



UNIVERSITAT
**RAMON
LLULL**

IV Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat Ramon Llull

Aprovat per la Junta de Govern de la Universitat Ramon Llull
Barcelona, 18 de novembre de 2021

ÍNDEX

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Introducció | 3 |
| 1.1. | Presentació i antecedents del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL..... | 3 |
| 1.2. | Marc legal i normatiu | 4 |
| 2. | Diagnosi d'igualtat de gènere a la URL..... | 10 |
| 2.1. | Representació de dones i homes en el PDI | 10 |
| 2.2. | Representació de dones i homes en el PAS..... | 15 |
| 2.3. | Representació de dones i homes en l'estudiantat..... | 15 |
| 2.4. | Representació de dones i homes en els òrgans de govern..... | 17 |
| 2.5. | Representació de dones i homes en estructures organitzatives de la Universitat..... | 19 |
| 3. | El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL: eixos i accions | 21 |
| 3.1. | Procediment per elaborar el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL..... | 21 |
| 3.2. | Eixos estratègics i accions del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL | 23 |
| 3.2.1. | Eix estratègic 1: Sensibilització en matèria d'igualtat de gènere cap a una cultura d'igualtat..... | 24 |
| 3.2.2. | Eix estratègic 2: Participació i representativitat de dones i homes a la Universitat..... | 32 |
| 3.2.3. | Eix estratègic 3: Perspectiva de gènere en la docència i la recerca..... | 37 |
| 3.2.4. | Eix estratègic 4: Vetllar per la igualtat en l'organització de les condicions de treball a través de la visibilització i el reconeixement de les pràctiques..... | 44 |
| 3.2.5. | Eix estratègic 5: Prevenir i combatre la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat mitjançant la creació d'eines i recursos a disposició de la comunitat universitària..... | 46 |
| 3.3. | Seguiment de les accions del pla d'acció..... | 50 |
| 3.4. | Període de vigència del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL | 51 |
| 3.5. | Quadre-resum del pla d'acció del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL | 51 |

1. Introducció

1.1. Presentació i antecedents del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL

El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat Ramon Llull és fruit d'un procés continuat i d'un llarg recorregut en matèria d'igualtat a la Universitat, que es va iniciar ja fa més de tretze anys, des del moment en què es va elaborar el primer Pla d'Igualtat fins a l'actualitat.

La Universitat Ramon Llull va iniciar formalment un camí de compromís explícit en favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes l'any 2008, moment en què va aprovar el seu I Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2008-2010). Després d'aquest període de vigència del Pla i un cop realitzada la corresponent avaluació, la URL va elaborar el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats, amb 5 eixos estratègics principals i un total de 14 accions a desenvolupar. Tot i que inicialment el II Pla tenia vigència per al trienni 2011-2013, un cop acabat aquest període es va prorrogar fins a la finalització del curs 2015-2016. Posteriorment, l'any 2017 es va aprovar el III Pla d'Igualtat d'Oportunitat entre homes i dones de la Universitat Ramon Llull (2017-2019), que va ser prorrogat durant l'any 2020 atesa la situació generada per la pandèmia de la Covid-19. Aquest III Pla contenia 5 eixos estratègics i 16 accions que van ser àmpliament desplegats.

L'avaluació del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats es va presentar als òrgans de govern de la Universitat el setembre de 2021 (document "Avaluació del III Pla d'Igualtat d'Oportunitat entre dones i homes de la Universitat Ramon Llull (2017-2019)"), i va posar de manifest que, tot i els importants avenços en determinats àmbits, cal seguir treballant de manera intensa per tal d'assolir la igualtat efectiva entre homes i dones a la nostra Universitat.

D'entre els resultats més destacats del III Pla, s'inclou el fet que la Universitat va vetllar per sensibilitzar la comunitat universitària a través de l'organització i participació d'actes institucionals. A més, es va aconseguir una bona difusió interna i externa del III Pla. Durant aquell període es va aconseguir que la majoria d'àrees de la Universitat adaptessin els seus sistemes de gestió de la informació per tal de desagregar les dades per sexe, tal com es reflecteix en publicacions com la Memòria del curs i a la web de la Universitat, entre d'altres. A nivell docent, es van revisar i modificar algunes memòries de verificació o modificació de titulacions oficials i pròpies tal com estableix la Direcció General d'Universitats (DGU) i l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). També, cal destacar l'aprovació del nou "Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull", que actualitzava el Protocol anterior, ampliant el seu àmbit d'actuació i adreçat a tota la comunitat universitària.

Finalitzat el III Pla, es va veure que cal seguir treballant per crear un banc de bones pràctiques en l'àmbit de l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere. També es va observar que s'han de seguir impulsant mesures perquè hi hagi una representació de dones i homes més igualitària en general. A més, s'ha d'implementar la perspectiva de gènere a les titulacions de grau i màster i per això caldrà formar el professorat. Respecte a la recerca, també s'ha de potenciar la perspectiva de gènere i donar a conèixer més les recerques fetes en matèria de gènere.

Des dels inicis, els plans d'igualtat de gènere de la URL s'han vertebrat en eixos que recullen accions orientades a introduir, millorar o consolidar objectius com una representació més equilibrada de dones i homes, una major sensibilització de la comunitat universitària, vetllar per condicions amb perspectiva de gènere en l'organització de les persones, incentivar la docència i la recerca amb perspectiva de gènere i prevenir la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat.

Com es veurà més endavant, el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL continua sent una mostra més del compromís de la URL en la consecució de la igualtat de gènere a la Universitat.

1.2. Marc legal i normatiu

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, diu en l'exposició de motius, que *“la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983”*.

La igualtat de gènere és un principi que ha estat àmpliament regulat al llarg dels anys i des de diferents àmbits territorials (nacionals, estatals i internacionals). El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL s'emmarca, principalment, en el marc legal i normatiu que es descriu en aquest apartat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix, també estableix en el seu article 45, l'obligació de les empreses a impulsar mesures que garanteixin la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i concreta una d'aquestes mesures en l'elaboració dels plans d'igualtat:

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

Concretament en l'àmbit universitari, la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, inclou

explícitament en el seu preàmbul el rol que ha de desenvolupar la Universitat en relació a les qüestions de gènere:

Preàmbul

Aquesta Llei no oblidia el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en què es respectin els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, s'ha d'assolir, sens dubte, a la universitat. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seva activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetin assolir la paritat en els òrgans de representació i més participació de la dona en els grups de recerca. [...] A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, d'ajuda a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat.

L'any 2008, s'aprova la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que parla també de l'àmbit universitari. Deia així:

Article 17. Àmbit de l'ensenyament universitari

Les administracions competents en matèria d'universitats han d'assegurar que, en el marc dels currículums de les disciplines relacionades amb els àmbits d'aquesta llei pertanyents als estudis universitaris de grau, màster i doctorat, s'incorporin continguts formatius per a donar compliment a l'objectiu i les finalitats d'aquesta llei.

L'any 2011 es va aprovar la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, que estableix com a objectiu general:

k) Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, així com una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.

L'any 2015 es va aprovar la Llei 17/2015, de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, que reitera el deure d'aprovar i aplicar plans d'igualtat a les empreses amb una plantilla superior a les 250 persones i sosté, en el seu article 28, que:

Article 28. Universitats i Recerca:

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.

En un context més pròxim, cal destacar el paper de suport i guiatge realitzat per la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. Aquesta Comissió, en funcionament des de l'any 2006, permet que cada universitat abordi l'objectiu de la igualtat de gènere des de la seva especificitat i respectant l'autonomia universitària, però alhora fa una tasca d'acompanyament i seguiment, especialment pel que fa al compliment dels mandats legals en matèria d'igualtat, i és l'ens que coordina el desenvolupament de polítiques de dones i igualtat a nivell de sistema universitari i de recerca català.

L'octubre de l'any 2020 es van aprovar dos Reials Decrets en matèria d'igualtat de gènere. El *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, estableix el seu objecte en l'article 1:

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo*, s'estableix un canvi important en relació amb qui ha de tenir un Pla d'igualtat:

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.”

També durant l'any 2020 i dins l'àmbit català, es va publicar la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que fa un clar mandat a les universitats dient:

Article 13. Modificació de l'article 17 de la Llei 5/2008

Es modifica l'article 17 de la Llei 5/2008, que resta redactat de la manera següent:

«Article 17. Àmbit de l'ensenyament universitari

1. Les universitats, en el marc de llur autonomia, han d'incloure continguts formatius específics en matèria de violència masclista en la proposta curricular de les titulacions de grau, màster i doctorat, en els estudis que poden tenir més impacte en el compliment dels objectius d'aquesta llei.

2. Les universitats han de vetllar perquè s'eliminïn de la docència de les titulacions els textos i materials amb continguts sexistes, violents i discriminatoris envers les dones que contribueixen a reforçar estereotips i fomenten la desigualtat de gènere, excepte si l'ús d'aquests textos i materials té com a objectiu debatre'ls per tal de promoure el pensament crític de l'alumnat. De manera més general, les universitats han de formar el professorat sobre l'erradicació del sexisme a les aules.

3. Les universitats han de tenir protocols per a la prevenció, la detecció, l'atenció i la reparació de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i també de les altres formes de violència masclista que es puguin produir entre membres de la comunitat universitària, i han de formar adequadament en perspectiva de gènere i no revictimització les persones que intervinguin en els procediments i en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del protocol. Les universitats han d'elaborar periòdicament un informe d'avaluació, que han de sotmetre a les administracions competents en política universitària i en polítiques d'igualtat de gènere, complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

4. Les universitats han de dotar llurs unitats o observatoris d'igualtat dels recursos humans i materials adequats per a complir les funcions de prevenció, detecció, atenció i reparació, i també per a proporcionar, en l'àmbit de llurs competències, serveis d'acompanyament a les dones de la comunitat universitària que han patit o pateixen violència masclista.

5. El Govern, com a mesura de reparació i en el marc de la normativa vigent, ha de garantir la gratuïtat de la matrícula de les titulacions de grau a les estudiants que acreditin documentalment la condició de víctima de violència masclista en l'àmbit de la parella, i també als fills i filles que en depenguin.

6. Les universitats, les autoritats i els organismes públics competents en política universitària han d'establir mecanismes compensatoris en el càlcul de l'elegibilitat, de la durada dels ajuts de recerca, les beques o els contractes, del temps límit per a l'obtenció d'un títol o dels processos d'avaluació de mèrits i d'antiguitat del conjunt del personal, per tal que els períodes en què s'hagi patit

una situació de violència masclista no penalitzin la trajectòria acadèmica o professional de les dones.

7. Les universitats han d'adoptar mecanismes de cooperació interinstitucional per a garantir la coordinació dels respectius protocols d'abordatge de la violència masclista en les situacions en què la víctima i l'agressor pertanyin a dues universitats diferents i per a compartir la informació.

8. Les universitats s'han de dotar de mecanismes de cooperació institucional per a facilitar el canvi gratuït d'universitat a les estudiants de grau víctimes de violència masclista i als fills i filles que en depenguin en casos de violència en l'àmbit de la parella, i també a les estudiants que han patit assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.»

Finalment, a finals de 2020 es va publicar la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que estableix el següent:

Article 10. Educació

3. El departament competent en matèria educativa, les universitats i els centres educatius, independentment de la titularitat, han de garantir l'atenció deguda als alumnes que, per algun dels motius de discriminació a que fa referència aquesta llei, tinguin necessitats específiques de protecció, ajuda i suport educatiu, percentatges més elevats d'absentisme, abandonament escolar o fracàs escolar, impossibilitat econòmica de fer activitats o segregació, i que aquesta atenció es doni també entre tots els membres integrants de la comunitat, per mitjà de l'aplicació d'accions positives, accions indirectes, accions compensatòries i altres accions educatives que escaiguin.

Pel que fa pròpiament a la normativa de la Universitat Ramon Llull, cal fer referència a l'ACORD GOV/99/2010, de 25 de maig, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Ramon Llull, en les quals s'explicita el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats:

Article 59. Política d'igualtat:

Conscient la Universitat dels compromisos que ha contret amb la societat i amb la voluntat de col·laborar per a una societat més justa i equitativa, s'esforçarà per evitar qualsevulla discriminació, mitjançant una eficaç política d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, raça, religió o discapacitat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la Universitat.

També, cal mencionar els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) establerts a l'Agenda 2030 que, tot i no ser una norma, són un compromís adquirit amb les Nacions Unides. L'Agenda 2030 impulsa el compromís per aconseguir la igualtat de gènere i l'apoderament de dones i nenes a través d'un objectiu específic i també de manera transversal en altres objectius. Entre els objectius establerts a l'ODS 5 Igualtat de

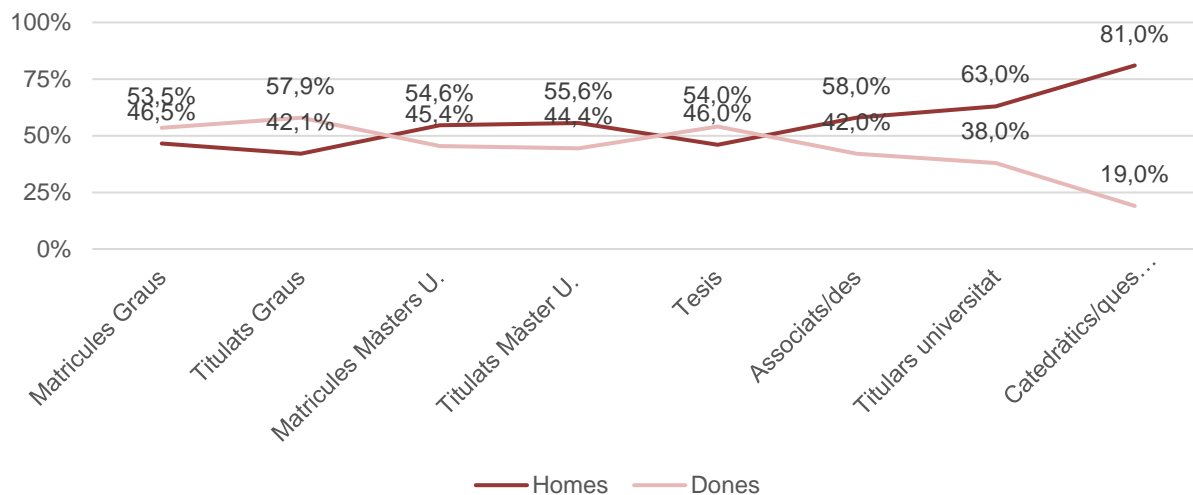
Gènere hi ha posar fi a la discriminació, eliminar totes les maneres de violència contra les dones, la participació plena de la dona i la igualtat d'oportunitats i establir polítiques i lleis per la igualtat que promoguin la igualtat de gènere.

