



FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
DEL BAGES

UVIC·UCC

UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA

III Pla per a la igualtat de gènere 2022 - 2025

Fundació Universitària del Bages / Universitat de Vic –
Universitat Central de Catalunya

Índex

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	ANTECEDENTS	4
3.	EVOLUCIÓ I DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL.....	6
4.	Marc normatiu	8
5.	Aprovació del III Pla per a la Igualtat de gènere.....	9
6.	Àmbits, objectius i accions	9
6.1	Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social.....	11
6.2	ÀMBIT 2: Activitat acadèmica: recerca i docència	12
6.3	ÀMBIT 3: Comunicació, imatge i llenguatge.....	17
6.4	ÀMBIT 4: Representació i participació institucional de les dones	21
6.5	ÀMBIT 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals	23
6.6	ÀMBIT 6: Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar.....	27
6.7	ÀMBIT 7: Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere.....	29

1. INTRODUCCIÓ

El III Pla per a la igualtat de gènere de la Fundació Universitària Balmes / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya (FUBalmes / UVic-UCC) ha estat debatut i redactat per la comissió d'igualtat. Aquesta comissió està presidida per la secretària general de la Universitat i es compon de la persona responsable de la Unitat d'Igualtat, del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, de la comunitat universitària, de l'Àrea de Polítiques del Talent, un/a representant del comitè d'empresa així com diversos membres del col·lectiu PDI i PAS, tant de la UVic com de la Fundació Universitària del Bages (FUBages), la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut (FESS) i la Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària. El Pla contempla un període d'actuació quinquennal que s'inicia al 2022 i s'implantarà fins al 2025.

Partint de l'anàlisi de la situació actual, el III Pla d'igualtat defineix set àmbits d'actuació diferents. Per a cadascun d'aquests àmbits s'han establert un seguit d'objectius que es concreten en un nombre variable d'accions, cadascuna de les quals va associada a les persones o organismes que en són responsables, els respectius indicadors de mesura i la corresponent temporització per a la seva implantació. Els principals objectius que es persegueixen per a cadascun dels àmbits contemplats queden recollits en el següent quadre:

Principals objectius del III Pla per a la Igualtat de la UVic-UCC -FUBalmes, FUBages, FESS i ELISAVA-

1. Potenciar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura universitàries
2. Vetllar per l'adopció de la perspectiva de gènere en els estudis impartits i en la recerca
3. Dotar de visibilitat a la Unitat d'Igualtat, el III Pla per a la igualtat i el Protocol d'assetjament
4. Vetllar per reduir la bretxa de gènere de l'alumnat
5. Promoure la participació de dones en els òrgans de govern i reduir la bretxa de gènere entre el PAS, el PDI i altres col·lectius específics segons la Fundació de referència
6. Facilitar la corresponsabilitat familiar i la conciliació laboral de la comunitat universitària

7. Gestionar eficaçment els casos que sorgeixin d'assetjament sexual, així com oferir formació a la comunitat universitària per detectar i gestionar aquestes situacions

8. Vetllar per la no discriminació per raó de gènere de tots els processos (selecció de personal, petició de beneficis recollits al conveni col·lectiu, formació, etc.)

9. Promoure i facilitar aliances entre les fundacions que conformen la UVic-UCC per poder assolir els objectius marcats en el III Pla d'Igualtat

2. ANTECEDENTS

Cronologia de l'evolució dels Plans d'Igualtat a la UVIC-UCC



Cronologia de l'evolució del Pla d'Igualtat segons els seus membres

I Pla d'Igualtat: Fundació Universitària Balmes

II Pla d'Igualtat: Fundació Universitària Balmes, Fundació Universitària Bages i Fundació d'Estudis Superiors en ciències de la Salut

III Pla d'Igualtat: Fundació Universitària Balmes, Fundació Universitària Bages, Fundació d'Estudis Superiors en ciències de la Salut i Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària.

En l'àmbit universitari, tot i haver-hi força sensibilitat davant les desigualtats, encara es produeixen dificultats en les carreres acadèmiques de les dones que moltes vegades s'afegeixen als obstacles que aquest col·lectiu troba en el món laboral en general.

El I Pla d'Igualtat entre homes dones Universitat de Vic fou aprovat pel Consell de Direcció de la Universitat de Vic el dia 20 de maig de 2008 per donar resposta a la necessitat d'afrontar un dels reptes més actuals, alhora que històrics, en la nostra

societat: les desigualtats de gènere¹. El seu principal objectiu era l'aplicació de mesures que asseguressin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la nostra institució. Entenem com a situació d'igualtat aquella en què, o bé els dos sexes estan representats d'una forma equilibrada, és a dir, quan tenen cadascun una presència o representació d'almenys un 40% del total, o bé quan es garanteix la perspectiva de gènere en tots els mecanismes d'accés, d'estabilitat i de mobilitat laboral o funcional en la institució.

