

III PLA D'IGUALTAT.  
EIXOS I ACCIONS  
2020-2024

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA



**III PLA D'IGUALTAT.  
EIXOS I ACCIONS  
2020-2024**

Aprovat pel Consell de Govern  
el 15 de maig de 2020

Estructura del Pla i principis generals: Pilar Rivas Vallejo

Accions: Comissió d'Igualtat (sota la direcció de la Unitat d'Igualtat). En particular, Marta Ortega Balanza, Sandra Periago Estornell, Ana Sanz León, Rosa Maria Satorras Fioretti i Anna Villarroya Planas.

Elaboració: Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

Edició i producció: Edicions de la Universitat de Barcelona

Dipòsit digital: <http://hdl.handle.net/2445/190340>

Dipòsit legal: B-19.983-2022

# ÍNDEX

1. El compromís institucional amb la igualtat	7
2. El III Pla d'Igualtat: eixos i accions	11
2.1. Eix 1. Promoció de la igualtat	12
2.2. Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió	14
2.3. Eix 3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica	15
2.4. Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència	17
2.5. Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria	18
2.6. Eix 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes	19
2.7. Eix 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere	21



## I. EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LA IGUALTAT

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

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

El reconeixement de la igualtat davant de la llei, la prohibició de discriminació i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'han regulat en les normatives internacionals, europees, espanyoles i catalanes que se citen en aquest pla. Com assenyala el preàmbul de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de

discriminació contra la dona (aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre de 1979), «la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau». Tant la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, com l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, així com la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i a preservar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic (articles 15 i 41 de la Llei 3/2007, article 41 de l'Estatut d'autonomia i article 1 de la Llei 17/2015).

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



els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 24.1 de la LOI i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

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

Aquest compromís va ser recollit per primer cop d'una manera institucional pel I Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Pla 2008-2009), fruit del qual va ser la creació

de la Unitat d'Igualtat (el mes de febrer de 2008) i el nomenament d'una persona delegada del rector per presidir la futura Comissió d'Igualtat i per dirigir la Unitat, com a transmissora i responsable principal de la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de la Universitat de Barcelona, així com la constitució, el 8 de març de 2007, de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. Aquest compromís es va reforçar, durant l'any 2017, amb la dotació de la Comissió d'Igualtat de la consideració de comissió delegada del Consell de Govern, i també del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, actualment Vicerectorat d'Igualtat i Gènere, i, al mateix temps, amb el reconeixement de les comissions d'igualtat de centre com a comissions delegades de la Junta de Facultat, dotades d'un reglament propi per a la regulació del seu caràcter i funcionament. Sota aquest nou context es presenta aquest III Pla d'Igualtat.

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

## 2. EL III PLA D'IGUALTAT: EIXOS I ACCIONS

Us volem presentar el III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, que neix com un procés natural de renovació i millora del II Pla d'Igualtat aprovat l'abril de 2011 i fruit del compromís i la voluntat de transversalitzar les polítiques de gènere i de la diversitat a la gran i complexa comunitat que forma la Universitat de Barcelona.

El III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha estat el resultat de l'esforç de moltes persones que han posat el millor del seu coneixement en gènere per construir un projecte comú, que s'ha articulat a través de la Comissió d'Igualtat, les comissions de centre i la Unitat d'Igualtat gràcies a la feina de totes les persones que s'hi han implicat i dels responsables de totes les àrees compromeses en la seva aplicació.

El Pla d'Igualtat es configura a partir de la diagnosi prèvia al disseny del Pla d'acció, que permet constatar el grau d'acompliment del II Pla d'Igualtat aprovat l'any 2011 i prorrogat en la seva vigència fins avui, i, per tant, les necessitats i mancances detectades al llarg de la seva aplicació, i a partir del Pla d'acció, on s'aborden, per eixos, les accions previstes per fer efectiva la igualtat entre dones i homes a la nostra universitat.

Atès que és necessari que s'hi impliqui tota la comunitat universitària, abans de sotmetre el Pla a l'aprovació de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, es va posar a l'abast de tothom perquè s'hi fessin propostes, les quals, un cop recollides i analitzades, hi van ser incloses.

Entenem així que el Pla d'Igualtat és una valuosa eina que cal que tota la comunitat es faci seva, la utilitzi i n'exigeixi el compliment.

El III Pla d'Igualtat es divideix en set eixos (vegeu l'índex), amb la qual cosa se simplifica l'estructura del Pla anterior, alhora que s'agrupen en un mateix eix objectius i accions alineats en grups temàtics independents i coherents entre si. Així mateix, s'hi ha introduït un nou eix per incorporar-hi la igualtat en relació amb situacions interseccionals i altres diversitats relacionades amb el gènere.