Finalment, pel que fa a l'àmbit de la recerca, destaca que la Comissió Europea estableix en el document *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, publicat el setembre de 2021, que les institucions d'educació superior han de tenir vigent un pla d'igualtat de gènere per participar en les convocatòries del programa marc Horizon Europe. Aquests plans han de complir amb quatre requisits: 1) han de ser públics, 2) han de tenir recursos específics per a la seva implementació, i 3) han de contemplar accions de formació en matèria d'igualtat de gènere; a més, 4) la institució s'ha de comprometre a recollir i analitzar dades desagregades per gènere.

2. Diagnosi d'igualtat de gènere a la URL

En primer lloc es presenta un gràfic que mostra la presència de dones i homes a la URL durant el curs 2019-2020, de manera genèrica a la Universitat.

Gràfic 1. Percentatge de dones i homes a la URL

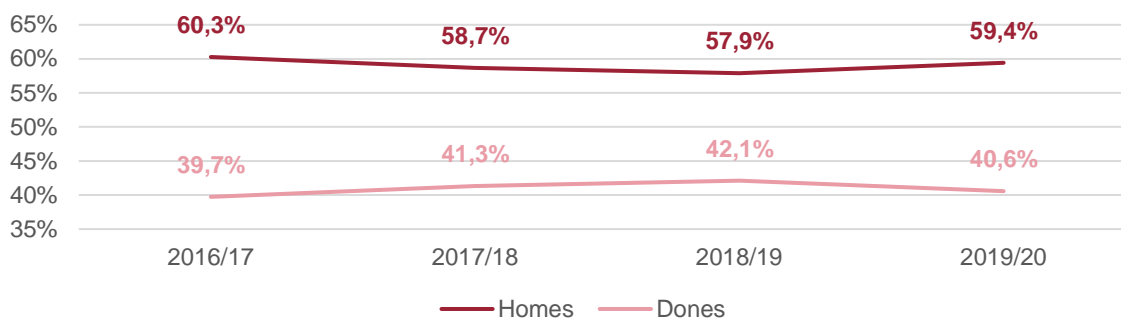


S'observa l'efecte tisora, tan comú i característic en tot el sistema universitari.

2.1. Representació de dones i homes en el PDI

El personal docent i investigador (PDI) de la URL és un col·lectiu que continua tenint més presència d'homes que de dones. El curs 2019-2020 els homes representaven prop d'un 60% del PDI i les dones al voltant d'un 40%. La proporció de dones i homes en el PDI mostra una tendència sostinguda en el temps.

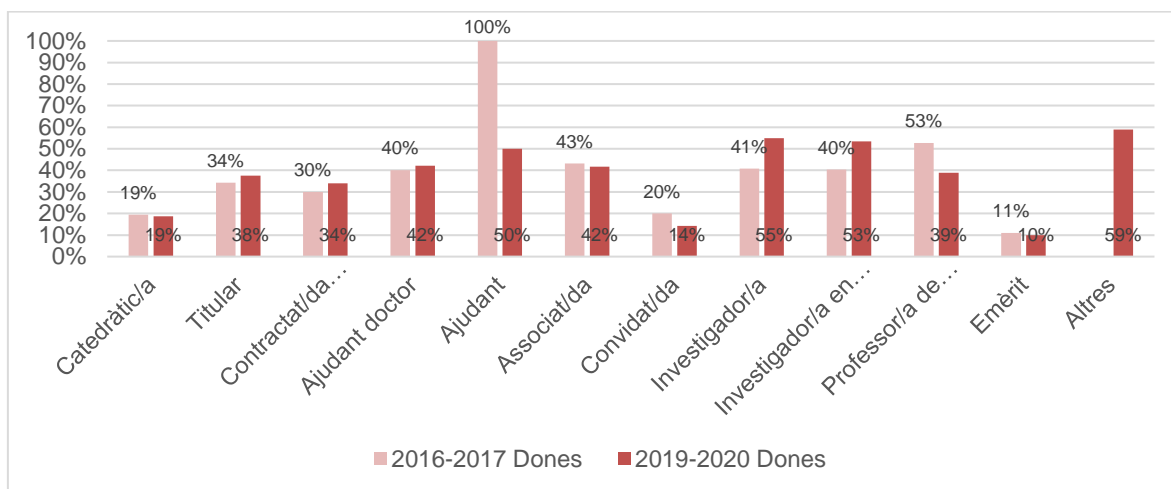
Gràfic 2. Proporció de dones i homes en el PDI durant el període 2016-2020



La distribució per sexe de les categories professionals del professorat posa de relleu les marcades diferències entre dones i homes. En les categories de major nivell acadèmic, professorat catedràtic o professorat titular, és on la presència de dones és molt menor a la dels homes o fins i tot inexistent. Les càtedres es mantenen amb una representació femenina del 19% al llarg dels diferents cursos acadèmics. Per contra, hi ha una diferència percentual del 4% en la categoria de professors/es titulars. En el cas del professorat emèrit, les dones només representen un 11%. En el gràfic següent es mostra

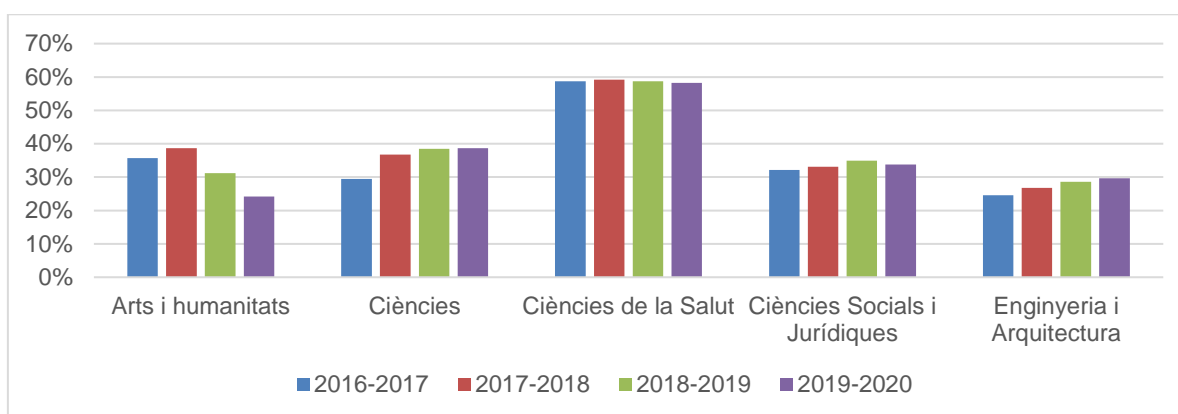
la proporció de les dones en les diferents categories, prenent com a referència dos cursos acadèmics.

Gràfic 3. Proporció de dones per categories acadèmiques



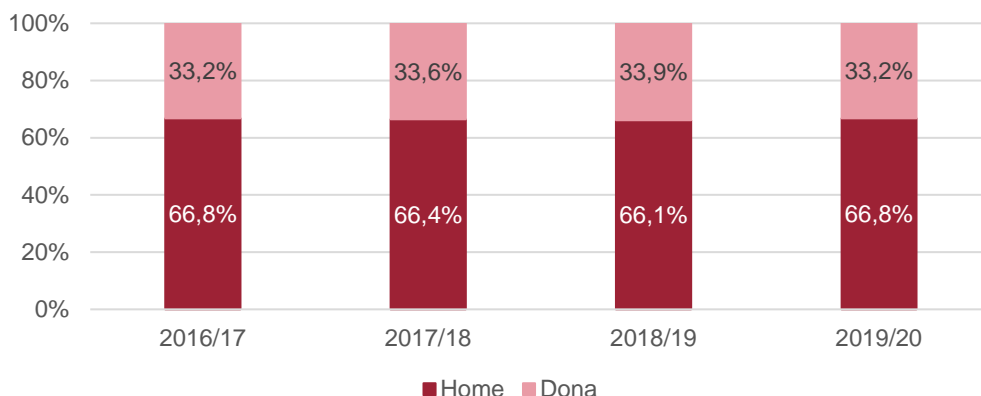
La proporció de dones i homes entre el professorat, tenint en compte el seu àmbit de coneixement, ens mostra que en la majoria d'àmbits hi ha més proporció d'homes que de dones. Cal destacar també que l'àmbit de les Ciències de la Salut està clarament feminitzat ja que les professores representen gairebé un 60% del professorat que imparteix estudis en aquest àmbit. Pel que fa als àmbits d'Arts i Humanitats, Enginyeria i Arquitectura, i Ciències, tot i que hi ha més presència de professorat home, cal ressaltar que poc a poc la dona va tenint més presència entre el professorat en els dos darrers àmbits. Aquest creixement va molt en la línia de combatre la masculinització de l'àmbit de les STEM. Respecte a l'àmbit de les Ciències Socials i Jurídiques, la representació de les dones es manté força estable.

Gràfic 4. Evolució de la proporció de les professores per àmbits de coneixement



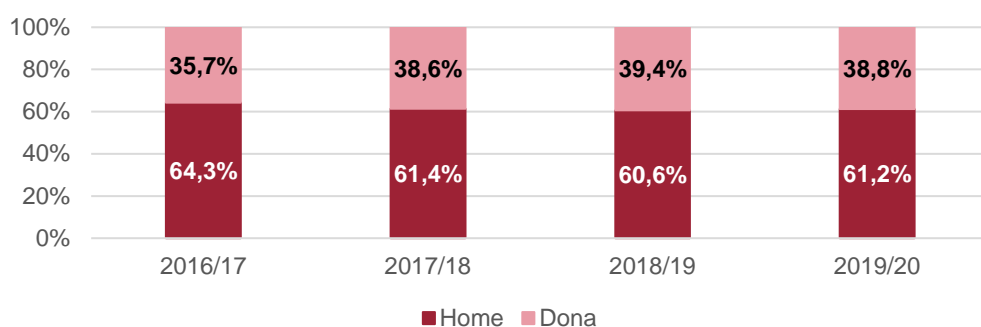
En relació al professorat acreditat, les proporcions es mantenen força estables al llarg del temps: 67% d'homes i 33% de dones. Aquestes xifres s'han mantingut durant tot el període de vigència del III Pla i amb anterioritat a aquest, tal com s'observa en el gràfic següent:

Gràfic 5. Proporció de dones i homes entre el professorat acreditat per AQU i CNEAI (ANECA)



Quant al professorat doctor, cada cop hi ha més dones doctores i ja representen un 38,8% del professorat doctor de la Universitat, tal com es pot veure en el següent gràfic:

Gràfic 6. Evolució de la proporció de dones i homes doctores entre el professorat



En l'àmbit de la recerca, les dades mostren que la participació de les dones com a membres dels grups de recerca va creixent. Si bé l'any 2017 les dones representaven un 45,20% dels membres, l'any 2020 representaven un 46,20%. En canvi, pel que fa al col·lectiu d'investigadors i investigadores principals, encara hi ha una acusada diferència de proporció entre dones i homes. L'any 2017 hi havia 53 grups de recerca a la URL, 39 dels quals liderats per homes i 14 per dones. L'any 2019 el nombre de grups de recerca va créixer fins a 57 i el nombre de dones IP es va mantenir en 14 mentre que els homes en dirigien 43.

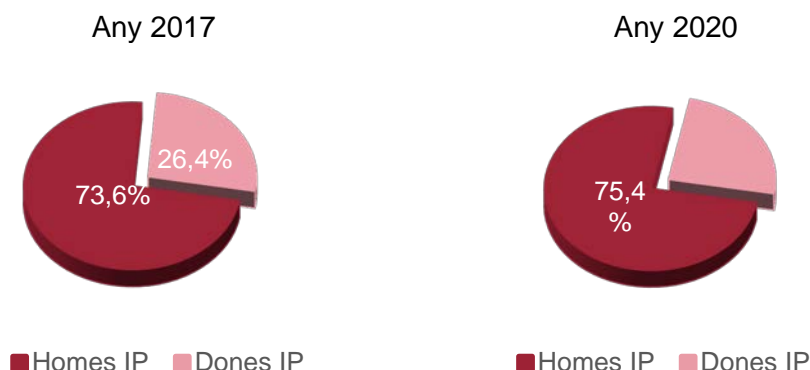
A continuació es mostra una taula comparativa dels membres i investigadors/es principals en els grups de recerca de la URL:

Taula 1. Proporció de dones i homes en els grups de recerca de la URL

| | Grups URL 2017 | | Grups URL 2020 | |
|--------------|----------------|-----------|----------------|-----------|
| | Membres grups | IP Grups | Membres grups | IP Grups |
| Dones | 259 | 14 | 330 | 14 |
| Homes | 314 | 39 | 378 | 43 |
| Total | 573 | 53 | 708 | 57 |

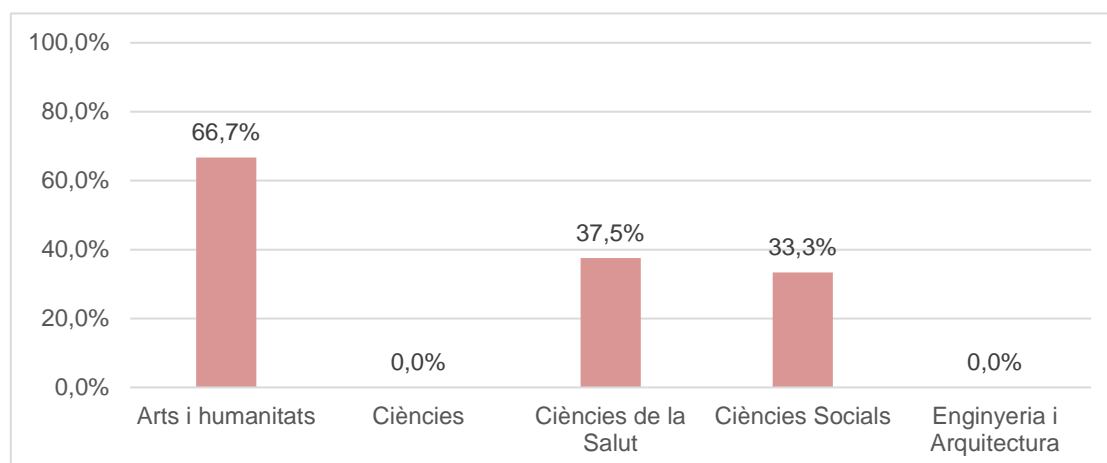
I a continuació, es mostra de manera gràfica l'evolució de la proporció de dones i homes com a investigadors/es principals dels grups de recerca.

Gràfic 7. Evolució de la proporció de dones i homes IP en els grups de recerca de la URL



Tot seguit, s'observa la proporció de dones investigadores principals en els grups de recerca de la URL durant el curs 2020-2021.