En la cultura organitzativa de la UVic-UCC hi ha una especial sensibilitat cap als temes de gènere. En aquest sentit, cal esmentar, l'any 1999, la creació del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de la Dona (CEID), amb la finalitat de promoure els estudis de gènere, la difusió de la realitat de les dones i les produccions culturals al llarg de la història; la col·lecció d'assaig feminista Capsa de Pandora publicada per Eumo Editorial i la creació de la Càtedra UNESCO "Dones, desenvolupament i cultures", l'any 2004, compartida amb la Universitat de Barcelona. L'any 2014 es va acordar canviar el nom del CEID, que va passar a anomenar-se Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG) per tal d'ampliar els possibles temes d'estudis del centre. En l'actualitat aquest centre d'estudis compta amb un total de 42 investigadors/res de la UVic-UCC que pertanyen a set grups de recerca –dels vint-i-cinc existents– i que adopten la perspectiva de gènere en els seus treballs, ja sigui de manera exclusiva, o en alguna de les línies de recerca en què treballen.

També s'ha de destacar la participació de la UVic-UCC en la creació de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG), l'any 2007, així com la seva participació en el Màster Oficial d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania impartit per set universitats catalanes. Des de l'any 2013 la UVic-UCC compta amb el doctorat en Traducció, Gènere i Estudis Culturals i participa en el doctorat interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques. També imparteix el Màster en Cooperació i Equitat, impulsat des de la Càtedra Unesco: Dones, Desenvolupament i Cultures.

Dins l'apartat dels reconeixements a la recerca, des de la UVic-UCC s'atorguen anualment dos premis: el Francesca Bartrina al millor Treball Final de Grau amb

¹ Extret del document *Dona i ciència: Pla d'acció a Catalunya*, elaborat per l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (2005).

perspectiva d'estudis de gènere, finançat per l'Institut Català de les Dones, i el premi específic Institut Català de les Dones al millor treball de recerca de batxillerat.

El I Pla per a la Igualtat es va centrar en la definició d'objectius i actuacions que afavorissin la igualtat d'oportunitats i de tracte en el desenvolupament professional i laboral de les dones i en l'augment de la representativitat de les dones en els càrrecs acadèmics i de direcció. Però no va ser fins al 2012 que la igualtat pren especial rellevància a la Universitat de Vic amb la creació de la Unitat d'Igualtat, amb la finalitat de promoure i incentivar les polítiques de gènere i vetllar per al compliment dels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins de la comunitat universitària. La creació de la Unitat d'Igualtat fou aprovada pel Patronat de la Fundació Universitària Balmes (FUB) en data 18 de desembre de 2012. D'altra banda, la definició i funcions de la Unitat d'Igualtat queden recollides a les Normes d'Organització i Funcionament (NOF) de la Universitat, articles 78 i 79, aprovades pel Govern de la Generalitat de Catalunya en la sessió de 17 de desembre de 2013.

3. EVOLUCIÓ I DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Una primera diagnosi de la situació actual reflecteix que la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya és una universitat feminitzada en la seva composició global, malgrat que es detecta una clara segregació ocupacional en les àrees d'administració i serveis, així com una segregació vertical pel que fa a l'accés a càrrecs i responsabilitats en el vessant acadèmic i de gestió.

La Fundació Universitària del Bages que es va incorporar a la Federació en el transcurs del II Pla d'igualtat presenta unes dades el curs 2020-21 amb una presència superior de dones en el seu conjunt tret d'algunes àrees en què la tendència es troba invertida. Les observacions extretes pel curs 2020-21 es presenten a la següent taula:

DADES UMANRESA (UVIC-UCC) DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE						
Òrgans de govern	Homes	%	Dones	%	Total	%
Patronat FUB	14	67%	7	33%	21	100%
Facultat de Ciències de la Salut (UManresa)	2	40%	3	60%	5	100%
Facultat de Ciències Socials (UManresa)	1	33%	2	67%	3	100%
Direcció de departaments	1	50%	1	50%	2	100%
Comitè d'Empresa	4	44%	5	56%	9	100%
PDI	Homes	%	Dones	%	Total	%
Facultat de Ciències de la Salut (UManresa)	124	41%	181	59%	305	100%
Facultat de Ciències Socials (UManresa)	38	44%	48	56%	86	100%
Total	162	41%	229	59%	391	100%
PDI per categories	Homes	%	Dones	%	Total	%
Titular	61	37%	104	63%	165	100%
Agregat (Col·laborador UManresa)	101	45%	125	55%	226	100%
Associat						
Col·laborador						
Total	162	41%	229	59%	391	2
PDI per dedicació	Homes	%	Dones	%	Total	%
Temps complet	45	48%	49	52%	94	100%
Temps parcial	117	39%	180	61%	297	100%
Total	162	41%	229	59%	391	100%
PDI per recerca	Homes	%	Dones	%	Total	%
PDI Doctor/a	39	34%	76	66%	115	100%
PDI Acreditat/da	14	33%	29	67%	43	100%
PDI Acreditat/da amb sexennis	1	33%	2	67%	3	100%
Membres de grups de recerca	29	35%	53	65%	82	100%
Coordinacions de GR, dir. Càtedres i CERT	2	40%	3	60%	5	100%
Encàrrecs de recerca						
IP en projectes competitius de recerca (2017-21)	2	50%	2	50%	4	100%
Finançament total aconseguit (€)	412835,8	49%	437894,01	51%	850729,81	100%
Mitjana (€/IP)	206417,9	49%	218947	51%	425364,9	100%
Estades de recerca (2017-21)	2	67%	1	33%	3	100%
Diurada mitjana (dies)						
Mitjana d'ajust percebuts (€ per estada)						
Publicacions d'impacte (2017-21)	60	79%	16	21%	76	100%
Llibres publicats (2017-21)		0%	4	100%	4	100%
Personal d'Administració i Serveis	Homes	%	Dones	%	Total	%
Personal d'Administració i Serveis	17	27%	46	73%	63	100%
Total càrrecs gestió						
Directors/es d'àrea	2	67%	1	33%	3	100%
Caps de servei						
Responsables	3	33%	6	67%	9	100%
PAS per àrees i serveis	Homes	%	Dones	%	Total	%
Àrea d'infraestructures	5	83%	1	17%	6	100%
Secretaries de centres	0	0%	2	100%	2	100%
Àrea TIC	4	80%	1	20%	5	100%
Àrea de Gestió Acadèmica	1	9%	10	91%	11	100%
Biblioteca	0	0%	3	100%	3	100%
Àrea de Màrqueting	2	33%	4	67%	6	100%
Àrea de Gestió del Talent	0	0%	2	100%	2	100%
Centre Internacional de Formació Continuada	0	0%	6	100%	6	100%
Àrea de Relacions Internacionals	0	0%	1	100%	1	100%
Oficina Tècnica de Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica	1	50%	1	50%	2	100%
Àrea de Qualitat	0	0%	2	100%	2	100%
Àrea de Gestió Econòmica	0	0%	5	100%	5	100%
Resta d'àrees i serveis	2	50%	2	50%	4	100%
Estudiants formació oficial per centre	Homes	%	Dones	%	Total	%
Facultat de Ciències de la Salut (UManresa)	570	34%	1099	66%	1669	100%
Facultat de Ciències Socials (UManresa)	63	31%	138	69%	201	100%
Formació continuada (postgraus, màsters, cursos, escola idiomes) Umanresa	936	32%	1995	68%	2931	100%

