UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA BARCELONATECH

Aprovació de la pròrroga de la vigència del 3r Pla d'igualtat 2016-2020 fins 30 de juny de 2022

Acord CG/2021/06/05, de 17 de desembre de 2021, del Consell de Govern, pel qual es ratifica l'aprovació de la pròrroga de la vigència del 3r Pla d'igualtat 2016-2020 fins 30 de juny de 2022

Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat

- Document pendent d'aprovació, si escau, pel Ple del Consell Social

PRÒRROGA DEL 3r PLA D'IGUALTAT DE LA UPC 2016-2020

Antecedents

L'any 2016 el Consell de Govern de la UPC va aprovar el 3r Pla d'igualtat 2016-2020 (acord 145/2016). Aquest pla és el primer que s'ha desenvolupat la UPC de forma específica per a l'àmbit del gènere (anteriorment s'incorporava també l'àmbit de la inclusió i la discapacitat dins de la igualtat d'oportunitat). L'objectiu del 3r Pla d'igualtat ha estat continuar impulsant la igualtat de gènere, focalitzant esforços en 10 línies estratègiques, que es van elaborar seguint les recomanacions de la xarxa CESAER (xarxa d'universitats tecnològiques europees, de la qual la UPC és membre).

El 3r pla d'Igualtat havia de ser substituït a principis d'any per un de nou pel període 21-25 però el procés que s'ha de seguir habitualment per a la disposició d'un nou pla s'ha vist alterat per la pandèmia COVID-19 i un procés electoral. Aquesta situació ha afectat a les diferents fases d'elaboració del 4t pla d'Igualtat. A hores d'ara, no hi ha prou consens per la seva aprovació abans que finalitzi l'any 2021 com va queda palès a la Comissió de Personal i Acció Social del dia 2 de desembre en la qual es va aprovar prorrogar el 3r pla d'Igualtat.

La pròrroga del 3r pla permetria a la universitat tenir vigent un pla d'igualtat de manera que els processos de la universitat que requereixen tenir un pla d'igualtat vigent cada any no es vegin afectats. A banda, el Consell de Direcció es compromet a continuar l'elaboració del 4t pla d'Igualtat convocant a la part social a una negociació amb representants de les treballadores i els treballadors.

Acorda:

- Acceptar la proposta d'una pròrroga de vigència del 3r Pla d'igualtat 2016-2020 fins 30 Juny del 2022.
- Que la UPC es compromet a elaborar el 4t Pla d'igualtat 2022-2025.

III Pla d'Igualtat de Gènere de la UPC

Acord núm.145/2016 del Consell de Govern pel qual s'aprova el III Pla d'Igualtat de Gènere de la UPC

- Document informat favorablement a la Comissió de Personal i Acció Social del Consell de Govern de 28/06/2016

Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
Barcelona, 19/07/2016

III Pla d'igualtat de gènere UPC 2016-2020

Aprovat per la Comissió d'Igualtat de la UPC de 22 juny 2016

1. Introducció

La Universitat Politècnica de Catalunya és una universitat compromesa amb les persones de la seva comunitat i amb la societat en general, i fruit d'aquest compromís s'han realitzat els 1r i 2n plans d'igualtat d'oportunitats, aprovats pel Consell de Govern de la Universitat (Acord núm. 133/2007, de 23 juliol de 2007, aprovació del I Pla; Acord núm. 52/2010, pròrroga de la vigència del Pla director per a la igualtat d'oportunitats UPC; Acord núm. 212/2012 del Consell de Govern, aprovació del II Pla d'igualtat d'oportunitats UPC, amb les durades següents, respectivament: 2007-2011 i 2013-2015). Al llarg d'aquesta anys s'han dut a terme actuacions emparades en els plans i en la normativa vigent (vegeu la legislació específica a l'annex 4).