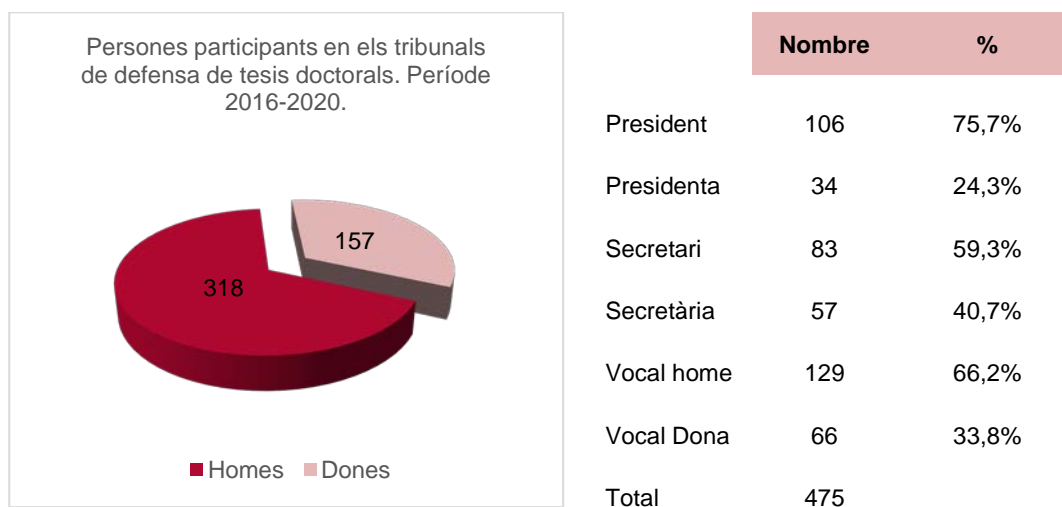
Gràfic 8. Percentatge de dones IP per àmbits de coneixement en els grups de recerca de la URL. Curs 2020-2021



Com s'ha pogut veure en les dues gràfiques anteriors, encara no hi ha una distribució igualitària entre homes i dones en el rol d'IP. Cal destacar també que no hi ha una presència equilibrada entre homes i dones IP per àmbits de coneixement. Com s'ha vist, no hi ha representació femenina en els àmbits de les Ciències i de l'Enginyeria i Arquitectura. Si bé és cert, tal com s'ha vist, que cada cop hi ha més professores en aquests àmbits, les dones encara no han arribat a liderar els grups de recerca. En canvi, en l'àmbit de les Arts i Humanitats que té un PDI clarament masculinitzat, les dones representen el 67% dels IP en aquest àmbit (d'un total de 3 grups de recerca). En l'àmbit de les Ciències de la Salut, on com hem vist les dones representen el 60% del professorat, només són el 38% dels IP en grups de recerca. I en l'àmbit de les Ciències Socials, lideren 8 dels 24 grups de recerca de la Universitat, representant un 33% dels IP en aquest àmbit.

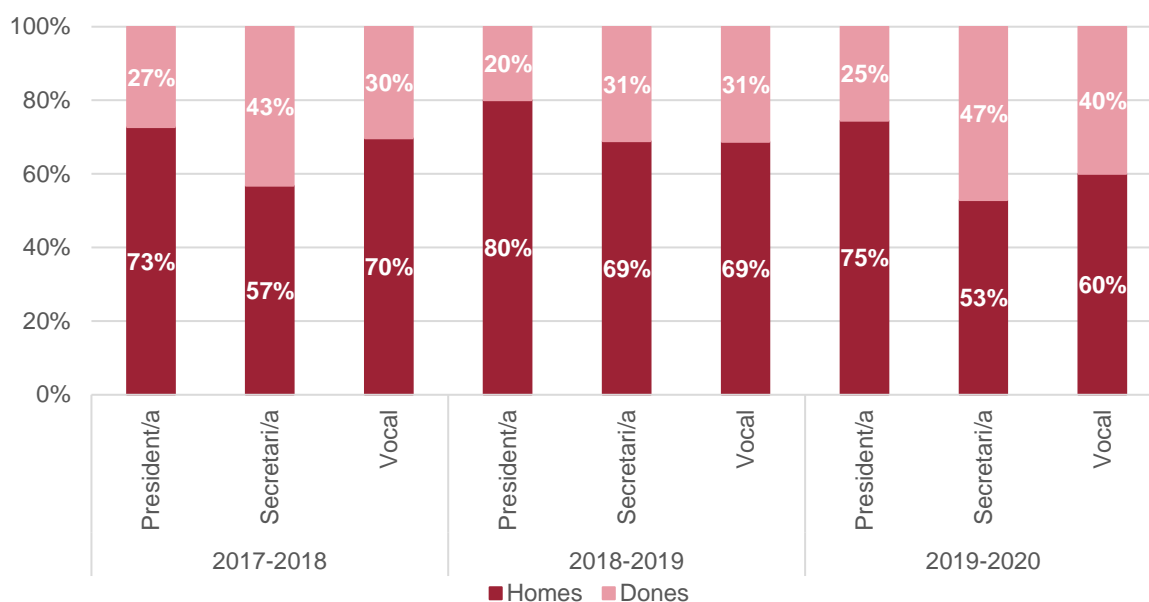
Pel que fa als tribunals de tesis doctorals, han tingut una composició clarament masculinitzada, tal com es mostra a continuació:

Gràfic 9. Evolució de les persones participants en tribunals de defensa de tesis doctorals



El gràfic següent posa de manifest les marcades diferències entre dones i homes pel que fa a l'ocupació dels diferents càrrecs dels tribunals de tesis doctorals en cada curs acadèmic. També s'observa un increment de la presència de dones en els darrers cursos, tot i que hi ha una clara dificultat en accedir al càrrec de presidenta de tribunals.

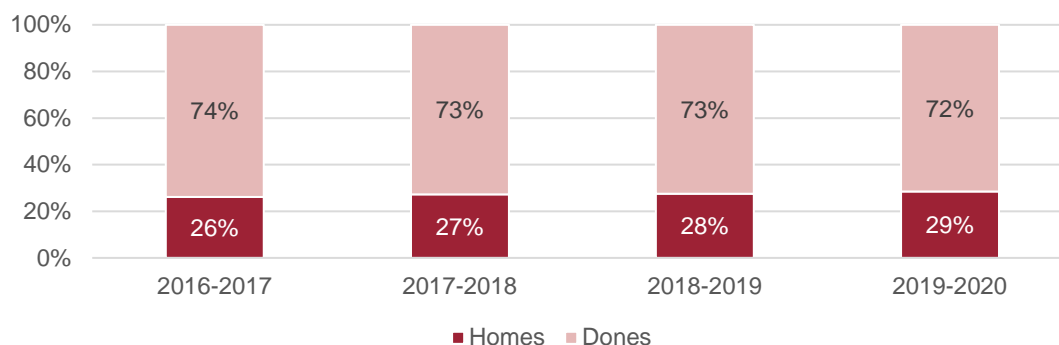
Gràfic 10. Percentatge de dones i homes en la composició dels tribunals de defensa de tesis doctorals



2.2. Representació de dones i homes en el PAS

En contraposició a la situació del personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis (PAS) de la URL segueix sent un col·lectiu clarament feminitzat, en el qual les dones representen un 72% de les persones treballadores. Les dades que es mostren al gràfic següent indiquen una lleu disminució de la representació de les dones en aquest col·lectiu en el darrer curs acadèmic.

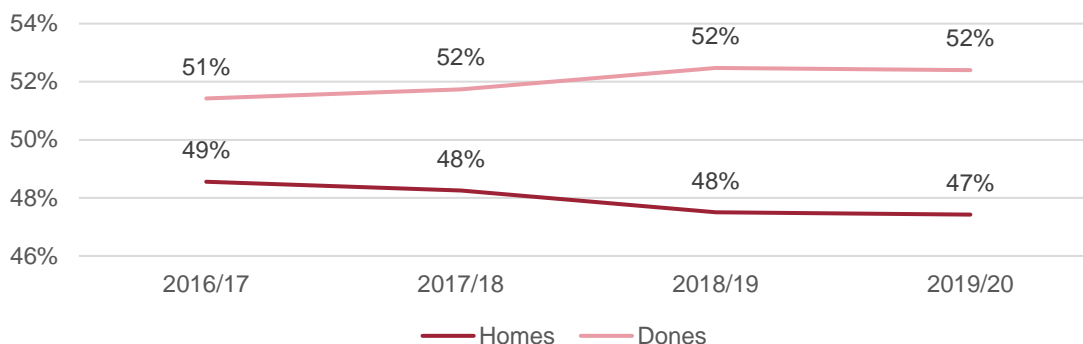
Gràfic 11. Evolució de la proporció de dones i homes en el PAS



2.3. Representació de dones i homes en l'estudiantat

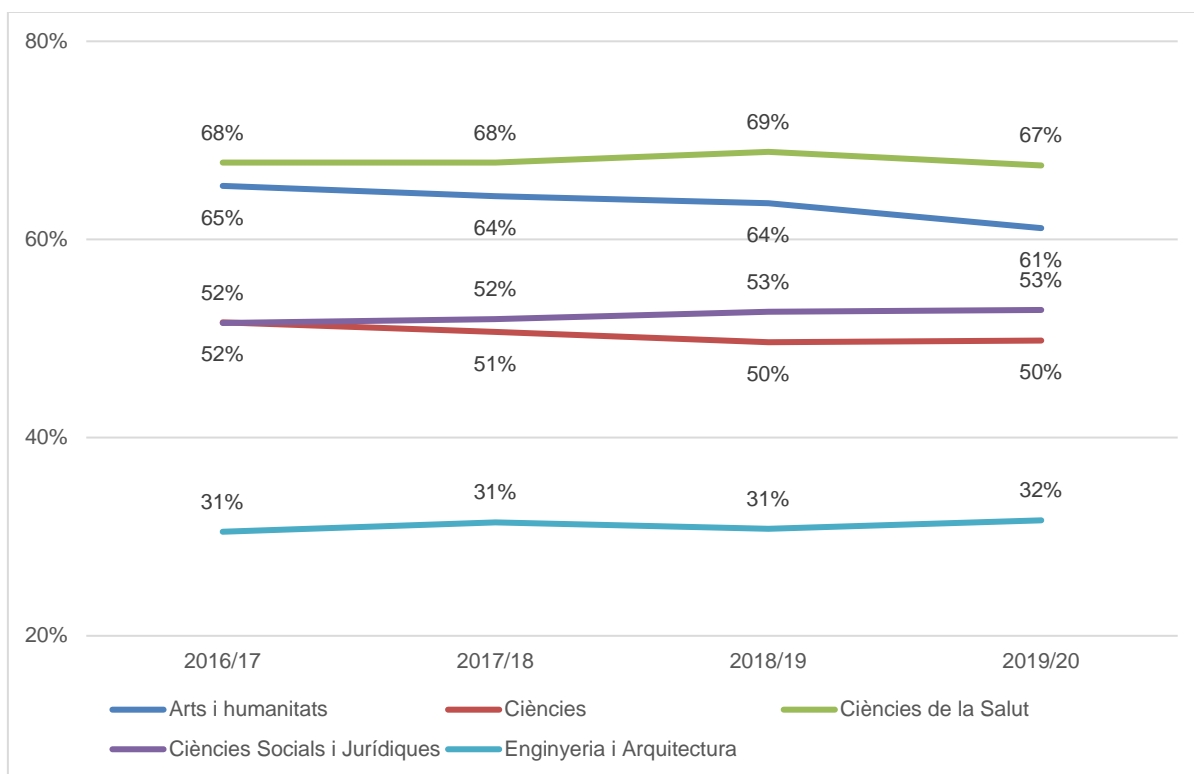
La presència de dones i homes en els/les estudiants de la URL té unes proporcions molt similars, essent sempre lleugerament més alt el nombre de dones. A continuació s'evidencia aquesta evolució:

Gràfic 12. Evolució del percentatge de dones i homes entre l'estudiantat



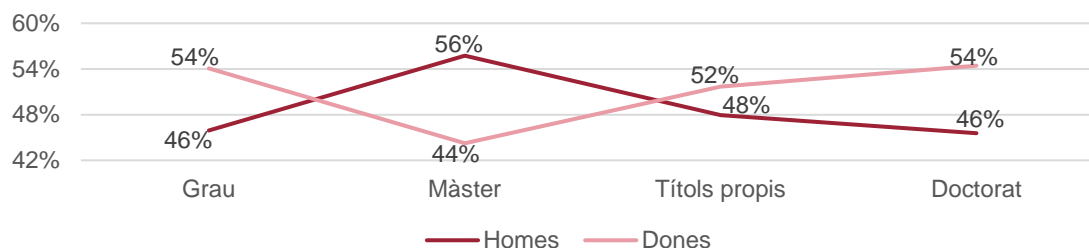
Pel que fa als àmbits de coneixement, els àmbits d'estudi en què hi ha més paritat són els relacionats amb les Ciències Socials i Jurídiques i amb les ciències. Per contra, hi ha força desigualtat en la proporció de dones i homes en l'àmbit de l'Enginyeria i l'Arquitectura (les dones representen un 32%). Tampoc s'observa un canvi de tendència en els darrers cursos acadèmics. El gràfic següent mostra la distribució d'estudiants per àmbits d'estudi entre el curs 2016-2017 i el curs 2019-2020.

Gràfic 13. Estudiants: Evolució de la representació d'homes i dones i per àmbit de coneixement



A continuació s'ofereixen les dades mitjanes d'estudiants matriculats als graus, a les titulacions pròpies, als màsters oficials i als doctorats en el període analitzat. Tal com es pot observar, hi ha una distribució força equitativa i igualitària en gairebé tots els nivells d'estudis; graus, titulacions pròpies i doctorats. Com ja es va assenyalar en l'anterior Pla, és important destacar aquest equilibri en l'etapa d'estudi de doctorat perquè, tal com s'ha observat en les dades de proporcionalitat de dones i homes en el PDI, aquest és un col·lectiu amb marcades diferències entre presències masculines i femenines. Caldrà veure si aquesta composició equilibrada en l'etapa de doctorat es tradueix, a llarg termini, en un canvi en les proporcions de la composició del PDI o, per contra, se segueix observant una certa tendència del gràfic de les tisores. Cal destacar també que en els màsters universitaris, a causa del pes dels MBA i altres màsters executius que ofereix la Universitat, tenen estudiants principalment homes, fet que provoca una desviació del percentatge de dones i homes en màsters en relació a la resta de sistema universitari català.