4. Marc normatiu

El III Pla per a la Igualtat de gènere de la Fundació Universitària Balmes / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors Sanitaris i la Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària, s'ha elaborat segons les directrius que marca la legislació estatal i nacional següent:

- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes on s'estableixen mesures que tenen com a objectiu la igualtat de tracte i oportunitats i que preveu, entre altres, el foment de l'ensenyament i la recerca sobre aquesta temàtica.
- La Llei orgànica 4/2007 de 12 d'abril de 2007 de modificació de la LOU, que estableix que la igualtat de tracte entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats són valors que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i que han de projectar-los, també, a la societat que les envolta i dicta normes concretes per aconseguir-ho.
- La Llei 2/2003, de 29 de febrer, d'Universitats de Catalunya, que imposa al departament competent en matèria d'universitats i a les universitats mateixes la promoció d'accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en tots els àmbits universitaris.

Tres anys més tard, el 2006, l'Institut Català de les Dones edita la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats* on s'esmenta que "Els obstacles principals que impedeixen la participació de dones en termes d'igualtat en el món acadèmic són les pràctiques discriminatòries en nomenaments i ascensos professionals, les tensions derivades de la doble funció familiar i professional, els estereotips de gènere sobre la figura de les persones que es dediquen a la ciència i que ocupen càrrecs acadèmics, i la resistència contínua al fet que les dones ocupin llocs de direcció" (p.6). Obstacles, molts d'ells, també extensibles al col·lectiu del Personal d'Administració i Serveis.

- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que té com objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.
- El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El Reial 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Finalment, cal destacar les directrius de la UVic-UCC, recollides en les Normes d'Organització i Funcionament (NOF), que estableixen que la UVic-UCC fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat, solidaritat i pluralitat propis de les societats obertes (Art. 1.5), i les recollides en el Codi Ètic en què s'estableixen com a principis, entre altres, la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones i l'equitat de les condicions laborals, professionals, docents i investigadores.

5. Aprovació del III Pla per a la Igualtat de gènere

Perquè es compleixin aquestes disposicions i amb la voluntat de contribuir al desenvolupament total de la igualtat entre les persones, el Consell de Govern de la FUBages, en data 9 de de desembre de 2021, i el Consell de Govern de la UVic-UCC, en data 14 de gener de 2022, han aprovat aquest document UVic-UCC, respectivament.

6. Àmbits, objectius i accions

Aquest III Pla pretén establir unes directrius que vetllin per la igualtat d'oportunitats en totes les àrees i serveis de la Fundació Universitària Balmes / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada ELISAVA, tenint en compte les particularitats de cada un dels centres que el conformen.

Tal i com contempla la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats* (p.13), "la Universitat ha de pensar en els avantatges que li comportarà l'equitat i els beneficis que n'obtindrà no només per a les dones, sinó per a tota la comunitat universitària".

L'afectació del III Pla per a la Igualtat s'amplia respecte al del I Pla degut que aquest aplica a les facultats ubicades a les diferents fundacions que conformen la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya:

- Fundació Universitària Balmes
- Fundació Universitària del Bages (Federació el 30 de gener de 2014)
- Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut (FESS) (Creació el 16 de gener de 2015)
- Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària (Federació el 3 de novembre de 2020)

Aquest document preveu la presa de mesures per tal d'assegurar un tracte igualitari entre homes i dones i s'estructura mitjançant la definició d'objectius i accions que s'emmarquen en els set àmbits d'actuació següents:

Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social

Àmbit 2: Activitat acadèmica: recerca i docència

Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge

Àmbit 4: Representació i participació institucional de les dones

Àmbit 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals

Àmbit 6: Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar

Àmbit 7: Prevenció i erradicació de la violència de gènere

6.1 Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social

Objectiu 1.1. Potenciar la política d'igualtat i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura de l'organització universitària.