L'evolució de la proporció de gènere en la la comunitat al llarg d'aquests anys no ha presentat grans canvis i el biaix de gènere continua mantenint-se a la UPC. Diversos són els factors, socioculturals i estructurals, que influeixen en les carreres acadèmiques i en les vocacions tecnològiques de les noies en el moment de l'elecció dels seus estudis i professions de futur: estereotips associats a la tecnologia i els rols de dones i homes arrelats als entorns de la universitat, l'empresa, la família i l'escola, independentment dels resultats acadèmics de les noies. Aquesta mancança de vocacions tecnològiques entre les dones joves incideix, posteriorment, en la presència de professores i investigadores en les universitats politècniques en general i en concret a la UPC.

Aquest pla té com a objectiu continuar impulsant la igualtat de gènere, focalitzant esforços en 10 línies estratègiques, que s'han elaborat seguint les recomanacions de la xarxa CESAER d'universitats tecnològiques europees,[1] de la qual la UPC és membre. Les línies estratègiques del III Pla d'igualtat de gènere són permanents per al període 2016-2020. De totes maneres, per aconseguir una efectivitat i concreció més grans, els seus objectius i línies de treball són susceptibles de revisió i reformulació en el seguiment anual, a proposta de la Unitat d'Igualtat i amb l'aprovació de la Comissió d'Igualtat. Les línies de treball concretes que s'inclouen en aquest pla són per al període 2016-2018, de manera que passat aquest temps es puguin valorar i reorientar, si escau, de cara al bienni 2019-2020 (vegeu l'annex 1).

2. Procés d'elaboració del III Pla d'igualtat

Per a l'elaboració del III Pla d'igualtat, s'ha creat el Grup de Treball d'Estratègia de Gènere (GTEG), liderat pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica de la UPC (any 2015). Aquest grup de treball es dissoldrà en aprovar-se el III Pla d'igualtat de la UPC per al període 2016-2020.

El document que presentem és fruit d'aquest treball. A més, arran del treball iniciat i a partir dels eixos estratègics definits s'han creat tres grups de treball en relació amb tres projectes clau que s'exposen més endavant: projecte *Sostre de vidre*, projecte *+NoiesTIC*, projecte *Reforma horària*.

En paral·lel, s'han renovat els òrgans de la Unitat d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat de la UPC. Les competències d'aquests òrgans i grups de treball es detallen en els punts 6 i 7 d'aquest document.

[1] *Gender Equality at European Universities of Science and Technology. Cesaer Gender Equality Surveys 2014. Final Report 2015*

3. Missió del Pla

La missió del III Pla d'igualtat és convertir-se en el marc d'actuació de la UPC en relació amb la comunitat universitària respecte a la igualtat de gènere, i també amb la societat a què serveix i amb què està compromesa. Aquesta estratègia pretén:

- Promoure la responsabilitat social de la UPC en relació amb la igualtat.
- Aprofitar el talent de les dones.
- Fer una comunitat amb més presència de dones, més real i més rica.
- Transformar la realitat d'on partim per corregir els biaixos de gènere:
    - Baix percentatge de dones de nou ingrés als graus, especialment en TIC.
    - Poques dones en l'enginyeria i a la UPC.
    - Valors predominants masculins.
- Donar resposta al marc legal vigent.

4. Principis rectors del Pla

Els principis que guien com ha de ser aquest pla a la UPC són:

- ***Obert i integrador:*** un pla compartit (centres, serveis, unitats), que faciliti complicitats internes i integri visions diverses; participatiu (incloent-hi l'estudiantat) i que fomenti el treball en xarxa, fent ús de la comunicació transparent.

- **Transformador**: que inclogui una planificació assumible, flexible, transversal, pràctica (no teòrica), atractiva i engrescadora.

- **Centrat en la societat**: que promogui models i referents; que vagi més enllà de la problemàtica del gènere: catalitzadora del retorn social de la tecnologia, i que tingui un enfocament per a tothom (dones i homes).

- **Aprofitament de referents existents**: basat en el *benchmarking*, les bones pràctiques i l'associació amb altres actors.