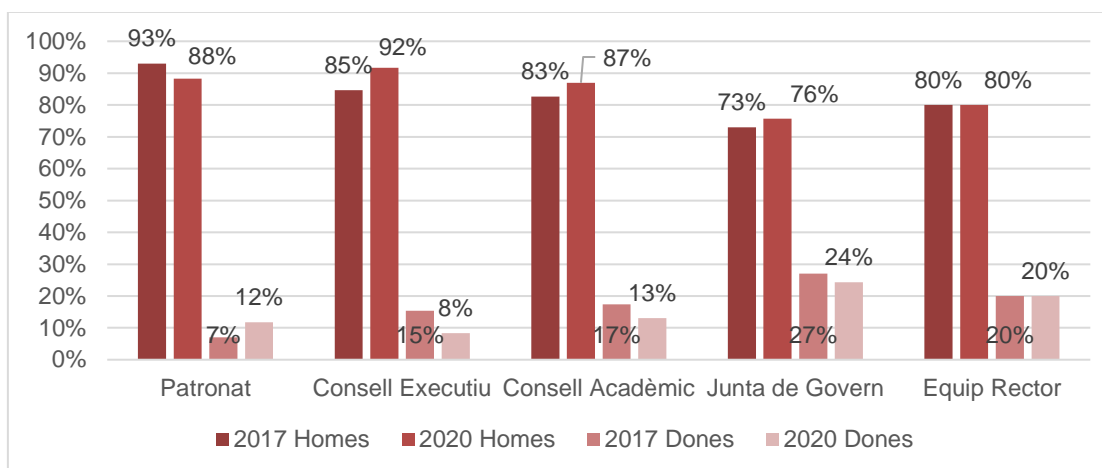
Gràfic 14. Percentatge de dones i homes matriculats segons el nivell d'estudi. Període 2016-2020



2.4. Representació de dones i homes en els òrgans de govern

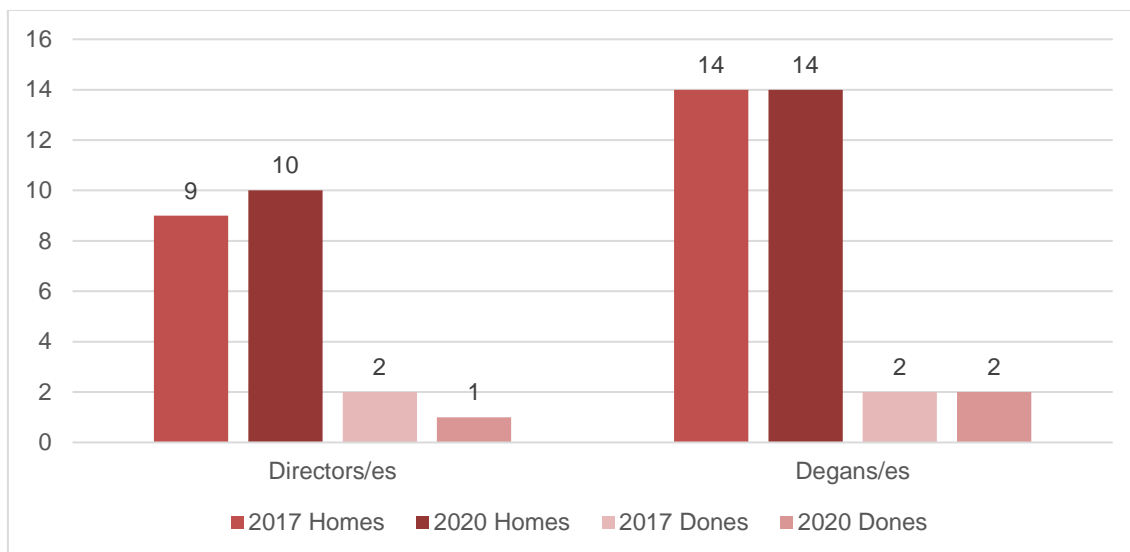
A continuació es mostra l'evolució de la representació de dones i homes en els òrgans de govern de la URL on es posa de manifest que la presència de dones en els òrgans de govern de la URL és molt minoritària. Com es pot observar, en aquest període analitzat hi ha hagut una disminució de la representació femenina en tots els òrgans de govern, excepte a l'Equip Rector on es manté el mateix percentatge que l'any 2017, i al Patronat de la URL on s'han incorporat dues dones.

Gràfic 15. Evolució de la representativitat de dones i homes en els òrgans de govern de la URL



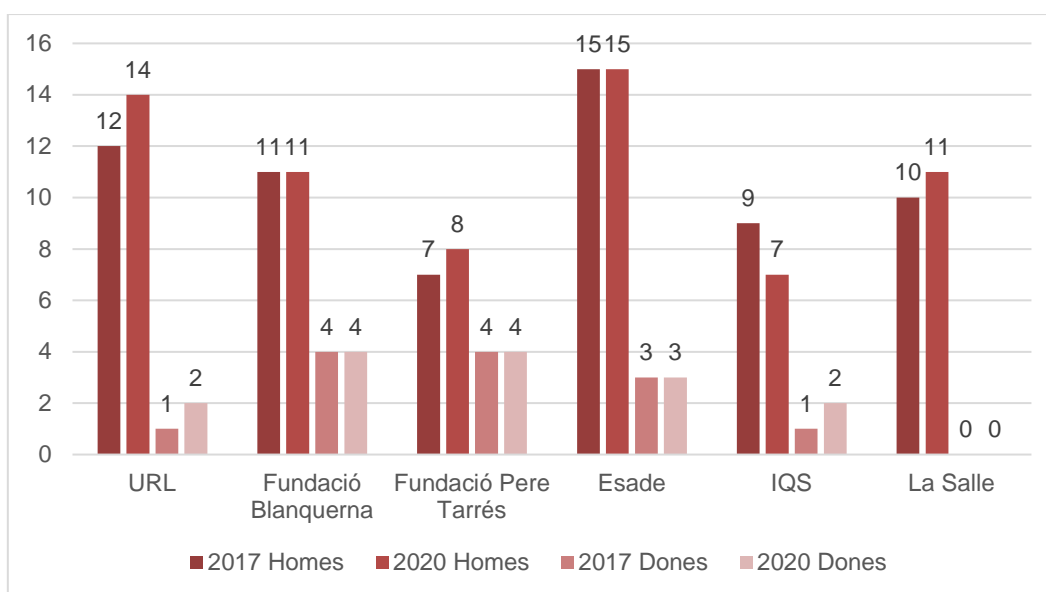
Tal com es veu a continuació i seguint la mateixa línia, els deganats i les direccions dels centres i de les facultats estan encapçalades molt majoritàriament per homes. La presència de dones en els deganats és minoritària i es manté sense canvis respecte a l'any 2017, amb una representació del 12,50%. Pel que fa a les direccions de les institucions, s'observa que les dones hi tenen una representació molt minoritària, que encara ha disminuït en el període 2017-2020.

Gràfic 16. Evolució de la composició dels membres de les direccions i deganats dels centres de la URL



En el gràfic que il·lustra la composició del Patronat de la URL i dels patronats de les institucions federades, s'observa que la presència de dones és molt minoritària i fins i tot inexistent en algun cas.

Gràfic 17. Evolució de la composició del Patronat de la URL i dels Patronats de les Institucions Federades



Finalment, es mostra com ha evolucionat la representació de dones i homes en el Consell d'Estudiants de la URL. A diferència de la resta d'òrgans de govern, el Consell d'Estudiants es renova cada curs acadèmic. S'observa que en el darrer curs acadèmic hi va haver una representació equilibrada entre dones i homes en el Comitè de Representants, ja que les dones van representar el 0,53% dels membres davant el 0,38% del curs 2017-2018. També s'observa una creixent representació de dones en el Consell de Representants, ja que representaven un 0,60% en el darrer curs davant el

0,56% del curs 2017-2019. Per contra, en l'òrgan permanent s'ha produït un biaix de gènere en el curs 2019-2020, ja que de 4 membres només hi ha 1 dona.

Taula 2. Evolució de la representació de dones i homes en el Consell d'Estudiants de la URL

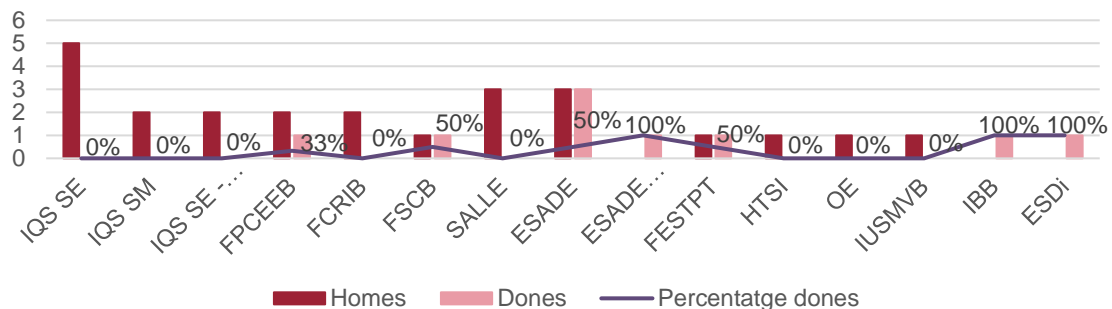
| | Consell d'Estudiants | | | | | |
|--------------------------|----------------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | 2017-2018 | | 2018-2019 | | 2019-2020 | |
| | Homes | Dones | Homes | Dones | Homes | Dones |
| Òrgan Permanent | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| Comitè de Representants | 8 | 5 | 6 | 7 | 7 | 8 |
| Consell de Representants | 18 | 23 | 22 | 22 | 24 | 36 |

2.5. Representació de dones i homes en estructures organitzatives de la Universitat

Com a novetat respecte dels plans anteriors i atenent la importància que tenen els departaments universitaris, s'han analitzat els biaixos de gènere entre els directors i directores.. En l'article 13 de les Normes d'organització i funcionament de la URL s'estableix que els departaments universitaris són unitats bàsiques d'ensenyament i de recerca, que poden pertànyer a un o més centres, i estan formats per disciplines afins per la seva especial relació científica, que serveixen a la planificació, coordinació i desenvolupament de les funcions universitàries.

Durant el curs 2019-2020 la URL va tenir 33 departaments, dels quals 9 van estar liderats per dones. Les dones representen un 27% de les persones que lideren els departaments.

Taula 3. Representació de dones i homes en la direcció dels departaments universitaris de la URL



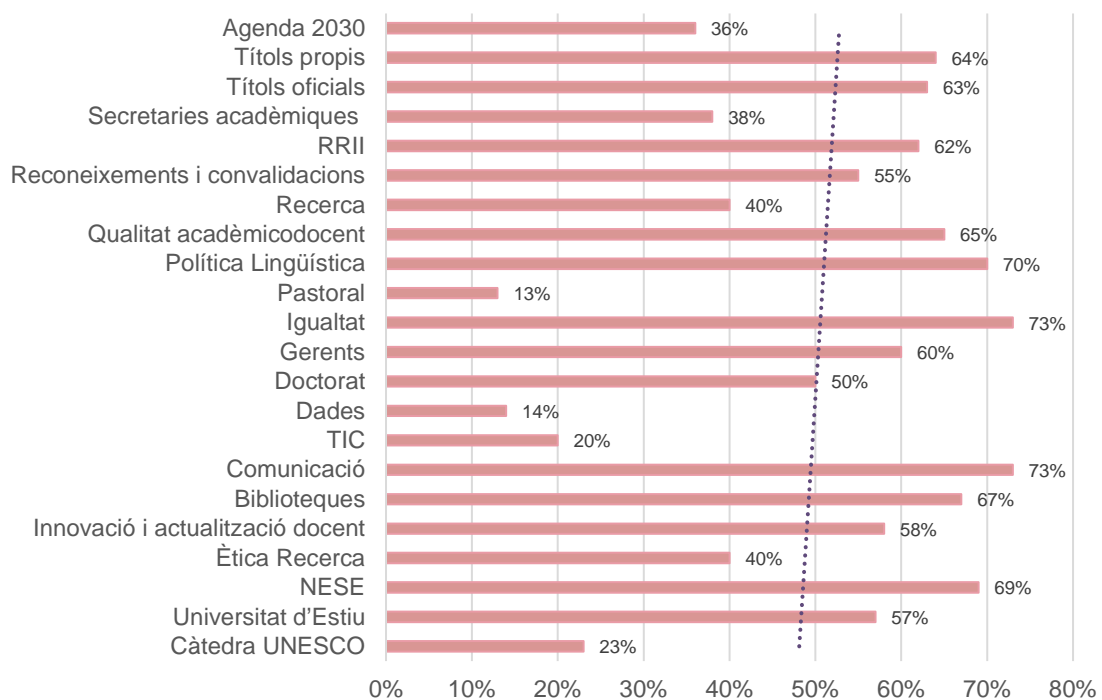
També s'incorpora a la diagnosi d'igualtat l'estudi de la representació de dones i homes a les comissions de la URL. Com és conegut, la Universitat Ramon Llull treballa de forma transversal amb totes les seves institucions a través de comissions i grups de treballs integrats per representants de cadascuna de les institucions.

Durant el curs 2020-2021 la Universitat va tenir actives 24 comissions formades per 279 membres, dels quals les dones van representar un 52,69% (147 dones). S'observa així una paritat global que no es dona si es mira el detall centre a centre.

Si bé es cert que els centres de la Universitat deleguen la representació de la seva institució en persones dels dos sexes de manera equilibrada, s'ha de tenir en compte que els instituts de recerca i el centre adscrit, per la seva dimensió, acostumen a designar com a representants la persona que dirigeix la institució.

En el següent gràfic s'observa que hi ha comissions molt feminitzades (igualtat, comunicació, política lingüística) i d'altres molt masculinitzades (pastoral, dades, TIC, Càtedra UNESCO). En general, però, hi ha una representació paritària en la majoria de comissions.

Gràfic 18. percentatge de dones a les Comissions de la URL



3. El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL: eixos i accions

El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL s'inscriu en un context que no només afavoreix que la Universitat destini esforços i recursos a l'elaboració i implementació d'un Pla que vetlli per la igualtat de gènere, sinó que li ho exigeix legalment i socialment.

El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL és un pla d'acció, un full de ruta per detectar biaixos, corregir-los i encaminar-nos cap a la igualtat. És un deure i un compromís amb la societat. Donada l'estructura federal de la URL, aquest no és un pla d'igualtat convencional que conté els aspectes laborals establerts en el RD 901/2020, de 13 d'octubre. En aquest cas, són les institucions federades de la URL amb més de 50 treballadors (tal i com estipula la legislació vigent), així com el Rectorat de la Universitat, hauran d'elaborar un pla d'igualtat amb el contingut i forma establerta en el citat Reial Decret, enfocat en temes laborals com són les mesures de selecció i contractació, promoció, formació en igualtat, retribucions, prevenció de l'assetjament, auditories salarials, etc.