Acció 1.1.1. Assignar en els pressupostos els recursos suficients per portar a terme el conjunt d'accions previstes al III Pla d'igualtat.

Responsable FUBages	Direcció Economicofinancera i Gestió de Persones
Indicadors d'avaluació	Pressupost específic
Temporització	2022 -2025

Acció 1.1.2. Crear una comissió de seguiment del III Pla d'igualtat

Responsable FUBages	Referent d'igualtat i Vicerectorat Campus Manresa
Indicadors d'avaluació	Nombre de reunions de la comissió d'igualtat
Temporització	2022 -2025

Acció 1.1.3. Vetllar perquè la informació estadística institucional de la UVic-UCC sempre es publiqui tenint en compte la variable gènere, garantint la protecció de dades personals.

Responsable FUBages	Unitat de Qualitat
Indicadors d'avaluació	Informes estadístics de la UVic-UCC
Temporització	2022 -2025

Objectiu 1.2. Procurar la implicació de tota la comunitat universitària en la igualtat real d'oportunitats a tots els nivells

Acció 1.2.1. Organitzar accions de sensibilització en matèria d'igualtat

Responsable FUBages	Referent d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions
Temporització	Anual

Acció 1.2.2. Organitzar activitats formatives sobre temes de gènere i igualtat adreçades a la comunitat universitària

Responsable FUBages	Referent d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats, Nombre de participants
Temporització	Anual

Objectiu 1.3. Procurar la participació de la UVic-UCC en aquelles iniciatives públiques o privades que tinguin com a objectiu la promoció de la igualtat en la societat

Acció 1.3.1. Establir mecanismes per a la gestió i el seguiment de les peticions d'assessorament sobre gènere

Responsable FUBages	Referent d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de peticions
Temporització	Anual

Acció 1.3.2. Col·laborar en iniciatives d'organismes públics o privats per promoure polítiques a favor de la igualtat

Responsable FUBages	Referent d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'iniciatives
Temporització	Anual

6.2 ÀMBIT 2: Activitat acadèmica: recerca i docència

Objectiu 2.1. Vetllar perquè la participació en la recerca sigui equilibrada des de la perspectiva de gènere analitzant totes les dades en relació al nombre de PDI (home/dona) a partir d'una ponderació pel nombre total de dones/homes PDI.

Acció 2.1.1. Ponderar de forma transversal totes les dades de recerca en relació al nombre de PDI, sigui dona o home de cada convocatòria, àmbit, etc. Aquesta dada servirà per ponderar la resta d'anàlisis.

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre de PDI homes i dones a cada Fundació i de forma transversal a tota la universitat
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.2. Anàlisi desagregada per gènere de l'assignació i avaluació de dedicacions de recerca i estades de mobilitat

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació i responsable d'internacional
Indicadors d'avaluació	Percentatge de DIR, DBR i ajudes per estades de mobilitat des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.3. Anàlisi desagregada per sexes d'investigadors/res principals de projectes de recerca i transferència de coneixement

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre de IP de projectes de recerca i transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.2. Conèixer i promoure la participació de dones en projectes de Transferència de Coneixement protegits (Spinoff, Patents...)

Acció 2.2.1. Recollir els nivells de participació de dones en projectes de Transferència de Coneixement (contractes, convenis, acords, etc.)

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a IP en projectes de Transferència de coneixement. En termes absoluts, relatius i segregat per quantia del projecte (Proposta d'interval: 1-19.999€; 20.000 – 49.999€; + de 50.000€)
Temporització	2022-2025

Acció 2.2.2. Recollir els nivells de participació de dones com a autores o coautores de resultats de recerca protegits (patents, models d'unitat, softwares, marques, etc.)

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que consten com autores o coautores en resultats de recerca protegits. En termes absoluts, relatius i segregat per quantia del projecte (Proposta d'interval: 1-19.999€; 20.000 – 49.999€; + de 50.000€)
Temporització	2022-2025

Acció 2.2.3. Recollir els nivells de participació de dones en projectes de recerca competitiu.

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a IP en projectes de recerca competitiu, en termes absoluts, relatius i segregat per quantia del projecte (Proposta d'interval: 1-29.999€; 30.000 – 59.999€; + de 60.000€)
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.3. Anàlisi desagregada i ponderada per gèneres de la producció d'articles en revistes científiques

Acció 2.3.1. Anàlisi desagregada i ponderada per gènere de la producció científica de la documentació en la qual es facin públics els resultats de recerca

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Percentatges des de la perspectiva de gènere dels resultats de recerca
Temporització	2022-2025

Acció 2.3.2. Anàlisi desagregada i ponderada per gènere de les publicacions al U-Divulga i The Conversation

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions de homes i dones a les plataformes U-Divulga i The Conversation (Anual i evolució)
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.4. Establir criteris en el càlcul de mèrits acadèmics que no penalitzin trajectòries interrompudes per conciliació