El Pla es pot sintetitzar de la manera següent:

## 2.1. Eix 1. Promoció de la igualtat

El primer eix del Pla d'Igualtat constitueix el nucli de la política i el compromís de la Universitat de Barcelona amb la igualtat. Per aquesta raó, conté les línies de compromís i els principis d'acció i recull el pla d'acció per a la *visibilització* de les dones i de la seva aportació a la societat i al coneixement; per tant, traça el camí a la sensibilització de la comunitat universitària, i de la ciutadania vinculada o formada a la UB, en el respecte a la igualtat i a les diversitats *interseccionals* que poden motivar situacions de discriminació múltiple, tant en el binomi dones i homes com en un marc no binari. Aquest marc de tolerància zero al masclisme i a les violències també resulta coherent amb l'ús no sexista del llenguatge, que aconsella promoure la substitució dels nomenclàtors emprats de manera personalitzada per d'altres de caràcter conceptual, que es refereixin a l'activitat, l'òrgan, la gestió o la responsabilitat al·ludides, especialment pel que fa a l'eix 2.

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

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

## 2.2. Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió

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

El criteri orientador de les línies d'acció ha estat garantir la presència equilibrada entre dones i homes, si bé en algun cas les característiques de l'acció també han permès introduir el criteri de la paritat o bé el de l'alternança com a criteri orientador d'accions de promoció del canvi cultural; i això tant en l'estructura de gestió de la Universitat com en qualsevol mena de presa de decisions, incloent-hi tant les acadèmiques com les de recerca, així com la vida estudiantil i la vida participativa en general (en termes de representació, candidatures electorals, etc.).

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

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

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

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

El tercer eix constitueix una novetat en el marc dels plans d'igualtat de les universitats, atès que vol visibilitzar les condicions en les quals es desenvolupen totes les activitats pres-tades pel personal al servei de la UB, siguin administratives, de serveis o docents o de recerca i transferència. Aquest eix és un nucli fonamental de qualsevol pla d'igualtat universitari i, per descomptat, el nucli d'un pla d'igualtat concebut legalment com l'instrument de consecució de les accions adreçades a la igualtat entre dones i homes en el marc del treball remunerat. L'eix, doncs, vol donar visibilitat pròpia i autònoma a condicions i aspectes que en altres casos podrien quedar esvaïdes en altres eixos d'acció i que, per tant, no s'abordarien amb garanties. El seu origen es vincula, també, a l'àmbit propi de les relacions laborals i, per això, el contingut és elaborat pels agents socials presents a la Universitat de Barcelona, és a dir, la representació —sindicalitzada— del personal al seu servei, d'una banda, i la representació de l'administració constituïda per la Universitat i personalitzada en els seus òrgans màxims de gestió, de l'altra. Pel que fa al contingut, s'hauran d'abordar

les qüestions que impacten de manera negativa sobre la projecció, personal i professional, de les dones, incloent-hi la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral (també en temps de pandèmia i confinament).

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

- Universitat *child friendly* i corresponsable
- Universitat de la diversitat
- LGTBIQ+
- Universitat contra les violències entre iguals i per la mediació

#### Igualtat en el treball

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

#### Igualtat en la vida acadèmica

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

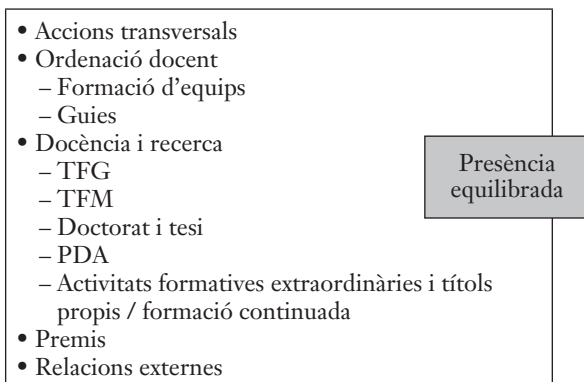


## 2.4. Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència

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

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

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



## 2.5. Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria

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

Per aquestes raons, s'ha de prioritzar:

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

- Promoure que els projectes de recerca i transferència incorporin la perspectiva de gènere i de les dones.
- Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual i de gènere, i la seva interseccionalitat.

- Potenciació del treball de les dones investigadores
- Igualtat efectiva de dones i homes en la carrera investigadora
- Representació equilibrada a tots els nivells de presa de decisions
- Avaluacions amb perspectiva de gènere
- Projectes de recerca i transferència amb perspectiva de gènere
- Incentius per la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diversitat sexual i de gènere, i la seva interseccionalitat

## 2.6. Eix 6. Política de prevenció i erradicació de les violències masclistes i les actituds masclistes

Aquest eix, fonamental en la cura de la comunitat universitària però també en el paper transformador de la societat que ha de complir la universitat, es va materialitzar abans de l'aprovació del III Pla, precisament per la seva urgència i necessitat prioritària, en el Protocol contra l'assetjament que, aprovat el 25 de maig de 2019, va entrar en vigor. Així i tot, ja ha estat objecte d'una segona reforma prevista en el text en data 13 de maig de 2022.