En el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL es presenten les línies d'actuació sota eixos que vertebraran l'activitat acadèmica, de recerca i de gestió institucional. Aquí, els actors són tota la comunitat universitària; estudiants, professorat, personal investigador, personal d'administració de serveis i personal amb càrrecs de gestió. Des d'un punt de vista social, la Universitat ha de treballar perquè a part de bons professionals es graduïn o titulin persones amb valors, d'acord amb la formació integral de la persona que contempla l'Ideari. La societat ens demana que vetllem, entre d'altres coses, per la formació en perspectiva de gènere. D'aquesta manera, quan els graduats i graduades exerceixin la professió per a la qual han estudiat a la URL, tindran una mirada amb perspectiva de gènere que contribuirà a construir una societat lliure de discriminacions i que avanci cap a la igualtat de dones i homes. Per aconseguir els progressos i acostar-nos a la igualtat, cal formar el professorat perquè incorpori la perspectiva de gènere en les seves matèries. Així, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en els plans d'estudi, en el dia a dia a l'aula, a través dels recursos que el sistema universitari va generant i compartint conjuntament.

Així mateix, la Universitat ha d'identificar si hi ha un desequilibri de gènere en la tria d'estudis que ofereix. Si és així, des dels serveis de promoció dels estudis de la Universitat, s'hauria de vetllar per establir mecanismes dirigits a la correcció de biaixos i emprendre accions per a promoure la igualtat.

Finalment, esmentar que actualment la Universitat també està posant esforços per dotar a la comunitat universitària d'eines per prevenir, gestionar i erradicar la violència de gènere.

3.1. Procediment per elaborar el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL

Durant el tercer trimestre de l'any 2020 es va realitzar l'avaluació del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la URL, presentada en el punt 2 d'aquest document, i es va treballar en el diagnòstic per elaborar el VI Pla d'Igualtat de Gènere de la URL presentat en el punt 3. Per elaborar ambdós processos va ser imprescindible i fonamental la col·laboració de molts departaments i persones. El gruix de les dades per a ambdós estudis van provenir del Servei de Dades del Rectorat i van ser treballades

per l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats. També va ser clau la intervenció dels diferents vicerectorats de la Universitat: Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica, Vicerektorat de Recerca i Innovació, i Vicerektorat de Relacions Internacionals i Estudiants.

Un cop realitzada l'avaluació del III Pla, es va presentar i aprovar per la Comissió d'Igualtat de Gènere en la sessió del 21 de juny de 2021. Pel que fa a la diagnosi d'igualtat de gènere per elaborar el IV Pla, es va presentar a la mateixa Comissió el 6 de setembre de 2021, que va donar el vistiplau als informes generats i a les dades presentades. En conseqüència, ambdós informes es van elevar als òrgans de govern de la Universitat i la Secretaria General els va presentar a les reunions del Consell Executiu del 13 de setembre de 2021 i al Consell Acadèmic del 16 de setembre de 2021. També es van presentar els 5 eixos sobre els quals es vertebrava aquest Pla d'Igualtat.

Així doncs, el pla d'acció del IV Pla d'Igualtat de gènere de la URL parteix de l'avaluació del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la URL i de la diagnosi d'igualtat realitzada amb una àmplia mirada a tota la comunitat, a la docència, a la recerca i a la gestió que es practica a la Universitat. L'avaluació de l'anterior Pla va permetre identificar el grau de desenvolupament de les accions establertes en el seu moment per corregir biaixos, decidir si calia donar-los continuïtat o valorar si necessitaven ser repensades o evolucionades. A partir de la diagnosi d'igualtat es van identificar els punts febles en matèria d'igualtat de gènere i les situacions en què les dones es troben infrarepresentades.

El IV Pla consta de 5 eixos estratègics i 50 accions. La prioritització dels eixos estratègics, i el seu corresponent desplegament en accions s'ha realitzat seguint els següents criteris:

- Viabilitat, adequació i concreció, és a dir, s'han prioritzat aquells eixos i accions en què la Universitat té possibilitats reals d'intervenció i que s'han pogut definir clarament pel que fa al seu abast i a la seva implementació. En aquest sentit s'ha tingut especialment en compte l'estructura federada de la Universitat. Aquesta singularitat cal tenir-la present en el moment de dissenyar el pla d'acció per aconseguir que realment respongui a les necessitats i possibilitats de la URL, ja que en alguns aspectes, per exemple, són les institucions federades qui tenen determinades competències i algunes de les quals compten també amb els seus propis plans d'igualtat.
- Vinculació amb el Pla precedent, és a dir, s'ha apostat per un enfocament de continuïtat amb l'objectiu, d'una banda, de poder seguir treballant i avançant en aquelles àrees en les quals ja s'han començat a recollir bons resultats durant la vigència del III Pla i, de l'altra, per reorientar aquelles accions en què els resultats podrien ser més satisfactoris. En definitiva, s'ha optat per aprofitar l'experiència i l'aprenentatge derivat de Pla precedent i planificar el nou Pla en coherència amb l'anterior i mantenint el compromís per la millora contínua.
- Adaptació a les noves normes legislatives i compromisos socials. Des de l'aprovació del Pla precedent al moment en què es presenta el IV Pla d'Igualtat de Gènere, s'han aprovat la Llei 17/2020, del 22 de desembre, Llei

19/2020, de 30 de desembre, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, l'Agenda 2030, etc.

L'aplicació d'aquests criteris ha donat com a resultat un Pla amb les següents característiques:

- El plantejament d'uns eixos estratègics similars als del Pla precedent però modificant la seva formulació per posar l'accent en altres aspectes.
- El desplegament d'aquests eixos en accions completament noves però també amb bona part d'accions recuperades del Pla anterior, per seguir consolidant les accions amb bons resultats i per replantejar de manera més concreta aquelles que no han obtingut resultats satisfactoris.
- El plantejament d'accions noves per adaptar-nos al marc legal i social actual.

3.2. Eixos estratègics i accions del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL

El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL s'ha dissenyat en els 5 eixos estratègics que es mostren en la següent taula:

| Eixos estratègics del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL |
|--|
| Eix estratègic 1: Sensibilització en matèria de gènere cap a una cultura d'igualtat de gènere. |
| Eix estratègic 2: Participació i representativitat de dones i homes. |
| Eix estratègic 3: Perspectiva de gènere en la docència i la recerca. |
| Eix estratègic 4: Vetllar per la igualtat en l'organització de les condicions de treball a través de la visibilització i el reconeixement de les pràctiques. |
| Eix estratègic 5: Prevenir i combatre la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat mitjançant la creació d'eines i recursos a disposició de la comunitat universitària. |

Per explicar les accions que es portaran a terme dins cada eix s'ha utilitzat la següent fitxa explicativa:

| | |
|--|--|
| Acció | |
| Descripció | |
| Seguiment i indicadors | |
| Persones destinatàries | |
| Agents implicats i responsables de les accions | L'agent responsable de l'acció s'indica mitjançant subratllat. |
| Calendari | |

3.2.1. Eix estratègic 1: Sensibilització en matèria d'igualtat de gènere cap a una cultura d'igualtat

En aquest eix es pretén definir accions que contribueixin a sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'igualtat de gènere i promoure una cultura d'igualtat. En aquest sentit, el focus de les accions se centra en tres objectius principals:

- Mostrar i reforçar el compromís de la Universitat en relació amb la promoció de la igualtat de gènere.
- Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions orals i escrites, en paper i virtuals i lluitar contra els estereotips.
- Potenciar la comunicació i formació en relació amb la igualtat de gènere.

Les accions que la Universitat portarà a terme per tal d'aconseguir els objectius establerts en l'Eix estratègic 1, són les següents:

Acció 1.1. Difondre internament el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL a través dels òrgans de govern, de les principals comissions intercentres, del Consell d'Estudiants i del Rectorat.

| | |
|--|---|
| Descripció | La difusió interna del IV Pla d'Igualtat de Gènere es preveu en els àmbits següents: òrgans de govern, comissions intercentres a través dels vicerektorats competents, Consell d'Estudiants i Rectorat de la URL. |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'actes de les reunions dels òrgans de govern, de les comissions intercentres i del Consell d'Estudiants. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Secretaria General Equip Rector |
| Calendari | Durant el 1r trimestre posterior a l'aprovació del IV Pla d'Igualtat de Gènere. |

Acció 1.2. Difondre externament el IV Pla d'Igualtat de Gènere a través de la pàgina web de la URL i d'altres espais o mecanismes que es considerin oportuns.

| | |
|------------------------|---|
| Descripció | La difusió externa del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL es preveu a la web de la URL (visualització de la notícia d'aprovació del IV Pla i disponibilitat permanent del Pla al web) i en altres espais o mecanismes que es considerin oportuns: memòries de cursos acadèmics, catàlegs de promoció de la Universitat, etc. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de notícies publicades, correus-e enviats i materials amb aquest contingut |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |

| | |
|--|--|
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Secretaria General Gabinet de Comunicació |
| Calendari | Durant el 1r trimestre posterior a l'aprovació del IV Pla d'Igualtat de Gènere. |

Acció 1.3. Establir mecanismes de seguiment de la implantació del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL i introduir mesures correctives, si escauen.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Es proposa realitzar una reunió de seguiment anual del Pla amb la Comissió d'Igualtat de Gènere, amb l'objectiu de detectar possibles desviacions en les accions planificades i poder-les redirigir, replantejar o donar-los l'impuls institucional necessari per millorar-ne la seva implementació.</p> <p>Es tracta d'una acció d'avaluació de procés que s'espera que pugui contribuir a una major sensibilització i a l'obtenció d'uns millors resultats en l'avaluació final del Pla, que tindrà lloc un cop finalitzat el seu període de vigència.</p> <p>També es presentarà l'informe que s'elabori al Consell Executiu i a la Junta de Govern.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'actes de la Comissió d'Igualtat, de les reunions dels òrgans de govern i l'informe elaborat. |
| Persones destinatàries | Òrgans de Govern i Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Comissió d'Igualtat de Gènere Equip Rector Òrgans de govern |
| Calendari | Desembre 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.4. Ampliar la Comissió d'Igualtat de Gènere de la URL.

| | |
|------------|--|
| Descripció | La Comissió d'Igualtat de Gènere ha d'estar formada per representants designats per cada una de les institucions que integren la URL. Donada la naturalesa federal de la Universitat, cal que a més de les persones responsables en matèria d'igualtat en els departaments de Recursos Humans o Gestió de les Persones, hi hagi persones amb un perfil acadèmic o investigador amb expertesa en matèria de gènere. |
|------------|--|

| | |
|--|--|
| | Per tant, cal ampliar el nombre de membres de la Comissió per abordar la igualtat de gènere des de diferents perspectives, i impulsar les accions del Pla. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de membres de la Comissió |
| Persones destinatàries | Comissió d'Igualtat de Gènere |
| Agents implicats i responsables de les accions | Equips directius dels centres Comissió d'Igualtat de Gènere Observatori d'Igualtat d'Oportunitats <u>Secretaria General</u> |
| Calendari | 2022 |

Acció 1.5. Participar en l'elaboració o adhesió a manifestos en relació a l'11F, al 8M i al 25N i promocionar l'organització d'actes en relació a aquests dies.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>La Universitat participarà en els manifestos que es generin en el si d'entitats i comissions universitàries en relació al Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència (11 de febrer), el Dia Internacional de la Dona (8 de març) i el Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones (25 de novembre).</p> <p>A més, se'n farà ressò a les xarxes socials i al web de la universitat, per tal de contribuir en la sensibilització de la comunitat universitària.</p> <p>D'altra banda, procurarà participar en els actes que s'organitzen a nivell de sistema universitari i programarà una agenda d'activitats elaborada a partir dels actes que s'organitzin des dels centres de la URL.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'adhesions i difusió de manifestos a les xarxes socials, publicació d'una agenda d'activitats al web. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Comissió d'Igualtat de Gènere Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaria General <u>Equip Rector</u> Gabinet de Comunicació |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.6. Participar en l'adopció dels acords o convenis interuniversitaris en matèria d'igualtat de gènere o de violència masclista.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>Com a part del sistema universitari català, cal que la Universitat participi en els acords en matèria d'igualtat de gènere o de violència masclista proposats en el marc del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) o dels agents governamentals corresponents.</p> <p>Caldrà també donar a conèixer els acords a la Comissió d'Igualtat de Gènere i a aquelles unitats a les quals pugui afectar la seva implementació.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'acords o convenis signats. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats <u>Equip Rector</u> Secretaria General |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.7. Difondre material que ajudi la comunitat universitària a elaborar textos igualitaris i no sexistes.

| | |
|------------------------|--|
| Descripció | <p>Cal que tant el professorat com el personal d'administració i serveis sàpiga identificar si el material que han elaborat està redactat amb un llenguatge no sexista. Per això, se'ls ha d'oferir recursos que facilitin la incorporació del llenguatge inclusiu. Si el professorat ho integra, ajudarà a construir un pensament inclusiu.</p> <p>És per això que l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats ha d'identificar aquells materials elaborats per agències o institucions de qualitat que puguin ser d'ajuda a estudiants, personal docent i investigador, i personal d'administració i serveis.</p> <p>Un primer material a distribuir serà la guia elaborada per Xarxa Vives d'Universitats "Criteris Multilingües per a la redacció de textos igualitaris", a través de correus electrònics adreçats a totes les Comissions de la URL, especialment la de Comunicació, la de Recerca, la UQIAD i la d'Igualtat. També s'ha de fer arribar al Consell d'Estudiants amb el prec que es faci arribar a representants i delegats dels centres.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de correus electrònics enviats amb el material que es difongui. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |

| | |
|--|---|
| Agents implicats i responsables de les accions | Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica Vicerektorat de Recerca i Innovació Vicerektorat de Relacions Internacionals i Estudiants Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.8. Organitzar o participar en actes i esdeveniments amb perspectiva de gènere a la Universitat.

| | |
|--|--|
| Descripció | Cal promoure tant l'organització pròpia d'actes com la participació en actes organitzats per altres universitats o institucions, amb l'objectiu de potenciar la comunicació en igualtat de gènere. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de jornades realitzades (almenys es realitzarà un acte o jornada per curs acadèmic). |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Secretaria General Gabinet de Comunicació |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.9. Revisar l'ús de llenguatge inclusiu a la pàgina web de la Universitat i a les webs de les institucions que la integren.