Acció 2.4.1. En l'avaluació dels currículums, ampliar el període avaluat de les persones que hagin agafat baixa de maternitat, paternitat o per cura d'un familiar

Responsable FUBages	Vicerectorat del campus Manresa i Gestió de Persones
Indicadors d'avaluació	Inclusió a la normativa d'avaluació del professorat PDI que s'acull a l'exempció d'avaluació anual.
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.5. Garantir la presència equilibrada entre dones i homes en la normativa relativa als criteris de composició de les comissions de selecció, avaluació i promoció

Acció 2.5.1. Fomentar la presència equilibrada d'homes i de dones en la composició de les comissions de selecció, avaluació i promoció

Responsable FUBages	Gestió de Persones i Vicerectorat Campus Manresa
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes en les comissions
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.6. Fomentar la recerca amb perspectiva de gènere

Acció 2.6.1. Visibilització de les activitats de recerca sobre gènere en la memòria acadèmica anual de la UVic-UCC

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Presència d'un apartat sobre estudis de gènere en la memòria acadèmica anual
Temporització	Anual

Acció 2.6.2. Construir un fons especialitzat en bibliografia i altres recursos de gènere

Responsable FUBages	Biblioteca
Indicadors d'avaluació	Número de documents/recursos adquirits
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.7. Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca

Acció 2.7.1. Realització d'accions per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, especialment en aquelles àrees on és menys present

Responsable FUBages	Direcció de Recerca i Innovació
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions realitzades
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència

Acció 2.8.1. Incorporació a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau i també de CFGS, d'una competència transversal de dimensió de gènere, que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya

Responsable FUBages	Vicerectorat Campus Manresa, Deganats
Indicadors d'avaluació	Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA (Verificació-Seguiment-Modificació-Avaluació)
Temporització	2022-2025

Acció 2.8.2. Vetllar per tal que la perspectiva de gènere s'implementi a nivell d'assignatures

Responsable FUBages	Direccions d'estudis
Indicadors d'avaluació	Nombre d'assignatures que incorporen accions vinculades a l'assoliment de competències i resultats d'aprenentatge amb perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.8.3. Elaboració de recomanacions genèriques per al conjunt del professorat per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència

Responsable FUBages	Referent d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de recursos generats
Temporització	2022-2025

Acció 2.8.4. Oferir formació al professorat per tal que incorpori la perspectiva de gènere en les seves assignatures

Responsable FUBages	Referent d'igualtat i Unitat d'Innovació Docent
Indicadors d'avaluació	Nombre de cursos realitzats i durada mesurada en hores Nombre de persones assistents
Temporització	2022-2025

Acció 2.8.5. Potenciar que l'alumnat elabori treballs acadèmics amb perspectiva de gènere

Responsable FUBages	Deganats i Direccions d'estudis
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions formatives adreçades a l'alumnat Percentatge de TFG i TFM sobre estudis de gènere Afegir la perspectiva de gènere com un mèrit per optar al Premi millor TFG.
Temporització	2022-2025

Acció 2.8.6. Dotació de recursos a la Unitat d'Igualtat per tal de portar a terme el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi

Responsable FUBages	Direcció econòmico-financera
Indicadors d'avaluació	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2022-2025

Objectiu 2.9. Crear mecanismes per equilibrar en termes de gènere l'accés de l'alumnat dels graus amb major biaix

Acció 2.9.1. Promoure que les visites a centres de secundària siguin realitzades per PDI dones en el cas dels ensenyaments masculinitzats i PDI homes en el cas dels ensenyaments feminitzats

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Nombre de visites realitzades
Temporització	Bianual

6.3 ÀMBIT 3: Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu 3.1. Adoptar i vetllar per l'existència d'una perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de la UVic-UCC

Acció 3.1.1. Fer visible la incidència de la variable gènere en l'activitat universitària a la memòria acadèmica així com a altres documents institucionals o de difusió i publicitat.

Responsable FUBages	Vicerectorat Campus Manresa i Comunicació
Indicadors d'avaluació	Publicació – apartat Unitat Igualtat – Memòria Acadèmica
Temporització	Anual

Acció 3.1.2. Fer un seguiment de la paritat en la representativitat, els reconeixements públics i la visibilitat pública dels membres de la comunitat universitària i posar de manifest les possibles desigualtats detectades

Responsable FUBages	Referent igualtat i Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Anàlisi Quantitativa
Temporització	Anual

Acció 3.1.3. Elaborar una campanya de comunicació UVic-UCC a l'entorn de l'11 de febrer, Dia de la Dona i la Nena en la Ciència; 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones

Responsable FUBages	Referent igualtat i Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Memòria de cada campanya duta a terme i de les accions incloses en aquesta
Temporització	Anual

Objectiu 3.2. Promoure en el sí de la UVic-UCC la utilització d'una imatge corporativa amb perspectiva de gènere

Acció 3.2.1. Definir i aplicar criteris que vetllin per una presència equilibrada d'homes i dones en els materials de difusió, publicitat, corporatius i institucionals, així com que no hi hagi biaixos sexistes en la seva representació

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar d'un document que defineixi els criteris i la seva forma d'aplicació i anàlisi
Temporització	Anual

Acció 3.2.2. Disposar d'una anàlisi per tal de garantir la correcta aplicació dels criteris definits a l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials de difusió i de publicitat

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades cada curs acadèmic
Temporització	Anual

Acció 3.2.3. Disposar d'una anàlisi per tal de garantir la correcta aplicació dels criteris definits a l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials de corporatius i institucionals

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades cada curs acadèmic
Temporització	Anual

Objectiu 3.3. Promoure en el sí de la Universitat la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes de la UVic-UCC, siguin escrites, en imatge o en format audiovisual.