5. Marc estratègic i projectes clau

Aquest pla és el primer que desenvolupa la UPC de forma específica per a l'àmbit del gènere (anteriorment s'incorporava també l'àmbit de la inclusió i la discapacitat dins de la igualtat d'oportunitats). S'estructura, com ja s'ha dit, a partir de les 10 línies estratègiques i dels 3 projectes clau.

Les seves 10 línies pretenen depassar l'àmbit temporal del 2020, ja que són àmbits que requereixen una acció permanent i de llarg recorregut. Com ja s'ha esmentat, s'han elaborat seguint les recomanacions de la xarxa CESAER d'universitats tecnològiques europees,[2] de la qual la UPC és membre. En canvi, els tres projectes clau focalitzen els esforços en temes específics durant un període limitat de temps (fins al 2020), per tal d'aconseguir canvis d'impacte, i que han estat prioritzats durant l'elaboració de l'estratègia.

Línies estratègiques i objectius del III Pla

1. **Lideratge institucional**
   Impulsar les polítiques de gènere per promoure la igualtat entre homes i dones a la UPC.
2. **Incloure la perspectiva de gènere en la direcció de persones i equips**
   Assolir que les persones amb responsabilitats de comandament incorporin la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació.
3. **Carrera acadèmica de les dones a la UPC**
   Contextualitzar les barreres existents que dificulten la carrera acadèmica de les dones a la UPC.
4. **Atraure i incrementar el nombre de dones en els estudis de la UPC**
   Dur a terme accions de promoció dels estudis de la UPC adreçades a secundària i batxillerat, posant l'accent en els valors en la comunicació.
5. **Xarxa i mentoria de dones**
   Facilitar les activitats de treball en xarxa, mentoria, aprenentatge mutu i apoderament de les dones a la UPC.
6. **Equilibri entre treball i vida personal**
   Fomentar l'equilibri de la vida personal, social i laboral de les persones que constitueixen la comunitat UPC (*work-life balance*).
7. **Garantir la igualtat de gènere a la UPC**
   Establir garanties per evitar, especialment, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, i la discriminació.
8. **Projectes de recerca amb perspectiva de gènere**
   Fomentar la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i impulsar la participació de la UPC en projectes de recerca relacionats amb la igualtat de gènere.
9. **Comunicació per al canvi cultural**
   Incorporar en la comunicació de la UPC valors transversals integradors i socialment responsables.
10. **Seguiment i mesura de l'impacte**
    Mesurar l'impacte de les actuacions del III Pla.

Aquestes línies estratègiques i les línies de treball corresponents es concreten en el Pla de treball del III Pla d'igualtat per al període 2016-2018 (annex 1).

[2] *Gender Equality at European Universities of Science and Technology. Cesaer Gender Equality Surveys 2014. Final Report 2015*

Les línies estratègiques i els projectes clau no són independents, sinó que s'enllacen i generen sinergies per assolir els objectius.

