, y afirma asimismo que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (artículo 23). El artículo 33 de esta disposición normativa garantiza el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional y la protección de la familia en el ámbito jurídico, económico y también social.

De aquí se derivan normas con el objetivo de garantizar la igualdad de trato en la Seguridad Social (directivas 73/117/CE, 79/7/CEE y 86/378/CEE), la protección de la mujer embarazada (Directiva 92/85/CEE), el acceso al empleo y a la formación y promoción profesional (Directiva 54/CE), las actividades autónomas (Directiva 2010/41/UE) o —como ejemplo de todas— los permisos parentales (Directiva 2010/18/UE), entre otros muchos ámbitos de incidencia directa o tangencial en las políticas de género, también en el ámbito universitario.