Acció 3.3.1. Disposar d'un llibre d'estil de la UVic-UCC on es vetlli per l'ús del llenguatge no sexista i es tinguin en compte criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris.

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar del llibre d'estil editat i publicat en format digital al web de la UVic-UCC i al de totes les entitats federades així com a d'altres espais si es considera adient
Temporització	Anual

Acció 3.3.2. Elaboració i execució d'un pla de difusió del llibre d'estil

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting d'UManresa
Indicadors d'avaluació	Disposar del document del pla de difusió i haver assolit totes les accions que s'hi hagin previst en els terminis indicats
Temporització	Anual

Acció 3.3.3. Definir i executar un pla de formació que garanteixi el coneixement i la correcta aplicació del llibre d'estil per part de tota la comunitat universitària i que, amb aquesta finalitat, haurà de tenir diferents enfocaments per als diferents públics als quals s'adreça: estudiants, docents, investigadors, PAS, persones que treballen directament en comunicació, etc.

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting d'UManresa
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions fetes i nombre de persones que les han seguit
Temporització	Anual

Objectiu 3.4. Difondre les actuacions previstes i les realitzades al III Pla d'Igualtat així com totes les accions que en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere es duguin a terme a la UVic-UCC

Acció 3.4.1. Crear un espai al web www.umanresa.cat que doni visibilitat de manera clara i accessible a la informació del III Pla d'Igualtat així com als recursos i espais de comunicació habilitats en altres entorns

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar de l'espai - que totes les webs hi estiguin enllaçades
Temporització	Anual

Acció 3.4.2. Disposar d'un o diversos espais informatius de les actuacions (pàgina web; portal de transparència; bústia de suggeriments, etc.) tant per a públic intern com extern

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar del llistat d'espais informatius disponibles prèviament i/o habilitats de manera expressa per a aquesta difusió: pàgines web, xarxes socials, portal de transparència, bústia de suggeriments, memòries de curs, etc... Nombre de publicacions fetes a cadascun dels espais informatius acordats en el llistat
Temporització	Anual

Acció 3.4.3. Difondre les actuacions previstes i realitzades al Pla d'Igualtat tant per a públic intern com extern

Responsable FUBages	Referent igualtat i Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes
Temporització	Anual

Acció 3.4.4. Fer visibles les diferents publicacions, estudis, projectes i línies de recerca sobre gènere que es duguin a terme a la UVic-UCC

Responsable FUBages	Departament de Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions de comunicació dutes a terme, desagregades en rodes de premsa, notes de premsa, notícies en webs, revistes i butlletins propis, xarxes socials)
Temporització	Anual

Acció 3.4.5. Fer visibles les diferents activitats, accions i iniciatives que es duguin a terme des de la docència o des de qualsevol àmbit de la comunitat universitària

Responsable FUBages	Referent igualtat i Deganats
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes
Temporització	Anual

6.4 ÀMBIT 4: Representació i participació institucional de les dones

Objectiu 4.1. Fomentar la representativitat de les dones en tots els àmbits, les categories i els nivells d'organització universitària

Acció 4.1.1. Analitzar bianualment la configuració per sexe de la plantilla de professorat i relacionar-la amb altres variables (centres, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...)

Responsable FUBages	Gestió de Persones, Unitat de Qualitat, Referent d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	Nombre de PDI per gènere segregat per centres, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Bianual

Acció 4.1.2. Analitzar bianualment la configuració per sexe de la plantilla de personal d'administració i serveis i relacionar-la amb altres variables (centres, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...)

Responsable FUBages	Gestió de Persones, Unitat de Qualitat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	Nombre de PAS per gènere segregat per centres, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Bianual

Acció 4.1.3. Proposar mesures de correcció dels possibles biaixos sexistes constatats en les anàlisis anteriors

Responsable FUBages	Gestió de Persones, Referent d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	Nombre de PDI per gènere segregat per centres, àrees disciplinàries, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Bianual

Objectiu 4.2. Facilitar que les dones s'incorporin als òrgans de govern

Acció 4.2.1. Analitzar els possibles obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió

Responsable FUBages	Comitè de direcció i Gestió de Persones.
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatge comparatiu homes – dones
Temporització	Anual

Acció 4.2.2. Corregir els possibles obstacles detectats a l'acció 4.2.1.

Responsable FUBages	Comitè de direcció i Gestió de Persones.
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de la institució segons nivell directiu i sexe. Total i percentatge comparatiu homes – dones
Temporització	Anual

Objectiu 4.3. Desenvolupar accions que afavoreixin la presència igualitària d'ambdós sexes a les diferents titulacions (oficials i pròpies) de la UVic-UCC

Acció 4.3.1. Analitzar l'alumnat segons el seu gènere per centres, titulacions, cicles, formació contínua, etc.