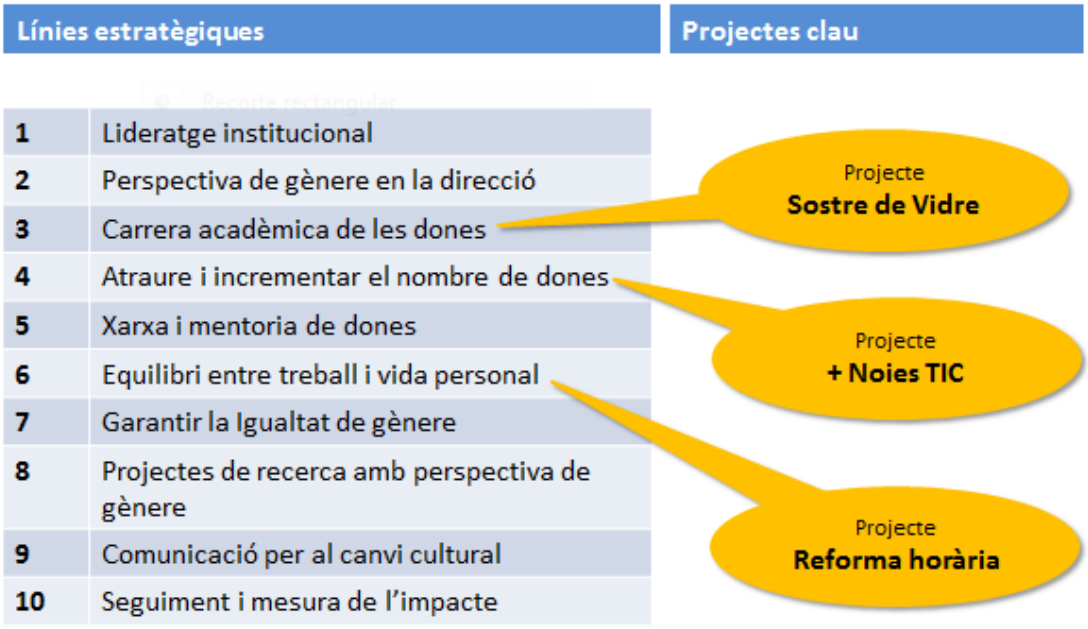


Figura 1. Esquema estratègic del III Pla d'igualtat.

Els projectes clau

Els tres projectes clau són els següents:

- Sostre de vidre
- +NoiesTIC
- Reforma horària

Projecte Sostre de vidre

L'evolució de la proporció de dones respecte a la d'homes en el personal docent i investigador de la UPC, globalment i en les diferents categories, no ha presentat canvis rellevants els últims anys. El biaix de gènere continua mantenint-se a la UPC en detriment de l'aprofitament del talent de les dones i de la diversitat en les aportacions a la ciència, l'enginyeria i la tecnologia.

El projecte dóna resposta a la línia estratègica 3 del III Pla d'igualtat de la UPC, **la carrera acadèmica de les dones a la UPC.**

L'objectiu d'aquest projecte és contextualitzar les barreres existents que dificulten la carrera acadèmica de les dones a la UPC i proposar mesures correctores d'aquesta situació.

Les línies de treball relacionades amb aquest objectiu són:

- Fer una anàlisi per determinar quins són els principals factors i barreres que dificulten la carrera acadèmica de les dones del PDI.

- Fer campanyes de difusió perquè la comunitat conegui i entengui l'existència de barreres que dificulten la carrera acadèmica de les dones del PDI.
- Dissenyar i implantar mesures per eliminar els obstacles que dificulten la promoció i estabilització de les dones del PDI.

Projecte + NoiesTIC

Sorgeix de la realitat a la UPC i en l'àmbit de l'enginyeria i la tecnologia en general, on la presència de dones, especialment en les TIC, encara suposa un baix percentatge respecte als homes. Dóna resposta a la línia estratègica 4 del III Pla d'igualtat de la UPC, **atraure i incrementar el nombre de dones als estudis de la UPC**, creant xarxa de dones TIC, fent valdre referents femenins en les TIC, donant més informació abans de la selecció dels estudis i fent visible el valor social de la tecnologia.

L'objectiu d'aquest projecte és dur a terme accions de promoció dels estudis TIC de la UPC adreçades a secundària i batxillerat, amb l'accent en els valors en la comunicació.

Les línies de treball relacionades amb aquest objectiu són:

- Adherir-se a iniciatives ja existents.
- Incidir en el personal docent i d'orientació de secundària sobre el paper de les TIC en la societat.
- Conèixer les percepcions de l'estudiantat de secundària respecte a les TIC.

Els criteris per dur a terme les accions derivades d'aquest projecte són cinc:

- ✓ La importància de treballar amb noies, però també amb nois.
- ✓ Començar treballant per projectes pilots.
- ✓ Models femenins TIC, però no qualsevol.
- ✓ Diferenciar les opinions personals (creences) dels resultats d'investigació experta.
- ✓ Comunicació no sexista en les accions: llenguatge, material de difusió (imatges, llenguatge), entre altres.

Projecte Reforma horària

Aquest projecte s'alinea amb els valors de la **Iniciativa per a la reforma horària**[3], consolidant el factor del temps com a variable rellevant en la recerca d'equitat i benestar. Inclou valors associats a igualtat, coherència, diàleg, benestar, pacte, progrés i responsabilitat, entre altres.