| | |
|--|---|
| Descripció | L'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats junt amb el Gabinet de Comunicació del Rectorat, revisarà l'ús del llenguatge inclusiu a la web de la Universitat i proposarà modificacions si escauen. Així mateix, l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats recomanarà a la Comissió d'Igualtat de Gènere de la que revisi el llenguatge en les webs de totes les institucions. |
| Seguiment i indicadors | Identificació de llenguatge sexista i correcció. Document de treball i seguiment realitzat. |
| Persones destinatàries | Societat en general |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Gabinet de Comunicació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.10. Revisar els documents a aprovar pels òrgans de govern amb perspectiva de gènere.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>Assegurar que els documents o materials elaborats des del Rectorat que han d'aprovar els òrgans de govern de la Universitat són revisats amb perspectiva de gènere abans de ser publicats.</p> <p>Un cop revisats per l'àrea competent que ha elaborat el document, serà revisat per la persona coordinadora d'òrgans de govern.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de documents revisats amb llenguatge inclusiu. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària i societat en general. |
| Agents implicats i responsables de les accions | <p>Gabinet del rector o rectora</p> <p>Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</p> <p>Vicerektorat de Recerca i Innovació</p> <p>Vicerektorat de Relacions Internacionals i Estudiants</p> <p><u>Secretaria General</u></p> <p>Gerència</p> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.11. Revisar el llenguatge introduït en els sistemes de gestió de la informació dels centres i del Rectorat.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Revisar el llenguatge dels sistemes de gestió de la informació a través dels quals es generen certificats, matricules, cartes, informes, etc., amb la finalitat que el document resultant tingui un llenguatge inclusiu.</p> <p>Es demanarà a cada vicerektorat que faci la petició de la revisió a les comissions que coordinen.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de correus enviats amb la petició de la revisió a les comissions de la URL. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <p>Vicerektorat de Recerca i Innovació</p> <p>Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</p> <p>Vicerektorat de Relacions Internacionals i Estudiants</p> <p>Servei de Dades</p> <p>Servei TIC</p> <p>Secretaria General</p> <p><u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u></p> |
| Calendari | 2022 |

Acció 1.12. Elaborar materials de sensibilització en igualtat de gènere i contra la violència de gènere.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>Es proposa elaborar material de sensibilització en matèria d'igualtat i contra la violència de gènere per sensibilitzar la comunitat universitària.</p> <p>Principalment, es pensa en material audiovisual que es pugui penjar a la web i a les xarxes, en cartelleria, punts de llibres, etc., a distribuir entre les institucions.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de material elaborat i difós. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaria General <u>Gabinet de Comunicació</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.13. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en les campanyes de promoció a les escoles per contribuir a fomentar la igualtat en carreres masculinitzades i en carreres feminitzades.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Cal que l'estudiant que està finalitzant els estudis de Batxillerat i vol ingressar a la universitat, conegui referents dones i homes de la titulació que vol realitzar. Cal elaborar discursos que trenquin amb els estereotips generats per la societat i posar exemples d'ambdós sexes a l'hora de parlar d'una titulació concreta.</p> <p>Per això es demana al Gabinet de Comunicació i Relacions Institucionals del Rectorat que en les promocions dels estudis, es tinguin referents femenins i masculins amb qui els estudiants es puguin identificar.</p> <p>En un treball conjunt amb la Comissió de Comunicació es revisarà que els materials promocionals no continguin imatges estereotipades.</p> |
| Seguiment i indicadors | Llista de referents masculins i femenins de les titulacions que ofereix la URL i mínima bibliografia. |
| Persones destinatàries | Estudiants. |
| Agents implicats i responsables de les accions | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaria General <u>Gabinet de Comunicació</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.14. Visibilitzar a les webs de totes les institucions de la URL i a la de la Universitat un espai amb contingut sobre igualtat de gènere.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Cal actualitzar i ampliar el contingut de l'espai web en matèria d'igualtat de gènere a la web de la Universitat i convertir-lo en un espai de referència per a totes les institucions de la URL, de tal manera que sigui un espai a enllaçar des de les webs de les institucions.</p> <p>Actualment la web de la URL té un espai dedicat a l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats en el qual s'expliquen les dues Comissions que l'integren i on es poden trobar documents rellevants. Cal fer una secció més dinàmica i ampliar-ne el contingut.</p> <p>En aquest sentit, es demana als equips directius de les institucions que promoguin la creació o actualització d'aquest espai a les seves webs.</p> |
| Seguiment i indicadors | Secció sobre igualtat a les webs de les institucions i actualització del contingut al web de la URL. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària i societat en general |
| Agents implicats i responsables de les accions | <p>Comissió d'Igualtat de Gènere</p> <p>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</p> <p>Secretaria General</p> <p>Òrgans de govern</p> <p><u>Gabinets de Comunicació</u></p> |
| Calendari | 2023 |

Acció 1.15. Comunicar les dades estadístiques que la Universitat ofereix desagregades per sexe.

| | |
|------------|---|
| Descripció | <p>Tot i que durant el període del Pla anterior es va treballar en la incorporació del camp "Sexe" en els arxius i bases de dades internes, encara es pot treballar una mica més.</p> <p>En tot els informes, estadístiques i recollida de dades, s'ha de poder fer un seguiment de la representació d'homes i dades, mitjançant l'anàlisi de dades desagregades, tal com estableix l'article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. A més, són moltes les entitats i administracions que requereixen moltes i diverses dades sobre les proporcions de dones i d'homes per elaborar informes i estudis.</p> <p>Per tant, s'ha d'identificar quines dades no s'estan mostrant desagregades (mobilitat, càrrecs de gestió del PAS, etc.), per tenir un major control de l'evolució de les dades i prendre mesures a partir de les evidències.</p> |
|------------|---|

| | |
|--|--|
| Seguiment i indicadors | Ampliació del nombre de dades desagregades per sexe publicades a la Memòria de curs i a la web de la URL. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaria General Tots els departaments del Rectorat <u>Gabinet de Comunicació</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 1.16. Promoure la inclusió d'una activitat sobre igualtat de gènere en el programa de la Universitat d'Estiu Ramon Llull.

| | |
|--|---|
| Descripció | A través de la Comissió Acadèmica de la Universitat d'Estiu Ramon Llull es proposarà la inclusió d'una activitat sobre perspectiva de gènere adreçada a la comunitat universitària i oberta a la societat en general. |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'actes de la Comissió i/o realització d'una activitat. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària i societat en general |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Comissió Acadèmica de la Universitat d'Estiu Ramon Llull</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

3.2.2. Eix estratègic 2: Participació i representativitat de dones i homes a la Universitat.

En aquest Eix es pretén, d'una banda, identificar el percentatge de dones i homes en els diferents col·lectius de la Universitat per així poder valorar si cal aplicar mesures correctives per acostar-nos a la paritat. D'altra banda, es pretén corregir els biaixos de gènere pel que fa a la participació en els diferents actes institucionals que tenen lloc a la Universitat.

Les accions de l'Eix estratègic 2 s'encaminen a identificar una participació i representació més equilibrada entre homes i dones, en 3 nivells/àmbits:

- Estructures d'organització: òrgans de govern, comissions, departaments, coordinació de les titulacions i categories del professorat.
- Actes institucionals: honoris *causa*, inauguració de curs, Càritas i Mans Unides.
- Tribunals per a la defensa de tesis doctorals i categories acadèmiques.
- Estudiants: accés, matrícules, àmbits de coneixement, titulats.

Per tant, en aquest Eix hi ha un únic i principal objectiu: treballar per aconseguir una participació i representació de dones i homes més igualitària.

Acció 2.1. Elaborar i aprovar una declaració d'intencions o un procediment que garanteixi, sempre que sigui possible, una representació mínima de dones en els òrgans de govern i que fixi el criteri de paritat com un element a contemplar en casos de renovacions, baixes o noves incorporacions.

| | |
|--|--|
| Descripció | El document o procediment que s'elabori ha de recollir els objectius que es persegueixen amb aquesta mesura, el seu abast (en quins òrgans de govern aplica) i visibilitzar diferents mecanismes i opcions per fer efectiva la participació equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern. Es tracta de crear el suport documental necessari per formalitzar aquesta qüestió. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de documents o procediments aprovats. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaria General <u>Equip Rector</u> Òrgans de govern |
| Calendari | 2022, 2023 |

Acció 2.2. Introduir el criteri de paritat en el Reglament del Consell d'Estudiants.

| | |
|--|---|
| Descripció | Cal que en el Reglament que regula l'estructura i funcionament del Consell d'Estudiants es reculli el criteri de paritat o d'equilibri en la composició dels òrgans que el configuren, principalment en la composició de l'òrgan permanent. |
| Seguiment i indicadors | Publicació del criteri de paritat en el Reglament del Consell d'Estudiants. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Consell d'Estudiants</u> Vicerectorat de Relacions Internacionals i Estudiants Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaria General |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.3. Realitzar un seguiment periòdic de la composició per sexe dels tribunals de tesis doctorals i establir mecanismes per recordar l'acció positiva a favor del sexe menys representat davant de candidats amb mèrits equivalents.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>Identificar si hi ha desigualtat en l'accés als tribunals de defensa de tesis doctorals. Per això es proposa identificar la composició dels tribunals pel que fa al sexe i analitzar la seva procedència per centre i per àmbit de coneixement.</p> <p>Es recordarà a la Comissió de Doctorat que les composicions haurien de ser paritàries, recordant l'acció positiva a favor del sexe menys representat davant de candidats amb mèrits equivalents</p> |
| Seguiment i indicadors | Informe anual de seguiment. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerektorat de Recerca i Innovació</u> Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.4. Realitzar un seguiment periòdic de l'accés a les categories de professorat titular i catedràtic, de la composició per sexe dels tribunals d'habilitació d'aquestes categories URL i establir mecanismes per recordar l'acció positiva a favor del sexe menys representat davant de candidats amb mèrits equivalents.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Identificar si hi ha desequilibris en l'accés a les categories de professorat titular i catedràtic. S'analitzaran les promocions que es realitzin identificant el sexe, el centre i l'àmbit de coneixement. També s'analitzarà la composició dels tribunals d'habilitació. S'elaborarà un informe a reportar al centre per facilitar l'aplicació de mesures correctives.</p> <p>Es recordarà en el si del Consell Acadèmic i/o de la Junta de Govern que les composicions dels tribunals haurien de ser paritàries, recordant l'acció positiva a favor del sexe menys representat davant de membres amb mèrits equivalents.</p> |
| Seguiment i indicadors | Informe anual de seguiment. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Vicerektorat de Recerca i Innovació Observatori d'Igualtat d'Oportunitats <u>Secretaria General</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.5. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones conferenciants de l'acte d'inauguració de curs de la Universitat.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>L'objectiu d'aquesta acció és augmentar el nombre de dones conferenciants en els actes d'inauguració de curs. Les dades dels darrers anys, recollides en les avaluacions dels Plans d'Igualtat, mostren que s'han fet esforços per millorar aquest indicador i cal continuar treballant per aconseguir avançar cap a l'equilibri de gènere en la tria de la lliçó inaugural de curs.</p> <p>Es tracta d'una acció que pretén actuar com una alerta, és a dir, que en el moment de la tria de les persones conferenciants, aquesta acció sigui un recordatori explícit de la necessitat de tenir present la perspectiva de gènere.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de dones conferenciants |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Equips directius dels centres i facultats <u>Equip Rector</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.6. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones dels doctorats *honoris causa*.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>A la Universitat hi ha un pronunciat desequilibri entre els homes i les dones <i>honoris causa</i> ja que al llarg de la història s'han nomenat 37 <i>honoris causa</i>, dels quals només 4 són dones.</p> <p>Cal fer conscients els equips directius dels centres que cal treballar per millorar aquest desequilibri i fer un exercici de reflexió amb perspectiva de gènere de cara a la proposta de noves candidatures.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de dones <i>honoris causa</i> |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Equips directius dels centres i facultats <u>Equip Rector</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.7. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones dels padrins i padrines dels doctorats *honoris causa*.

| | |
|--|--|
| Descripció | Dels 37 <i>honoris causa</i> de la Universitat fins al moment d'elaboració d'aquest Pla, només 5 dones han estat padrines. Es demana als equips directius dels centres que incorporin la perspectiva de gènere en la tria, tenint en compte aquestes dades tan desequilibrades. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de padrines. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Equips directius dels centres i facultats <u>Equip Rector</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones conferenciants en actes institucionals de la Universitat diferents als anteriors.

| | |
|--|--|
| Descripció | En actes com les jornades de Càritas o de Mans Unides, i altres jornades organitzades pel Rectorat amb caire institucional, cal vetllar per la paritat entre les persones conferenciants. Cal que tots els vicerectorats tinguin present la perspectiva de gènere en la tria de persones. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de persones conferenciants. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Equip Rector</u> Vicerectorat que organitzi un acte institucional |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.9. Procurar incrementar el nombre de dones com a investigadores principals (IP) dels Grups de Recerca de la Universitat

| | |
|------------|--|
| Descripció | A la diagnosi s'ha observat que les dones representen un 24,6% dels IP. S'hauria de vetllar per avançar cap a una major representació amb l'horitzó d'aconseguir incrementar aquest percentatge acostant-lo a la paritat. Així, en el moment de crear un nou grup de recerca, cobrir una baixa o realitzar un canvi d'IP, es recordarà als centres que davant dels mateixos mèrits es prioritzï una dona, especialment en aquells àmbits en què les |
|------------|--|

| | |
|--|---|
| | dones tenen una major representativitat entre el professorat. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de dones IP. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerectorat de Recerca i Innovació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 2.10. Elaborar un informe per identificar biaixos de representativitat de dones i homes entre estudiants per intentar aplicar mesures correctives a llarg termini.

| | |
|--|---|
| Descripció | Identificar la representació de dones i homes en estudiants de grau, màster oficial, doctorat i titulacions pròpies en diferents moments: l'accés, persones matriculades per àmbits de coneixement, i persones titulades. |
| Seguiment i indicadors | Informe de dades. |
| Persones destinatàries | Equip Rector |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Servei de Dades |
| Calendari | 2023 |

3.2.3. Eix estratègic 3: Perspectiva de gènere en la docència i la recerca.

Un eix fonamental també en aquest Pla té com a objectiu impulsar la introducció o la consolidació de la perspectiva de gènere tant en la docència com en la recerca.

Tal com s'explica en el document de l'AQU Catalunya "Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària", elaborat l'any 2018, l'AQU i la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), van crear un grup de treball per elaborar un conjunt de recomanacions i pautes per facilitar la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència en totes les àrees de coneixement. L'AQU entén la perspectiva de gènere com un element fonamental de qualitat de la formació universitària. És tanta la importància de la introducció de la perspectiva de gènere que s'ha incorporat en el marc de verificació-seguiment-modificació i acreditació (VSMA) de les titulacions.

D'altra banda, cada cop més la societat exigeix que es faci recerca amb perspectiva de gènere, demanant que s'incorpori la naturalesa del gènere en totes les fases de la recerca.