Responsable FUBages	Referent d'igualtat, Direccions d'estudis i direcció de FC.
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Bianual

Acció 4.3.2. Incorporar en les accions de promoció d'estudis missatges adreçats als col·lectius d'homes i dones que n'afavoreixin la presència en aquelles titulacions en les quals algun d'aquests col·lectius estigui infrarepresentat

Responsable FUBages	Comunicació i Màrqueting, Referent d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.3. Analitzar l'alumnat amb beques i pràctiques en places internes segons el seu gènere

Responsable FUBages	Gestió de Persones, Vicerectorat de Campus Manresa
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.4. Analitzar la participació de l'alumnat segons el seu gènere en activitats de la comunitat universitària (voluntariat, culturals, esportives, òrgans de representació com el Consell d'estudiants...)

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

6.5 ÀMBIT 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals

Objectiu 5.1. Garantir que es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos d'accés, selecció i promoció del personal

Acció 5.1.1. Garantir que no es produeixen discriminacions directes o indirectes en cap de les fases dels processos d'accés, promoció i desenvolupament professional

Responsable FUBages	Gestió de Persones, Vicerectorat Campus Manresa
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporacions / Promoció - Percentatge d'homes i dones - Percentatge d'homes i dones entre les persones presentades a cada vacant, i percentatge per gènere dels/les que han aconseguit cada plaça (per PDI/PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa)
Temporització	Anual

Acció 5.1.2. Estudiar la participació del personal de la UVic-UCC en els cursos de formació des de la perspectiva de gènere

Responsable FUBages	Unitat d'Innovació Docent- Gestió de persones.
Indicadors d'avaluació	Grau d'assistència per gènere
Temporització	Anual

Acció 5.1.3. Assegurar la participació equilibrada en la composició de les comissions de selecció i promoció de personal excepte quan no sigui possible per raons objectives i justificades

Responsable FUBages	Gestió de Persones, vicerectorat i comitè d'empresa
Indicadors d'avaluació	Percentatge per gènere dels membres de les comissions de selecció i d'avaluació de la promoció
Temporització	Anual

Acció 5.1.4. Vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva per categories laborals des de la perspectiva de gènere

Responsable FUBages	Gestió de Persones
Indicadors d'avaluació	Càlcul de la retribució anual mitjana de les dones i dels homes (desglossat per categories laborals, PDI/PAS) / Taules salarials del conveni per grup)
Temporització	Anual

Objectiu 5.2. Garantir que no es produeixin actituds sexistes o tracte discriminatori en les condicions laborals

Acció 5.2.1. Garantir l'aplicació del Protocol contra l'Assetjament per raons sexistes

Responsable FUBages	Unitat d'Igualtat, Gestió de Persones, Vicerectorat campus Manresa, Comitè de Seguretat i Salut.
Indicadors d'avaluació	Nombre de vegades que s'ha activat el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
Temporització	Anual

Acció 5.2.2. Establir el principi de transparència en la política retributiva (determinació de les categories laborals i retributives, transparència de salaris i beneficis socials)

Responsable FUBages	Unitat d'Igualtat, Gestió de Persones, direcció Econòmico-financera.
Indicadors d'avaluació	Proporció d'homes i dones per categories i nivells retributius (per col·lectiu PDI/PAS) / Informe sobre desigualtats retributives entre homes i dones
Temporització	Anual

Acció 5.2.3. Propiciar polítiques per garantir un bon ambient laboral per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat, Gestió de Persones.
Indicadors d'avaluació	Nombre de queixes o denúncies Nombre de cursos i formació per evitar actituds sexistes
Temporització	Anual

Acció 5.2.4. Sancionar les situacions d'assetjament per raons sexistes

Responsable FUBages	Persones de referència indicades al Protocol d'Assetjament de la UVic-UCC.
Indicadors d'avaluació	Recull de les sancions imposades
Temporització	Anual

Objectiu 5.3. Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en l'organització del treball

Acció 5.3.1. Identificar si hi ha situacions discriminatòries en l'organització de la feina (jornada, horaris, assignació de tasques...)

Responsable FUBages	Deganats, Direccions, Responsables, Gestió de Persones, Comitè d'Empresa.
Indicadors d'avaluació	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris
Temporització	Anual

Acció 5.3.2. Consulta sobre l'organització de la feina a les diferents facultats, graus, i departaments (proposta del Comitè; cal parlar-hi per tal que opinin si la 5.3.1. i la 5.3.2. són accions coincidents o bé diferents. En tot cas, la redacció de la 5.3.2. no incorpora cap perspectiva de gènere)

Responsable FUBages	Comitè d'Empresa
Indicadors d'avaluació	Registre de consultes del personal treballador i assessorament confidencial. Tractament de dades
Temporització	Anual

Acció 5.3.3. Garantir que no hi hagi tracte discriminatori en la resolució de permisos, excedències i ajuts de mobilitat.