El projecte Reforma horària dóna resposta a la línia estratègica 6 del III Pla d'igualtat de la UPC, **equilibri treball i vida personal.**

L'**objectiu** d'aquest projecte és fomentar l'equilibri de la vida personal, social i laboral de les persones que constitueixen la comunitat UPC (*work-life balance*).

Les línies de treball relacionades amb aquest objectiu són:

- Sensibilitzar la comunitat UPC per propiciar el canvi cultural cap a la reforma horària.
- Adoptar mesures concretes respecte a l'organització del temps de treball i d'estudi (horaris) que fomentin l'equilibri de la vida personal, social i laboral del PDI, el PAS i l'estudiantat, i que incideixin positivament en l'eficiència del treball i en la salut de les persones.

[3] http://www.reformahoraria.cat/

Òrgans responsables i competències

Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica (o en qui delegui les competències quant a gènere): li correspon el lideratge institucional de les polítiques de gènere a la UPC.

Comissió d'Igualtat (Acord núm. 35/2016 del Consell de Govern). Les seves competències són:

- Promoure les accions de la Universitat adreçades a vetllar per la igualtat de gènere a la UPC.
- Validar les propostes de plans d'igualtat i, si escau, elevar-les al Consell de Govern perquè les aprovi.
- Fer el seguiment anual del Pla d'igualtat de la UPC.

Unitat d'Igualtat (Acord núm. 34/2016 del Consell de Govern). Les seves competències són:

- Elaborar les propostes de creació i avaluació dels plans per a la igualtat, per elevar-les a la Comissió d'Igualtat.
- Establir i proposar el calendari de reunions de la Comissió d'Igualtat per a cada curs acadèmic.
- Elaborar propostes i continguts a sol·licitud de la Comissió d'Igualtat o altres instàncies.
- Actuar per motiu d'urgència o en casos en què no es consideri necessari convocar la Comissió d'Igualtat.
- Promoure l'elaboració d'estudis i informes periòdics en matèria d'igualtat de gènere per conèixer el context per fer propostes d'actuacions concretes i valorar l'efectivitat de les mesures dutes a terme.
- Promoure l'elaboració, posada en marxa i seguiment dels plans d'igualtat que la UPC impulsi per aconseguir la igualtat.
- Participar en projectes i xarxes nacionals i internacionals.
- Coordinar i potenciar les actuacions de les diferents unitats i serveis de la UPC.

Xarxa de responsables d'igualtat a cada centre. Les funcions dels seus membres són:

- Participar en les reunions del Grup de Treball de Responsables d'Igualtat.
- Col·laborar en el desenvolupament de les accions del III Pla d'igualtat.
- Difondre el Pla i les accions derivades en les seves unitats acadèmiques.
- Plantejar qüestions relacionades amb la igualtat de gènere.
- Participar voluntàriament en grups de treball que es puguin derivar del Pla i ser l'enllaç entre els centres docents i el serveis generals de la UPC.

Els responsables d'igualtat imbriquen les polítiques d'igualtat de la UPC amb els centres docents i instituts i amb tota la comunitat universitària.

- Composició: són membres d'aquest grup de treball persones de l'equip directiu de centres docents i instituts que han estat designades amb aquesta responsabilitat

Gabinet de Sostenibilitat i d'Igualtat d'Oportunitats. Les seves competències són:

- Dissenyar polítiques.
- Coordinar accions.
- Desenvolupar projectes transversals relacionats amb la gestió sostenible i la igualtat d'oportunitats.

6. Grups de treball. Funcions

Grup de treball Sostre de Vidre

Funcions: proposar, analitzar impactes i replantejar, si s'escau, les línies de treball derivades del projecte Sostre de vidre.

Coordina aquest grup de treball la professora Marta Casanellas.

Grup de treball +NoiesTIC

Funcions: proposar, analitzar impactes i replantejar, si escau, les línies de treball derivades del projecte +NoiesTIC.