Per tot això, les accions per treballar en l'Eix estratègic 3 són les següents:

Acció 3.1. Fer seguiment sobre la implementació del mandat de l'AQU en relació a la introducció de la perspectiva de gènere en les titulacions.

| | |
|--|--|
| Descripció | Cal fer seguiment sobre com els centres estan implementant la introducció de la perspectiva de gènere i, per tant, establir un procediment de comunicació amb la UQIAD per compartir coneixement en matèria de gènere i per impulsar accions que afavoreixin la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència. |
| Seguiment i indicadors | Informe sobre el seguiment. |
| Persones destinatàries | Comissions URL |
| Agents implicats i responsables de les accions | Unitat de Qualitat i Innovació Academicodocent (UQIAD) <u>Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</u> Secretaria General Comissió d'Igualtat de Gènere |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.2. Distribuir els materials disponibles per a la formació en perspectiva de gènere entre el professorat de la URL.

| | |
|--|---|
| Descripció | A través de la Comissió d'Igualtat de gènere, el PDI de la Universitat rebrà el document "Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària" de l'AQU, i les "Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere" de la Xarxa Vives d'Universitats, per fomentar la seva formació en perspectiva de gènere. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de correus-e enviats. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | Comissió d'Igualtat de Gènere Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.3. Promoure accions formatives adreçades al PDI sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>D'acord amb l'establert per l'AQU , cal oferir formació al professorat de la Universitat per tal que pugui introduir la perspectiva de gènere en les matèries que ofereixen. Per tant, s'ha d'oferir formació per àmbits de coneixement.</p> <p>En col·laboració entre el Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica i l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats, es facilitarà l'organització de sessions formatives.</p> <p>Es demanarà informació sobre la realització de les sessions a la Comissió d'Igualtat de Gènere.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de sessions formatives realitzades. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <p>Comissió d'Igualtat de Gènere</p> <p>Secretaria General</p> <p><u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u></p> <p>Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</p> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.4. Fomentar la perspectiva de gènere en les memòries de les titulacions de la URL.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>Cal introduir la perspectiva de gènere en les memòries de les titulacions que es verifiquen, reverifiquen o modifiquen a l'AQU.</p> <p>Es demanarà un informe anual al Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica per veure com evoluciona la inclusió de la perspectiva de gènere en les memòries de les titulacions fins que estigui introduïda en totes les titulacions de grau.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre i proporció de memòries amb la perspectiva de gènere inclosa. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <p><u>Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</u></p> <p>Secretaria General</p> <p>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</p> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.5. Incloure la presència de la competència transversal de gènere en els estudis de grau.

| | |
|--|---|
| Descripció | <p>S'estudiarà la presència de la competència transversal proposada per l'AQU Catalunya per integrar la dimensió de gènere en tots els estudis de grau.</p> <p>En els estudis en què no hi estigui implementada, s'estudiarà i fomentarà la possibilitat de fer-ho.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre i proporció de graus amb la competència transversal per treballar la dimensió de gènere en els plans d'estudis |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.6. Incloure la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de les titulacions.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Es vol conèixer en quines guies docents es treballa l'ODS 5 (Igualtat de Gènere) i en quins plans d'estudi es donen directrius per tal de introduir la perspectiva de gènere en les guies docents de les titulacions. Les persones que coordinen les titulacions hauran de valorar en cada cas si la perspectiva de gènere és un objectiu, és part del contingut de la matèria, si s'avaluarà, si formarà part de la bibliografia i si figurarà en els materials organitzatius i docents.</p> <p>Per al primer objectiu es treballarà en col·laboració amb el delegat del rector per l'Agenda 2030. Per al segon, s'analitzarà com evoluciona la inclusió de la perspectiva de gènere a les guies docents a nivell de contingut, conjuntament amb el Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre i proporció de guies docents amb perspectiva de gènere i tipus de contingut en les guies docents. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</u> Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Delegat del rector per l'Agenda 2030 |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.7. Censar i actualitzar l'oferta formativa en matèria d'igualtat de gènere.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Cal conèixer quina oferta formativa en matèria d'igualtat de gènere està oferint la Universitat per tal de fomentar la formació en aquest àmbit.</p> <p>En col·laboració amb el Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica es buscarà un mecanisme per identificar i censar la formació en matèria de gènere a nivell de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivell d'estudis: graus, màsters, programes de doctorat i titulacions acadèmiques - Matèries i/o assignatures i la titulació on s'imparteixi - Contingut dins una assignatura (capítol, sessió) - Sessions formatives extraacadèmiques ofertes per les institucions i pels centres. |
| Seguiment i indicadors | Identificació i llista de l'oferta formativa |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.8. Establir un conveni marc de col·laboració amb l'Institut Català de les Dones per convocar premis de treball de final de grau i treball de final de màster en matèria de gènere.

| | |
|--|--|
| Descripció | Establir contactes amb l'Institut Català de les Dones per valorar la signatura d'un conveni per convocar premis de treball de final de grau i treball de final de màster en matèria de gènere. D'aquesta manera s'incentivaria la realització de treballs de final de grau i de màster en aquesta matèria. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de convenis. |
| Persones destinatàries | Estudiants |
| Agents implicats i responsables de les accions | Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica <u>Secretaria General</u> Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.9. Fer difusió de convocatòries d'ajuts a projectes de recerca sobre gènere.

| | |
|--|---|
| Descripció | Publicar en el butlletí de recerca setmanal ConsCIENCIAurl les convocatòries d'ajuts o premis provinents d'entitats públiques o privades que tenen com a objectiu la realització d'estudis de gènere, per acostar a la comunitat investigadora aquest tipus d'ajuts i motivar la seva participació. |
| Seguiment i indicadors | Publicació de notícies a ConsCIENCIAurl. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerectorat de Recerca i Innovació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.10. Promoure la formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i a les activitats de transferència dels grups de recerca.

| | |
|--|--|
| Descripció | Cal impartir formació sobre el que representa la perspectiva de gènere en recerca. Per això, es promourà l'organització d'una sessió formativa o jornada en aquesta matèria adreçada a la comunitat investigadora de la URL. |
| Seguiment i indicadors | Realització de com a mínim, una sessió formativa |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerectorat de Recerca i Innovació</u> Comissió de Recerca Comissió de Doctorat Comissió d'Ètica de la Recerca Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.11. Analitzar i visibilitzar la recerca proposada amb perspectiva de gènere.

| | |
|------------|---|
| Descripció | Fer seguiment sobre el nombre de projectes de recerca amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, es vol conèixer quina recerca s'està duent a terme en matèria de gènere, per tal de donar-la a conèixer a través de la |
|------------|---|

| | |
|--|---|
| | <p>web i difondre-la a través d' altres canals de comunicació (xarxes socials, mencions en jornades, etc.).</p> <p>Sempre que es pugui es vetllarà perquè els grups de recerca introdueixin la variable sexe i gènere en les seves recerques.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de projectes actius amb perspectiva de gènere. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerektorat de Recerca i Innovació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.12. Fomentar la perspectiva de gènere en les convocatòries d'ajuts interns de la URL.

| | |
|--|--|
| Descripció | Cal potenciar la recerca feta amb perspectiva de gènere i un primer pas pot ser la inclusió d'un criteri sobre la perspectiva de gènere en els projectes i en les sol·licituds presentades en convocatòries internes d'ajuts a projectes de recerca. |
| Seguiment i indicadors | Inclusió d'un nou criteri en convocatòries internes. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Vicerektorat de Recerca i Innovació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 3.13. Impulsar la creació d'un grup de treball en recerca i gènere.

| | |
|------------------------|--|
| Descripció | Inicialment es proposa crear un grup de treball format per investigadors/es amb expertesa en matèria de gènere que ajudi a impulsar recerques a les facultats i centres de la URL. També es pretén buscar espais de trobada que permetin compartir coneixement, recerques i publicacions realitzades sobre temàtiques de gènere. |
| Seguiment i indicadors | Creació d'un nou grup de treball. |
| Persones destinatàries | Comunitat investigadora |

| | |
|--|---|
| Agents implicats i responsables de les accions | Comissió de Recerca Comissió de Doctorat <u>Vicerektorat de Recerca i Innovació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Comissió d'Igualtat de Gènere |
| Calendari | 2022 |

Acció 3.14. Promoure la perspectiva de gènere en els Premis Ramon Llull a Treballs de Recerca de Batxillerat.

| | |
|--|--|
| Descripció | Es proposa fer una prova pilot l'any 2022 consistent a donar una menció per la introducció de la perspectiva de gènere, en el marc dels Premis Ramon Llull a Treballs de Recerca de Batxillerat. Finalitzada la prova pilot, es valorarà la seva continuïtat per als anys següents. |
| Seguiment i indicadors | Menció en els Premis. |
| Persones destinatàries | Comunitat investigadora |
| Agents implicats i responsables de les accions | Comissió de Recerca Comissió de Doctorat <u>Vicerektorat de Recerca i Innovació</u> Secretaria General Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Comissió d'Igualtat de Gènere |
| Calendari | 2022 |

3.2.4. Eix estratègic 4: Vetllar per la igualtat en l'organització de les condicions de treball a través de la visibilització i el reconeixement de les pràctiques.

Aquest Eix requereix una introducció detallada perquè s'espera que a través del qual s'abordin les qüestions de caràcter laborals.

A l'hora de definir l'Eix, el o els objectius i les accions per a la seva consecució, s'ha de tenir en compte que la relació amb la Universitat del professorat i del personal contractat pels centres està regulada, entre d'altres, per les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Ramon Llull (NOIF) (GOV/99/2010, de 25 de maig). A les NOIF es diu el següent:

Article 9

Determinació de competències

1. L'organització de la Universitat Ramon Llull s'inspira en el principi de subsidiarietat. En conseqüència, les institucions federades gaudeixen d'una àmplia autonomia per a l'organització i gestió dels centres d'integració federativa. Aquesta autonomia serà reconeguda en el corresponent contracte de gestió.

Article 10

Organització i gestió dels centres

h) Tot el personal dels centres d'integració federativa, tant l'acadèmic com el d'administració i serveis, tindrà una vinculació contractual exclusiva amb les institucions federades.

Article 37

Relació jurídicolaboral

1. El personal acadèmic dels centres i, si s'escau, el personal acadèmic de la Fundació, tenen els drets i deures que deriven de la respectiva relació jurídicolaboral amb les seves entitats titulars.

En aquest sentit, aquest Pla no pretén regular qüestions que estan delegades en els centres que integren la Universitat. En canvi, sí que pretén vetllar per la igualtat en l'organització de les condicions de treball a través de la visibilització i el reconeixement de les pràctiques, per mitjà de la següent acció que no es va poder realitzar en l'anterior Pla:

Acció 4.1. Vetllar perquè totes les institucions de la Universitat amb més de 50 treballadors tinguin un pla d'igualtat tal com s'estableix 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

| | |
|--|---|
| Descripció | Es demanarà a la Comissió d'Igualtat de Gènere que informi de l'aprovació i la publicació del pla d'igualtat de les institucions. Aquests plans es publiquen en una base de dades web de caràcter públic. |
| Seguiment i indicadors | Repositori de Plans d'Igualtat de Gènere de la URL |
| Persones destinatàries | Equips directius dels centres Equip rector |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General Comissió d'Igualtat de Gènere <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 4.2. Crear un banc de bones pràctiques en l'àmbit de l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere.

| | |
|------------|---|
| Descripció | Es vol identificar, a través de la Comissió d'Igualtat de Gènere i dels plans d'igualtat de les institucions de la Universitat, quines bones pràctiques s'estan realitzant en cadascun dels centres en l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere. |
|------------|---|

| | |
|--|--|
| | Fet això, es realitzarà un banc de bones pràctiques que serà difós en els òrgans de govern per tal de fer-les visibles per totes les institucions i donar-los un reconeixement formal. |
| Seguiment i indicadors | Banc de bones pràctiques. |
| Persones destinatàries | Equips directius dels centres Equip rector |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General Comissió d'Igualtat de Gènere <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Val a dir també que diverses institucions de la URL han aconseguit o estan en procés de sol·licitar el segell Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), en línia amb la carta i el codi europeu del personal investigador (European Charter and Code for Researchers). L'HRS4R posa especial èmfasi en alguns dels aspectes inclosos en les directrius o recomanacions de la Comissió Europea respecte a la igualtat de gènere.

3.2.5. Eix estratègic 5: Prevenir i combatre la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat mitjançant la creació d'eines i recursos a disposició de la comunitat universitària.

Aquest Eix té com a objectiu prevenir i combatre la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat mitjançant la creació d'eines i recursos a disposició de la comunitat universitària.

Acció 5.1. Seguiment del Conveni de col·laboració entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant l'Institut Català de les Dones, el Departament d'Empresa i Coneixement, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i les universitats catalanes per a la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin haver estat víctimes d'assetjament sexual, per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

| | |
|------------|--|
| Descripció | <p>Seguiment de la implementació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin haver estat víctimes d'assetjament sexual, per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.</p> <p>Un cop l'any es demanarà informació al secretari o secretaria acadèmica de tots els centres de la URL per</p> |
|------------|--|

| | |
|--|--|
| | reportar a la comissió de seguiment del conveni del CIC, de la qual la Universitat forma part. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de correus-e. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Secretaria General</u> Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaries acadèmiques dels centres |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.2. Seguiment del Conveni de col·laboració entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Departament de la Presidència i el Departament d'Empresa i Coneixement, i les universitats catalanes per a la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin la condició de víctima de violència de gènere.

| | |
|--|--|
| Descripció | <p>Seguiment sobre la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a dones estudiants que acreditin la situació de víctima de violència de gènere, així com als fills i filles que en depenen.</p> <p>Un cop l'any es demanarà informació al secretari o secretaria acadèmica de tots els centres de la URL per reportar a la comissió de seguiment del conveni del CIC, de la qual la Universitat forma part.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de correus-e. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Secretaria General</u> Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.3. Difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull, aprovat per la Junta de Govern el 20 de febrer de 2020.

| | |
|------------|---|
| Descripció | Cal difondre el Protocol per tal que sigui conegut per tota la comunitat universitària (estudiants, PDI i PAS). Actualment és accessible a la web de la Universitat però cal ampliar la seva difusió. |
|------------|---|

| | |
|--|---|
| | Es planteja aprofitar la realització d'una jornada sobre la dona, la igualtat o la violència de gènere per presentar-lo a la comunitat universitària. |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'accions de difusió del protocol i possible realització d'una jornada. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.4. Garantir l'aplicació del Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull, aprovat per la Junta de Govern el 20 de febrer de 2020.

| | |
|--|--|
| Descripció | Cal formar les persones que haurien d'aplicar el Protocol i garantir que s'apliqui |
| Seguiment i indicadors | Nombre de formacions realitzades. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.5. Aplicació del Protocol per a la no discriminació per identitat de gènere del col·lectiu de persones transgènere, intersexuals i transsexuals immerses en els processos administratius relacionats amb l'accés a les universitats del sistema universitari de Catalunya.

| | |
|------------------------|---|
| Descripció | <p>Garantir els drets de transidentitat i intersexualitat de les persones transgènere, intersexuals i transsexuals, per tal que puguin ser anomenades amb el nom corresponent al gènere amb el qual s'identifiquen quan realitzin procediments d'accés i matrícula a les universitats del sistema universitari de Catalunya. Aquest nom s'anomenarà "nom d'ús comú" o "nom sentit", tal com es va establir en el Protocol aprovat a la Comissió d'Accés i Afers Estudiantils de CIC, el 31 de març de 2017.</p> <p>Es farà seguiment periòdic amb les secretaries acadèmiques dels centres.</p> |
| Seguiment i indicadors | Nombre de formacions realitzades. |

| | |
|--|--|
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | <u>Secretaria General</u> Observatori d'Igualtat d'Oportunitats Secretaries acadèmiques dels centres |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.6. Participació en els convenis que sorgeixin per subvencionar propostes contra la violència de gènere emmarcades en els Fons del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (PEVG)

| | |
|--|--|
| Descripció | La Universitat participarà activament en convocatòries per subvencionar actuacions de sensibilització, formació i recerca sobre la violència de gènere amb la finalitat d'ajudar a combatre-la, com són els Fons del Pacto de Estado contra la Violencia de Género per a les universitats. La difusió per a la presentació de propostes es realitzarà a través de la Comissió d'Igualtat de Gènere. |
| Seguiment i indicadors | Nombre de projectes presentats en els Fons del PEVG. |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Comissió d'Igualtat de Gènere |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.7. Difondre els resultats de les propostes portades a terme a la Universitat en el marc dels Fons del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (PEVG)

| | |
|------------------------|---|
| Descripció | L'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats difondrà els resultats de les propostes o de les accions portades a terme pel professorat de la Universitat a través de la pàgina web. Quan sigui possible, s'organitzarà una jornada per compartir els resultats. |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'accions de difusió sobre les propostes desenvolupades amb Fons del PEVG |
| Persones destinatàries | Comunitat universitària |

| | |
|--|---|
| Agents implicats i responsables de les accions | Secretaria General <u>Observatori d'Igualtat d'Oportunitats</u> Comissió d'Igualtat de Gènere |
| Calendari | 2022, 2023, 2024 |

Acció 5.8. Vetllar per l'eliminació de la docència de les titulacions els textos i materials amb continguts sexistes, violents i discriminatoris envers les dones que contribueixen a reforçar estereotips i fomenten la desigualtat de gènere, excepte si l'ús d'aquests textos i materials té com a objectiu debatre'ls per tal de promoure el pensament crític de l'estudiantat.

| | |
|--|---|
| Descripció | El professorat de la Universitat ha de revisar els textos i materials docents i eliminar-ne els continguts sexistes, violents i discriminatoris envers les dones que contribueixen a reforçar estereotips i fomenten la desigualtat de gènere, tal com estableix la Llei 17/2020. Des de la Secretaria General es demanarà als degans i deganes dels centres que vehiculin aquesta petició. La petició es farà en el marc d'una reunió del Consell Acadèmic i de la Junta de Govern. |
| Seguiment i indicadors | Nombre d'actes del Consell Acadèmic i de la Junta de Govern on es faci aquesta petició. |
| Persones destinatàries | PDI |
| Agents implicats i responsables de les accions | Degans i deganes Professorat <u>Vicerektorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica</u> <u>Secretaria General</u> Observatori d'Igualtat d'Oportunitats |
| Calendari | 2022 |

3.3. Seguiment de les accions del pla d'acció

Les accions planificades en el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL es poden classificar en: a) accions ordinàries o permanents que requereixen un treball constant i diari durant la vigència del Pla; i b) accions puntuals que tenen lloc en un moment donat durant la vigència del Pla o una o dues vegades durant el curs acadèmic.

Per tal de garantir la implantació de les mesures i la seva efectivitat, un cop a l'any es realitzarà una breu memòria de seguiment en la qual s'establirà el grau de compliment de les accions. Aquesta memòria s'elaborarà a partir dels informes generats per part dels agents implicats i responsables en la seva execució.

Amb la finalitat de valorar el grau de compliment i la necessitat o no d'aplicar noves mesures correctives, la memòria de seguiment es presentarà tant a la Comissió d'Igualtat de Gènere com als òrgans de govern de la Universitat.

Un cop finalitzat el període de vigència del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL s'elaborarà una avaluació final.

3.4. Període de vigència del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL

El IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL serà aprovat per la Junta de Govern en la seva reunió de 18 de novembre de 2021, moment en el qual entrarà en vigor i es desplegarà durant 3 anys naturals. La seva vigència finalitzarà el 31 de desembre de 2024.

3.5. Quadre-resum del pla d'acció del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL

| EIXOS ESTRATÈGICS | NOMBRE D'ACCIONS |
|--|------------------|
| Eix estratègic 1: Sensibilització en matèria de gènere cap a una cultura d'igualtat de gènere. | 16 |
| Eix estratègic 2: Participació i representativitat de dones i homes a la Universitat. | 10 |
| Eix estratègic 3: Perspectiva de gènere en la docència i la recerca. | 14 |
| Eix estratègic 4: Vetllar per la igualtat en l'organització de les condicions de treball a través de la visibilització i el reconeixement de les pràctiques. | 2 |
| Eix estratègic 5: Prevenir i combatre la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat mitjançant la creació d'eines i recursos a disposició de la comunitat universitària. | 8 |
| | 50 |

A continuació es mostra un quadre resum del pla d'acció en el qual s'identifica l'àrea responsable i el període d'execució de cada activitat:

| EIX ESTRATÈGIC | ACCIONS | ÀREA RESPONSABLE | PERIODE D'EXECUCIÓ | | |
|--|--|--|--------------------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Eix estratègic 1: Sensibilització en matèria de gènere cap a una cultura d'igualtat de gènere. | Acció 1.1. Difondre internament el IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL a través dels òrgans de govern, de les principals comissions intercentres, del Consell d'Estudiants i del Rectorat. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 1.2. Difondre externament el IV Pla d'Igualtat de Gènere a través de la pàgina web de la URL i d'altres espais o mecanismes que es considerin oportuns. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 1.3. Establir mecanismes de seguiment de la implantació del IV Pla d'Igualtat de Gènere de la URL i introduir mesures correctives, si escauen. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 1.4. Ampliar la Comissió d'Igualtat de Gènere de la URL. | Secretaria General | | | |
| | Acció 1.5. Participar en l'elaboració o adhesió a manifestos en relació a l'11F, al 8M i al 25N i promocionar l'organització d'actes en relació a aquests DIES. | Equip Rector | | | |
| | Acció 1.6. Participar en l'adopció dels acords o convenis interuniversitaris en matèria d'igualtat de gènere o de violència masclista. | Equip Rector | | | |
| | Acció 1.7. Difondre material que ajudi la comunitat universitària a elaborar textos igualitaris i no sexistes. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 1.8. Organitzar o participar en actes i esdeveniments amb perspectiva de gènere a la Universitat. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 1.9. Revisar l'ús de llenguatge inclusiu a la pàgina web de la Universitat i a les webs de les institucions que la integren. | Gabinet de Comunicació | | | |
| | Acció 1.10. Revisar els documents a aprovar pels òrgans de govern amb perspectiva de gènere. | Secretaria General | | | |
| | Acció 1.11. Revisar el llenguatge introduït en els sistemes de gestió de la informació dels centres i del Rectorat. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 1.12. Elaborar materials de sensibilització en igualtat de gènere i contra la violència de gènere. | Gabinet de Comunicació | | | |
| | Acció 1.13. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en les campanyes de promoció a les escoles per contribuir a fomentar la igualtat en carreres masculinitzades i en carreres feminitzades. | Gabinet de Comunicació | | | |
| | Acció 1.14. Visibilitzar a les de totes les institucions de la URL i a la de la Universitat un espai amb contingut sobre igualtat de gènere. | Gabinet de Comunicació | | | |
| | Acció 1.15. Comunicar les dades estadístiques que la Universitat ofereix desagregades per sexe. | Gabinet de Comunicació | | | |
| | Acció 1.16. Promoure la inclusió d'una activitat sobre igualtat de gènere en el programa de la Universitat d'Estiu Ramon Llull. | Comissió acadèmica de la Universitat d'estiu Ramon Llull | | | |

| EIX ESTRATÈGIC | ACCIONS | ÀREA RESPONSABLE | PERIODE D'EXECUCIÓ | | |
|---|--|---|--------------------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Eix estratègic 2: Participació i representativitat d'homes i dones a la universitat. | Acció 2.1. Elaborar i aprovar una declaració d'intencions o un procediment que garanteixi, sempre que sigui possible, una representació mínima de dones als òrgans de govern i que fixi el criteri de paritat com un element a contemplar en casos de renovacions, baixes o noves incorporacions. | Equip Rector | | | |
| | Acció 2.2. Introduir el criteri de paritat en el Reglament del Consell d'Estudiants. | Consell d'Estudiants | | | |
| | Acció 2.3. Realitzar un seguiment periòdic de la composició per sexe dels tribunals de tesis doctorals i establir mecanismes per recordar l'acció positiva a favor del sexe menys representat davant de candidats amb mèrits equivalents. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 2.4. Realitzar un seguiment periòdic de l'accés a les categories de professorat titular i catedràtic, de la composició per sexe dels tribunals d'habilitació d'aquestes categories URL i establir mecanismes per recordar l'acció positiva a favor del sexe menys representat davant de candidats amb mèrits equivalents. | Secretaria General | | | |
| | Acció 2.5. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones conferenciantes de l'acte d'inauguració de curs de la URL. | Equip Rector | | | |
| | Acció 2.6. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones dels doctorats honoris causa. | Equip Rector | | | |
| | Acció 2.7. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones dels padrins i padrines dels doctorats honoris causa. | Equip Rector | | | |
| | Acció 2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en la tria de les persones conferenciantes en actes institucionals de la URL diferents als anteriors. | Equip Rector | | | |
| | Acció 2.9. Procurar incrementar el nombre de dones com a investigadores principals (IP) dels Grups de Recerca de la Universitat. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 2.10. Elaborar un informe per identificar biaixos de representativitat d'homes i dones entre l'estudiantat per intentar aplicar mesures correctives a llarg termini. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| Eix estratègic 3: Perspectiva de gènere en la docència i la recerca. | Acció 3.1. Fer seguiment sobre la implementació del mandat de l'AQU en relació a la introducció de la perspectiva de gènere en les titulacions. | Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica | | | |
| | Acció 3.2. Distribuir els materials disponibles per a la formació en perspectiva de gènere entre el professorat de la URL. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 3.3. Promoure accions formatives adreçades al PDI sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 3.4. Fomentar la perspectiva de gènere en les memòries de les titulacions de la URL. | Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica | | | |
| | Acció 3.5. Incloure la presència de la competència transversal de gènere en els estudis de grau. | Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica | | | |
| | Acció 3.6. Incloure la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de les titulacions. | Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica | | | |
| | Acció 3.7. Censar i actualitzar l'oferta formativa en matèria d'Igualtat de gènere. | Vicerectorat d'Ordenació i Qualitat Acadèmica | | | |
| | Acció 3.8. Establir un conveni marc de col·laboració amb l'Institut Català de les Dones per convocar premis de treball de final de grau i treball de màster en matèria de gènere. | Secretaria General | | | |
| | Acció 3.9. Fer difusió de convocatòries d'ajuts a projectes de recerca sobre gènere. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 3.10. Promoure la formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i a les activitats de transferència dels grups de recerca. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 3.11. Analitzar i visibilitzar la recerca proposada amb perspectiva de gènere. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 3.12. Fomentar la perspectiva de gènere en les convocatòries d'ajuts interns de la URL. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 3.13. Impulsar la creació d'un grup de treball en recerca i gènere. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| | Acció 3.14. Promoure la perspectiva de gènere en els Premis Ramon Llull a Treballs de Recerca de Batxillerat. | Vicerectorat de Recerca i Innovació | | | |
| Eix estratègic 4: Vetllar per la igualtat en l'organització de les condicions de treball a través de la visibilització i el reconeixement de les pràctiques. | Acció 4.1. Vetllar perquè totes les institucions de la Universitat amb més de 50 treballadors, tinguin un pla d'igualtat tal com s'estableix 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 4.2. Crear un banc de bones pràctiques en l'àmbit de l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |



| EIX ESTRATÈGIC | ACCIONS | ÀREA RESPONSABLE | PERIODE D'EXECUCIÓ | | |
|--|---|--|--------------------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Eix estratègic 5: Prevenir i combatre la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere a la Universitat mitjançant la creació d'eines i recursos a disposició de la comunitat universitària. | Acció 5.1. Seguiment del Conveni de col·laboració entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant l'Institut Català de les Dones, el Departament d'Empresa i Coneixement, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i les universitats catalanes per a la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin haver estat víctimes d'assetjament sexual, per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. | Secretaria General | | | |
| | Acció 5.2. Seguiment del Conveni de col·laboració entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Departament de la Presidència i el Departament d'Empresa i Coneixement, i les universitats catalanes per a la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin la condició de víctima de violència de gènere. | Secretaria General | | | |
| | Acció 5.3. Difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull, aprovat per la Junta de Govern el 20 de febrer de 2020. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 5.4. Garantir l'aplicació del Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull, aprovat per la Junta de Govern el 20 de febrer de 2020. | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 5.5. Aplicació del Protocol per a la no discriminació per identitat de gènere del col·lectiu de persones transgènere, intersexuals i transsexuals immerses en els processos administratius relacionats amb l'accés a les universitats del sistema universitari de Catalunya. | Secretaria General | | | |
| | Acció 5.6. Participació en els convenis que sorgeixin per subvencionar propostes contra la violència de gènere emmarcades en els Fons del Pacto de Estado contra la Violència de Género (PEVG). | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 5.7. Difondre els resultats de les propostes portades a terme a la Universitat en el marc dels Fons del Pacto de Estado contra la Violència de Género (PEVG). | Observatori d'Igualtat d'Oportunitats | | | |
| | Acció 5.8. Vetllar per l'eliminació de la docència de les titulacions els textos i materials amb continguts sexistes, violents i discriminatoris envers les dones que contribueixen a reforçar estereotips i fomenten la desigualtat de gènere, excepte si l'ús d'aquests textos i materials té com a objectiu debatre'ls per tal de promoure el pensament crític de l'alumnat. | Vicerektorat d'Ordrenació i Qualitat Acadèmica | | | |