Aquesta segona revisió del Protocol contra l'assetjament i les conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques s'ha portat a terme tenint en compte el canvi de realitat i l'augment dels supòsits que s'han produït durant aquests anys per tal d'adaptar-lo a les noves normatives. Això ha permès ordenar un procediment més eficient que ha de donar resposta a totes les qüestions sorgides mentre s'ha aplicat, i ha d'aportar més seguretat en aplicar-lo, així com una resposta millor als objectius que es persegueixen amb aquest protocol.

La implementació del protocol s'ha acompanyat de campanyes informatives i formatives, que també s'inclouen en el Pla amb la finalitat de consolidar-ne la integració a les accions normalitzades de la Universitat de Barcelona.

L'aprovació del Protocol avançada al Pla d'Igualtat va permetre també copsar altres necessitats i aspectes de millora, que s'incorporen en aquest eix 6 per completar la línia d'acció de la Universitat de Barcelona en el camp de les violències masclistes i cap a la cultura de la seva erradicació total. En aquesta línia, s'ha evidenciat la necessitat de cobrir altres situacions en què les dones no són les destinatàries directes de les violències però que estan motivades per la cultura sexista o masclista; la necessitat d'atendre amb més recursos i mesures la persona afectada, i de prioritzar la confidencialitat de tota la instrucció del procediment amb totes les garanties per a tothom.

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

## 2.7. Eix 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere

El nou eix 7 vol donar resposta a situacions específiques en què les dones reuneixen també altres característiques que les fan vulnerables en un grau més intens a la desigualtat i a la discriminació i que, per tant, justifiquen l'aplicació d'accions positives per equilibrar la situació.

Amb aquest eix la Universitat de Barcelona vol centrar l'atenció en altres diversitats, en tot o en part confluents o relacionades amb el gènere, donar veu i visibilitat als problemes i a la realitat de les persones LGTBIQ+Q+ i, alhora, comprometre's amb la diversitat de la seva comunitat i en les accions docents i de transferència. Amb aquest objectiu, s'emprenen una sèrie d'accions la majoria de les quals no comporten cap despesa sinó un canvi cultural que passa per introduir alguns ajustos estructurals, d'edificació, nominals o d'ús del llenguatge. Cal tenir present que el desavantatge que suposa, a més de ser dona, trobar-se en situacions o presentar unes característiques que t'exposen en major grau al

tracte discriminatori crea una situació pejorativa per a les dones d'una intensitat especial (jurídicament denominada *discriminació múltiple*) que fa necessària una protecció especial, més reforçada.

En aquest eix s'ha apostat per donar protecció específica autònoma i diferenciada, doncs, a situacions singulars que podrien no considerar-se explícitament sota la resta d'eixos i que la UB considera que mereixen una visibilitat específica. Dins aquesta línia, les causes que conflueixen amb el gènere i que es mencionen expressament a l'eix 7 s'emmarquen, al seu torn, dins les causes de protecció jurídica reforçada a l'article 14 de la Constitució, que recull el principi d'igualtat i no-discriminació, i també dins l'àmbit de les relacions de treball com a resultat de l'aplicació del dret de la Unió Europea. Entre d'altres, s'hi inclouen les creences o l'activitat sindical, la discapacitat o l'origen ètnic.

S'ha de tenir present també que, d'acord amb l'obligació de les universitats de garantir la inclusió de les persones amb discapacitat a les universitats, establerta a la disposició addicional vint-i-quatre de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, la Universitat de Barcelona també ha d'establir mesures d'acció positiva tendents a assegurar la seva participació plena i efectiva en l'àmbit universitari. En particular, la norma disposa que «tots els plans d'estudis proposats per les universitats han de tenir en compte que la formació en qualsevol activitat professional s'ha de fer des del respecte i la promoció dels drets humans i els principis d'accessibilitat universal i disseny per a tothom».

<ul style="list-style-type: none"> <li>• LGTBIQ+Q+</li> <li>• Situacions interseccionals <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diversitat funcional</li> <li>– Diversitat religiosa i altres</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensió del PAT NERE</li> <li>• Formació i sensibilització</li> <li>• Estudis sanitaris específics sobre transgènere</li> <li>• Opcions no binàries</li> <li>• Grups d'ajuda</li> </ul>
--	---

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

En virtut de les conclusions plasmades a la diagnosi, s'han prioritzat, doncs, les mesures i accions que es presenten a continuació.

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

Totes les accions amb els òrgans que en són responsables les trobareu a la versió electrònica d'aquest llibret: [www.ub.edu/portal/web/igualtat/iii-pla](http://www.ub.edu/portal/web/igualtat/iii-pla).

També hi trobareu informació sobre el seguiment i la revisió, així com tota la normativa aplicable.

[ COL·LECCIÓ DE NORMATIVES I DOCUMENTS DE LA UB ]



UNIVERSITAT<sup>DE</sup>  
BARCELONA

---

Edicions