Coordina aquest grup de treball la professora Núria Castell.

Grup de treball Reforma Horària

Funcions: proposar, analitzar impactes i replantejar, si escau, les línies de treball derivades del projecte Reforma horària.

Coordina aquest grup de treball la professora Amaia Lusa.

Grup de treball Estratègia de Gènere

Funcions: ha participat en el disseny de l'estratègia de gènere 2016-2020 de la UPC. Aquest grup de treball es dissoldrà un cop aprovat el III Pla d'igualtat de la UPC.

Ha dirigit aquest grup de treball la vicerectora Maribel Rosselló.

7. Recursos necessaris

Per dur a terme el III Pla d'igualtat de la UPC 2016-2020, es comptarà amb els recursos següents:

- Econòmics: partida anual de la dotació genèrica del pressupost de 2.000 euros (22.972).
- Costos internalitzables de la UPC i aprofitament de recursos disponibles.
- Cerca de recursos per projectes específics.

Annex 1. III Pla d'igualtat – Pla de treball 2016-2018 (1)

Línia estratègica	Objectiu	Projecte	Línies de treball	Coordina
1. El lideratge institucional	1.1 Impulsar les polítiques de gènere per promoure la igualtat entre homes i dones a la UPC.		**1.1.1** Separar els àmbits d'igualtat i discapacitat a la UPC.	Vicerectorat
			1.1.2 Crear grups de treball per assegurar la transversalitat i efectivitat d'objectius i accions a la UPC.	
			1.1.3 Equilibrar la presència entre dones i homes en diferents òrgans i nivells de presa de decisions.	
			1.1.4 Utilitzar un llenguatge i una comunicació no sexistes en tots els àmbits de la UPC per millorar la imatge i la comunicació institucional.	
2. Incloure la perspectiva de gènere en la direcció de persones i equips	2.1 Assolir que les persones amb responsabilitats de comandament incorporin la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació.		**2.1.1** Oferir eines, formar i sensibilitzar persones amb càrrecs de direcció i comandament.	Vicerectorat, GSIO
			2.1.2 Impulsar la participació de les persones amb càrrecs de direcció o comandament en algunes de les activitats i els projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
3. Carrera acadèmica de les dones a la UPC	3.1 Contextualitzar les barreres existents que dificulten la carrera acadèmica de les dones a la UPC.	Sostre de Vidre	**3.1.1** Fer una anàlisi diagnòstica per determinar quins són els principals factors i barreres que dificulten la carrera acadèmica de les dones del PDI.	Marta Casanellas
			3.1.2 Fer campanyes de difusió perquè la comunitat conegui i entengui l'existència de barreres que dificulten la carrera acadèmica de les dones del PDI.	
			3.1.3 Dissenyar i implantar mesures per eliminar els obstacles que dificulten la promoció i estabilització de les dones del PDI.	
4. Atraure i incrementar el nombre de dones als estudis de la UPC	4.1 Dur a terme accions de promoció dels estudis de la UPC adreçades a secundària i batxillerat, posant l'accent en els valors en la comunicació.	+NoiesTIC	**4.1.1** Adherir-se a iniciatives ja existents.	Nuria Castell
			4.**1.2** Incidir en el personal docent i d'orientació de secundària sobre el paper de les TIC en la societat.	
			4.1.3 Conèixer les percepcions de l'estudiantat de secundària respecte a les TIC.	
			4.1.4 Remarcar el valor de les accions i projectes de promoció dels estudis de la UPC que es realitzen en altres àmbits.	
5. Xarxa i mentoria de dones	5.1 Facilitar les activitats de treball en xarxa, mentoria, aprenentatge mutu i apoderament de les dones a la UPC.		**5.1.1** Reflexionar i desenvolupar programes de mentoria entre les estudiants UPC i futures per assessorar en l'elecció d'estudis.	
			5.1.2 Revisar i consolidar el programa M2m. Programa de mentoria entre dones d'empresa i/o acadèmiques (M) i exalumnes i estudiants UPC (m) que finalitzen els seus estudis a la UPC.	