Responsable FUBages	Deganats, Direccions, Gestió de Persones, Comitè d'Empresa,
Indicadors d'avaluació	Criteris utilitzats en l'aprovació de sol·licituds de permisos, excedències i ajuts de mobilitat
Temporització	Anual

Acció 5.3.4. Diagnosticar des de la perspectiva de gènere si hi ha factors subjectius que poden contribuir al desequilibri en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències

Responsable FUBages	Deganats, Direccions, Gestió de Persones, Comitè d'Empresa.
Indicadors d'avaluació	Proporció en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències des de la perspectiva de gènere
Temporització	Anual

Objectiu 5.4. Introduir la perspectiva de gènere en la valoració de la salut i dels riscos psíquics i socials

Acció 5.4.1. Detectar els riscos psíquics i socials de caràcter sexista que puguin afectar la salut i el benestar dels treballadors i treballadores

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat, Gestió de Persones i Comitè Seguretat i Salut.
Indicadors d'avaluació	Avaluació dels riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere a partir del mètode CoPSoQ PSQCAT
Temporització	2022-2025

Acció 5.4.2. Estudiar des de la perspectiva de gènere la proporció de l'alumnat que ha demanat assessorament al programa de suport a l'estudiant (SOP, SAEDF i UPC)

Responsable FUBages	SAEDF i unitat d'atenció psicològica
Indicadors d'avaluació	Llistat d'alumnat per gènere
Temporització	2022-2025

Acció 5.4.3. Estudiar des de la perspectiva de gènere la proporció de treballadors/es que ha demanat assessorament psicològic degut a situacions de discriminació o violència de gènere i posar-lo en coneixement de la comunitat universitària

Responsable FUBages	Gestió de Persones i Comitè Seguretat i Salut i Unitat d'atenció psicològica
Indicadors d'avaluació	Publicació de les estadístiques per gènere del nombre d'intervencions a la memòria anual de la Unitat de Benestar i Salut
Temporització	2022-2025

6.6 ÀMBIT 6: Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar

Objectiu 6.1. Facilitar que totes les persones de la comunitat universitària puguin conciliar la feina o l'estudi amb la vida personal i familiar

Acció 6.1.1. Afavorir horaris flexibles

Responsable FUBages	Gestió de Persones, Deganats, Direccions i Responsables,
Indicadors d'avaluació	Relació de mesures per facilitar la compatibilitat del temps laboral i familiar
Temporització	Anual

Acció 6.1.2. Fer el seguiment de l'aplicació de les mesures de conciliació recollides en el conveni col·lectiu

Responsable FUBages	Gestió de Persones i Comitè d'Empresa
Indicadors d'avaluació	APT: Recull del nombre de persones acollides a les mesures, per gènere; Comitè d'Empresa: Registre de consultes del personal treballador i assessorament confidencial. Tractament de dades
Temporització	Anual

Acció 6.1.3. Fer el seguiment de la normativa en la concessió de beneficis vinculats a la paternitat, maternitat o l'atenció de familiars dependents

Responsable FUBages	Gestió de Persones
Indicadors d'avaluació	Estadística per gènere dels beneficis concedits en relació a les peticions
Temporització	Anual

Acció 6.1.4. Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període d'excedència per haver tingut cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia

Responsable FUBages	Gestió de persones, direccions i responsables
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions rebudes en relació a les persones afectades
Temporització	Anual

Acció 6.1.5. Establir i implementar mecanismes per tal que en l'assignació de la docència es tinguin en compte les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents

Responsable FUBages	Deganat i Direccions
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	Anual

Acció 6.1.6. Establir i implementar mecanismes per tal que en la definició i assignació de tasques es tinguin en compte les necessitats específiques del personal d'administració i serveis que té cura de persones dependents

Responsable FUBages	Caps de departament i Gestió de persones
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	Anual

Acció 6.1.7. Establir mecanismes perquè els centres, i el professorat en particular, puguin permetre la flexibilització dels estudis (horaris, dates de lliurament...) a aquell alumnat que tingui cura de familiars dependents

Responsable FUBages	Degانات i direccions d'estudis
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	2022-2025

Acció 6.1.8. No considerar com a computables en les normatives d'accés a places laborals els períodes d'inactivitat per la cura de persones dependents

Responsable FUBages	Gestió de persones i Vicerectorat de Campus
Indicadors d'avaluació	Nombre de persones que es beneficien de la mesura
Temporització	2022-2025

6.7 ÀMBIT 7: Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

Objectiu 7.1. Prevenció i detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere

Acció 7.1.1. Donar a conèixer a tota la comunitat universitària el *Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual*

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Accions informatives
Temporització	2022-2025

Acció 7.1.2. Establir propostes i recursos per a tota la comunitat, orientats a prevenir i detectar situacions de discriminació i violència de gènere

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats de formació, Nombre de campanyes de sensibilització
Temporització	2022-2025

Acció 7.1.3. Vetllar per detectar i prevenir situacions d'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia (LGTBI-fòbia)

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Enumerar denúncies presentades, Enumerar denúncies resoltes
Temporització	2022-2025

Acció 7.1.4. Garantir que persones d'aquest col·lectiu utilitzin el nom que vulguin, d'acord amb la seva condició. Aquest nom serà vàlid per a les activitats que no tinguin implicació legal

Responsable FUBages	Referent d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Enumerar sol·licituds de canvis de nom
Temporització	2022-2025

Acció 7.1.5. Nomenar una persona referent a cada facultat per fer una primera gestió en casos d'assetjament o violències sexuals

Responsable FUBages	Deganats
Indicadors d'avaluació	Nombre de referents
Temporització	2022-2025

Acció 7.1.6. Instal·lar punts liles en els campus de la UVic-UCC

Responsable FUBages	Referent d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de punts liles instal·lats
Temporització	2022-2025