Annex 1. III Pla d'igualtat – Pla de treball 2016-2018 (2)

Línia estratègica	Objectiu	Projecte	Línies de treball	Coordina
6. Equilibri entre treball i vida personal	6.1 Fomentar l'equilibri de la vida personal, social i laboral de les persones que constitueixen la comunitat UPC (*work-life balance*).	Reforma Horària	**6.1.1** Sensibilitzar la comunitat UPC per propiciar el canvi cultural cap a la reforma horària.	Amaia Lusa
			6.1.2 Adoptar mesures concretes respecte a l'organització del temps de treball i d'estudi (horaris) que fomentin l'equilibri de la vida personal, social i laboral del PDI, el PAS i l'estudiantat, i que incideixin positivament en l'eficiència del treball i en la salut de les persones.	
7. Garantir la igualtat de gènere a la UPC	7.1 Establir garanties per evitar, especialment, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, i la discriminació.		**7.1.1** Elaborar manuals, guies i protocols per garantir la igualtat i difondre'ls.	GSIO, Gerència, Xarxa R. d'Igualtat, D. Estudiantat
			7.1.2 Crear un observatori per a la igualtat de gènere en la docència vinculat a la Xarxa de Responsables d'Igualtat.	
8. Projectes de recerca amb perspectiva de gènere	8.1 Fomentar la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i impulsar la participació de la UPC en projectes de recerca relacionats amb la igualtat de gènere.		**8.1.1** Presentar projectes a convocatòries H2020 sobre igualtat de gènere.	CTT, GIOPACT
			8.1.2. Facilitar la incorporació transversal de la perspectiva de gènere **en tots** els projectes de recerca que es desenvolupen a la UPC.	
9. Comunicació per al canvi cultural	9.1 Incorporar en la comunicació de la UPC valors transversals integradors i socialment responsables.		**9.1.1** Planificar anualment les accions de comunicació institucional sobre la igualtat.	GSIO, SC, Xarxa R. d'Igualtat
			9.1.2 Difondre entre la comunitat iniciatives de sensibilització social externes.	
10. Seguiment i mesura de l'impacte	10.1 Mesurar l'impacte de les actuacions del III Pla.		**10.1.1** Elaborar periòdicament l'Informe de seguiment del III Pla i donar-lo a conèixer a la comunitat.	GSIO, Vicerectorat i responsables de projectes

Annex 5. Legislació específica

Universitat Politècnica de Catalunya

Els Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya. La igualtat i la responsabilitat social es recullen al punt 5.5 de l'article 5, "Principis informadors": El desenvolupament de la vida universitària de la Universitat Politècnica de Catalunya s'inspira en els principis de llibertat, democràcia, justícia, solidaritat, igualtat d'oportunitats, sostenibilitat i respecte a la pluralitat. La Universitat ha de vetllar perquè aquests principis siguin efectius, i el punt 5.6: La Universitat Politècnica de Catalunya ha de promoure la responsabilitat social, l'educació en valors, la cerca de l'excel·lència en la docència, la recerca, la transferència de resultats de la recerca i la gestió, i l'exigència de responsabilitat a tots els seus membres, i a l'article 6, "Igualtat d'oportunitats entre dones i homes": La Universitat ha de garantir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits universitaris i el dret a rebre un tracte no sexista. També n'ha d'afavorir la presència equilibrada en els òrgans col·legiats i les comissions de selecció de personal. També a la disposició addicional "Unitat d'Igualtat".

Autonòmica

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919 – 23/7/2015).
Llei 1/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia i la transfòbia (article 13. Universitats).

Estatal

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei orgànica d'universitats (BOE núm. 89, de 13 d'abril 2007), que especifica que la igualtat de tracte de dones i homes i la igualtat d'oportunitats són valors que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament. La disposició addicional 12a de la LOM-LOU, "Unitats d'igualtat", estableix: Les universitats han de comptar entre les seves estructures d'organització amb unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes.