

27 DE FEBRER DE 2020

## III PLA D'IGUALTAT



UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI





## **Eixos i objectius de desenvolupament sostenible (ODS)**

### **1. La URV, una institució compromesa amb la igualtat de gènere**

ODS 4. Educació de qualitat  
ODS 5. Igualtat de gènere  
ODS 10. Reducció de les desigualtats  
ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides  
ODS 17. Aliança per a assolir els objectius.

### **2. Diagnosi del sexisme i sensibilització a favor de la igualtat**

ODS 4. Educació de qualitat  
ODS 5. Igualtat de gènere  
ODS 10. Reducció de les desigualtats  
ODS 17. Aliança per a assolir els objectius.

### **3. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball**

ODS 5. Igualtat de gènere  
ODS 10. Reducció de les desigualtats  
ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides

### **4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència**

ODS 4. Educació de qualitat  
ODS 5. Igualtat de gènere  
ODS 17. Aliança per a assolir els objectius.

### **5. Dones, ciència i perspectiva de gènere a la URV**

ODS 4. Educació de qualitat  
ODS 5. Igualtat de gènere  
ODS 10. Reducció de les desigualtats  
ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides  
ODS 17. Aliança per a assolir els objectius.



UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI





## TAULA D'ACRÒNIMS

AQU: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

BRAC: Banc de Recursos per l'Aprenentatge per Competències de la URV

BRICO: Banc de Recursos i Instruments per a l'Avaluació de l'Aprenentatge per Competències de la URV

CACDI: Comissió d'Avaluació del Col·lectiu Docent i Investigador

CRAI: Centre de Recursos per a l'Aprenentatge i Investigació

ICE: Institut de Ciències de l'Educació

OFES: Oficina de l'Estudiant

OSD: Oficina de Suport al Deganat

PAS: Personal d'Administració i Serveis

PDI: Personal Docent i Investigador

RLT: Relació de llocs de treball

SRE: Servei de Recursos Educatius

TFG: Treball de final de grau

TFM: Treball de final de màster

TSQD: Tècnic o tècnica de suport a la qualitat docent



## GLOSSARI

**Acció positiva o mesura de discriminació positiva:** Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per a les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

*Exemple: Dur a terme mesures per facilitar la participació de les dones en la direcció de les empreses per evitar que les responsabilitats familiars representin una barrera.*

**Apoderament (de l'anglès *empowerment*):** Procés pel qual una persona o un grup social desenvolupa i reforça les capacitats personals per participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

**Assetjament per raó de sexe:** Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

**Assetjament sexual:** Seguit de comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual.

És una manera d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot produir en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

**Clàusula antidiscriminatòria:** Clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu, per a evitar la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats de les dones.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

*Exemple: Flexibilitat de la jornada laboral, per exemple tenir la possibilitat de combinar treball a distància (teletreball) i treball presencial, una manera de treballar que facilita una gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.*

**Coresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

**Dades desagregades per sexe:** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

*Exemple: El percentatge de dones a l'atur diferenciat del percentatge d'homes a l'atur.*

**Democràcia paritària:** Sistema que defensa la participació política de les dones en igualtat de condicions que els homes. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per aconseguir la democràcia paritària.

**Discriminació:** Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una



col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació per raó de sexe:** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

**Estereotip de gènere:** Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

*Exemple: Es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.*

**Formació en igualtat:** Formació en matèria de gènere per a professionals per tal de promoure la igualtat entre dones i homes. Concretament es tracta de la formació relativa als conceptes, sabers, tècniques, aptituds i competències necessàries per incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat.

**Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

*Exemple: Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duen a terme aquestes tasques de cura.*

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Igualtat de dret o igualtat formal:** Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

*Exemple: A Espanya aquest principi d'igualtat queda establert a la Constitució de 1978. L'article 14 de la Constitució disposa que: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."*

**Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

*Exemple: Taxa de parcialitat involuntària per sexe (nombre de dones i d'homes que treballen de manera remunerada a temps parcial per raons de dedicació obligada a altres treballs).*



**Paritat:** Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

**Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

**Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

**Política de conciliació:** Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i permetre més compatibilitat entre ambdues.

*Exemple: Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.*

**Procés de selecció igualitari:** Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

**Rol de gènere:** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

*Exemple: Un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o filles, tenir cura de les persones dependents i ser la responsable de les relacions afectives.*

**Sexisme:** Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

**Sexisme en el llenguatge:** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

**Transversalització de gènere (de l'anglès *gender mainstreaming*):** Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

**Violència de gènere:** Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es



UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI



produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Aquests termes s'han extret de les publicacions següents:

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA (2010). *Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'administració pública de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Públiques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

DIRECCIÓ GENERAL D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL (coord.) (2008). *Recull de termes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.





UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI





## Eix 1: La URV, institució compromesa amb la igualtat de gènere

<b>Mesura 1.1 Definir i constituir la Unitat d'Igualtat, incorporant-hi l'Observatori de la Igualtat, i crear la Comissió d'Igualtat, amb la dotació dels recursos humans i materials necessaris perquè pugui acomplir les seves funcions.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definició i aprovació de la composició, funcions i funcionament de la Unitat d'Igualtat.</li><li>2. Constituir la Unitat d'Igualtat</li><li>3. Activar i definir el perfil de les persones responsables d'igualtat dels centres.</li><li>4. Definir i constituir la Comissió d'Igualtat.</li><li>5. Elaborar i desplegar un reglament sobre la col·laboració entre la Unitat, la Comissió i l'Observatori d'Igualtat per vetllar per l'acompliment del Pla i fer-ne el seguiment.</li><li>6. Dotar de finançament adequat la Unitat d'Igualtat.</li></ol>
Temporalització	2020
Responsable	Gabinet de la Rectora
Agents implicats	Secretaria General, Unitat d'Igualtat, Gerència
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Constitució de la Unitat d'Igualtat</li><li>— Activació, definició i percentatge de persones responsables d'igualtat nomenades en cada centre</li><li>— Activació i definició de la Comissió d'Igualtat</li><li>— Nombre d'accions dutes a terme</li><li>— Increment anual del pressupost de la Unitat</li></ul>

<b>Mesura 1.2 Incorporar la perspectiva de gènere a la normativa pròpia de la URV.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisar la normativa pròpia de la URV per incloure-hi la perspectiva de gènere.</li><li>2. Incloure la perspectiva de gènere en la normativa pròpia de la URV.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Secretaria General
Agents implicats	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Informe sobre la normativa pròpia de la URV</li><li>— Modificacions de la normativa per incloure-hi la perspectiva de gènere a la normativa pròpia</li></ul>



<b>Mesura 1.3 Garantir la participació i la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de govern, gestió i representació.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar protocols per assegurar la participació equilibrada d'homes i dones en els diferents òrgans.</li><li>2. Identificar obstacles per a la participació de les dones en llocs de responsabilitat, gestió i representació.</li><li>3. Dissenyar un programa específic per incrementar la representació de dones a la Universitat i un programa de lideratge.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Consell de Govern, Secretaria General
Agents implicats	Consell de Govern, centres, Gerència
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Percentatge de dones presents als òrgans de govern, gestió i representació</li><li>— Nombre d'accions realitzades</li><li>— Percentatge d'òrgans de govern, gestió i representació amb presència equilibrada</li></ul>

<b>Mesura 1.4 Presentar un informe anual al Claustre sobre l'acompliment del Pla d'igualtat.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Recopilar les estadístiques relacionades amb les mesures del III Pla.</li><li>2. Avaluar anualment l'execució de les mesures del III Pla d'igualtat.</li><li>3. Redactar l'informe anual sobre l'estat de la implementació.</li><li>4. Presentar els resultats de l'informe al Claustre.</li></ol>
Temporalització	Anual
Responsable	Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Unitat d'Igualtat, Gabinet de la Rectora, centres
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre d'informes presentats al Claustre</li></ul>



**Mesura 1.5 Presentar un informe de seguiment del Pla d'igualtat al Consell de Govern a la meitat del pla, valorant-ne la implementació en la planificació estratègica de la URV, centres i departaments, per aconseguir el compromís continuat del Consell.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Recopilar les estadístiques relacionades amb les mesures del III Pla.</li><li>2. Avaluar l'execució de les mesures del III Pla d'igualtat.</li><li>3. Redactar l'informe sobre l'estat de la seva implementació.</li><li>4. Presentar els resultats de l'informe al Consell de Govern.</li></ol>
Temporalització	Bianual
Responsable	Unitat d'Igualtat, Gabinet de Programació i Qualitat
Agents implicats	Gabinet de la Rectora, centres, responsables d'igualtat
Indicadors d'avaluació	— Nombre d'informes presentats al Consell de Govern — Nombre de mesures amb execució total o parcial

**Mesura 1.6 Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciants als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Incentivar la participació de dones expertes en els diferents àmbits disciplinaris (per exemple, la campanya "On son les dones").</li><li>2. Fomentar la presència de dones acadèmiques com a veus expertes i de les representants del govern de la URV als mitjans de comunicació.</li><li>3. Mantenir l'increment del nombre de doctores honoris causa i de figures femenines rellevants en actes institucionals, com ara les lliçons inaugurals del curs acadèmic, jornades o congressos que organitzi de la URV.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Consell de Direcció, centres, departaments
Agents implicats	Consell de Govern, centre, departaments, Unitat d'Igualtat, Gabinet de Comunicació
Indicadors d'avaluació	— Percentatge d'accions amb dones expertes convidades — Percentatge de dones convidades



<b>Mesura 1.7 Oferir informació del Pla d'igualtat, la Unitat d'Igualtat i el Protocol d'assetjament a l'estudiantat.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Preparar un tríptic amb informació per acompanyar el material que es lliura a l'estudiantat.</li><li>2. Participar en les jornades d'acollida presentant la Unitat d'Igualtat i el Pla d'assetjament.</li><li>3. Elaborar un pla per difondre les accions executades i previstes al Pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques i la comunitat universitària.</li><li>4. Incloure informació als espais virtuals del Pla d'acció tutorial (PAT) i assegurar la difusió dels tutors a l'estudiantat.</li><li>5. Impulsar un programa de mentoria per a estudiants (<i>peer to peer</i>).</li><li>6. Afegir a les temàtiques tractades a les tutories i recollir a l'Informe de seguiment del PAT, un ítem específic sobre les iniciatives d'igualtat a la URV.</li><li>7. Incorporar la perspectiva de gènere en l'assessorament i orientació professionals dels estudiants i Alumni URV.</li></ol>
Temporalització	Anual
Responsable	Unitat d'Igualtat, Oficina de l'Estudiant (OFES)
Agents implicats	Centres, Gabinet de la Rectora, Gabinet de Programació i Qualitat
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Percentatge de jornades d'acollida en què es presenta el Protocol</li><li>— Elaboració de pla de difusió de les accions executades</li><li>— Inclusió als espais virtuals de la informació relativa al Pla i els protocols</li><li>— Inclusió del gènere a l'Informe de seguiment dels estudiants</li><li>— Elaboració de material específic en perspectiva de gènere als serveis d'assessorament i orientació dels estudiants</li></ul>



<b>Mesura 1.8 Promoure que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin un llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar la formació quant a l'ús del llenguatge inclusiu.</li><li>2. Difondre el Pla de política lingüística de la URV 2018-22 quant a la concreció del tractament específic per l'ús del llenguatge androcèntric i no sexista (mesura 4.2.1. del Pla).</li><li>3. Fomentar l'ús de la guia de la Xarxa Vives <i>Criteria multilingües per a la redacció de textos igualitaris</i>.</li><li>4. Incorporar en les aplicacions informàtiques (recursos humans, etc.) i en les relacions de llocs de treball (RLT) els noms de càrrecs de manera inclusiva.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Gabinet de Comunicació, Servei Lingüístic, centres
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de formacions sobre ús de llenguatge inclusiu a PAS i PDI</li><li>— Nombre de persones assistents a les formacions i percentatges desagregats per sexe.</li><li>— Nombre de revisions de textos institucionals.</li></ul>

<b>Mesura 1.9 Promoure que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin una imatge corporativa amb perspectiva de gènere.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Treballar amb el Gabinet de Comunicació en l'adequació de la imatge corporativa amb perspectiva de gènere.</li><li>2. Presentar a la comunitat universitària la imatge corporativa amb perspectiva de gènere.</li><li>3. Fomentar l'ús de la imatge corporativa amb perspectiva de gènere en documents oficials i senyalització.</li><li>4. Dur a terme accions de presentació de la imatge.</li><li>5. Garantir que els anuncis de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Gabinet de Comunicació, Servei Lingüístic, centres
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre d'accions de difusió de la imatge corporativa amb perspectiva de gènere</li></ul>



<b>Mesura 1.10 Introduir en la valoració dels contractes de la URV amb empreses concessionàries la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i establir una metodologia que en pugui verificar l'acompliment.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Incorporar, en la mesura del possible, mesures en matèria d'igualtat en el plec administratiu, amb la finalitat de fomentar que les empreses licitadores incorporin la perspectiva de gènere en les seves empreses i en les seves ofertes.</li><li>2. Valorar les empreses que disposin de plans d'igualtat, del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o de mesures perdurables i efectives per aconseguir la igualtat d'oportunitats.</li><li>3. Establir mecanismes d'avaluació i seguiment per assegurar el compliment efectiu de les mesures introduïdes en l'oferta de l'empresa en matèria d'igualtat.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Gerència
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre d'empreses amb pla d'igualtat vigent o amb clàusules d'igualtat incorporades als seus convenis col·lectius.</li><li>— Percentatge del que representen aquestes empreses sobre el total d'empreses amb contracte amb la URV.</li></ul>



## Eix 2: Diagnosi del sexisme i sensibilització a favor de la igualtat

<b>Mesura 2.1 Elaborar estadístiques corresponents a l'estudiantat, el col·lectiu docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS) desagregades per sexe.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar les memòries i informes que no incloguin la informació desagregada per sexe.</li><li>2. Difondre les xifres a partir d'infografies i píndoles d'informació (enllaçades a l'espai web esmentat a la mesura 2.3. i que arribin als comptes de correu URV).</li><li>2. Incorporar l'anàlisi interseccional a l'anàlisi estadística.</li><li>3. Establir interacció entre unitats i organismes per a la recollida de dades i preparació de les estadístiques.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat, Secretaria General i Gabinet de la Rectora
Agents implicats	Gabinet de comunicació
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Identificació de memòries i informes que no incloguin la informació desagregada per sexe</li><li>— Comprovació de les estadístiques incloses a la memòria anual al Consell de Govern</li><li>— Nombre d'accions de difusió de les xifres desagregades</li></ul>





<b>Mesura 2.2 Organitzar campanyes de difusió interior i exterior de la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Difondre la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV a través del correu institucional, del diari digital de la URV i de les xarxes socials entre tots els col·lectius (PDI, PAS, estudiantat).</li><li>2. Organitzar campanyes conjuntes amb altres administracions públiques.</li><li>3. Crear un espai expositiu a cada facultat o escola per a temes relacionats amb els ensenyaments d'aquell centre i el gènere (implicant-hi l'estudiantat).</li><li>4. Organitzar campanyes puntuals amb dades que s'incloguin a les carpetes (p. ex. la gràfica de tisora), com ara la creació de punts de llibre</li><li>5. Impulsar accions a ESO, Batxillerat i cicles formatius per desfeminitzar i desmasculinitzar les titulacions.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Comissió d'Igualtat, responsables d'igualtat, Gabinet de Comunicació i Màrqueting
Agents implicats	OFES
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de centres que creen o tenen un espai expositiu específic per a temes de gènere</li><li>— Nombre d'accions de difusió interna i externa realitzades anualment</li><li>— Nombre de campanyes puntuals</li><li>— Nombre d'accions impulsades a ESO, batxillerat i cicles formatius.</li></ul>



**Mesura 2.3 Difondre les actuacions realitzades i previstes al Pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques, la comunitat universitària i la comunitat educativa extrauniversitària.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Crear i mantenir un espai informatiu d'aquestes actuacions amb molta visibilitat (és a dir, prioritzat) des de la pàgina d'inici del web de la URV (permanent).</li><li>2. Difondre les actuacions realitzades i previstes al Pla a través del correu institucional a tots els col·lectius (PDI, PAS, estudiantat), el diari digital de la URV i les xarxes socials.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat i Gabinet de Comunicació i Màrqueting
Agents implicats	Oficina de Compromís Social
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre d'accions realitzades a la URV</li><li>— Nombre d'accions realitzades en l'àmbit URV: antenes, agents del territori, etc.</li><li>— Nombre d'accions realitzades fora de l'àmbit URV: altres universitats, congressos, presentacions, etc.</li></ul>



<b>Mesura 2.4 Crear una cultura d'igualtat de gènere i feminista a la URV.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lliurar la Distinció M. Antònia Ferrer en l'acte de reconeixement al departament, centre, persona o entitat de l'àmbit de la URV que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.</li><li>2. Impulsar accions com ara #He4She a les facultats i altres campanyes per visibilitzar les desigualtats (ex. campanya dels salaris).</li><li>3. Donar a aules i sales a la URV noms de dones destacades en els àmbits de la ciència i la cultura.</li><li>4. Crear premis per a TFG amb perspectiva de gènere (que s'afegeixin als actuals que ja existeixen de TFM, doctorat i batxillerat).</li><li>5. Organitzar una campanya per identificar la URV com a universitat feminista.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat, responsables d'igualtat
Agents implicats	Gabinet de Comunicació i Màrqueting, Escola de Postgrau i Doctorat, coordinadors i coordinadores de TFM/TFG i programa de doctorat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Celebració anual dels actes</li><li>— Nombre de mitjans de comunicació presents als actes</li><li>— Nombre de persones assistents als actes</li><li>— Nombre d'estudiants que participen en la mentoria</li><li>— Nombre d'accions impulsades a les facultats</li><li>— Nombre de canvis produïts en els noms d'aules i sales</li><li>— Creació dels premis per a TFG amb perspectiva de gènere</li><li>— Nombre de treballs que es presenten als premis</li></ul>



**Mesura 2.5 Organitzar actes i jornades informatives per crear consciència sobre les polítiques d'igualtat, l'erradicació de la violència masclista i la superació de l'LGBT-fòbia.**

Accions	Organitzar actes institucionals amb motiu de la commemoració anual del 8 de març, del 25 de novembre i l'11 de febrer, i d'altres en què s'impulsarà la participació dels diferents col·lectius universitaris (estudiantat, PDI i PAS).
Temporalització	Anual
Responsable	Unitat d'Igualtat, centres, Gabinet de Comunicació i Màrqueting
Agents implicats	Centres i departaments
Indicadors avaluació	— Celebració anual dels actes — Nombre d'actes organitzats — Nombre de persones assistents als actes (discriminant si són PDI, PAS o estudiants i distingint home/dona)



### **Eix 3: Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball**

<b>Mesura 3.1 Garantir que les convocatòries públiques de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar una guia amb les eines necessàries per complir aquesta mesura.</li><li>2. Constituir les comissions de selecció garantint la paritat entre els membres.</li><li>3. Incloure en els temaris dels processos de selecció matèries d'igualtat, atenent a les característiques del lloc de treball.</li><li>4. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places el criteri de no penalitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerector de Programació Acadèmica, Docència i PDI , Gerència
Agents implicats	Unitat d'Igualtat, Servei de Recursos Humans
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Elaboració de la guia</li><li>— Percentatge de comissions que compleixen la paritat</li><li>— Nombre de dones en les comissions de selecció</li><li>— Nombre d'anuncis i convocatòries revisats anualment</li><li>— Percentatge que no compleix els criteris establerts</li></ul>



**Mesura 3.2 Vetllar perquè en els procediments d'accés, promoció, carrera professional no es produeixi discriminació directa o indirecta de gènere.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. En igualtat de mèrits i d'acord amb la legislació vigent, incentivar l'elecció de persones candidates que pertanyin al sexe infrarepresentat.</li><li>2. Identificar les barreres que dificulten la carrera acadèmica de les dones a la URV i proposar mesures correctores d'aquesta situació.</li><li>3. Presentar les barreres que dificulten la promoció i carrera professional de les dones i proposar correccions d'aquestes situacions a la Comissió d'Avaluació del Col·lectiu Docent i Investigador (CACDI) i AQU.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerector de Programació Acadèmica, Docència i PDI i Gerència
Agents implicats	Servei de Recursos Humans, comitès d'empresa, juntes de personal funcionari
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"><li>— Percentatge de dones entre les persones aspirants</li><li>— Percentatge de dones entre les persones guanyadores</li><li>— Consolidació o millora de la situació relativa en el Ranking Times Higher Education en igualtat de gènere</li><li>— Nombre de mesures correctores proposades</li></ul>



**Mesura 3.3 Abordar els biaixos de gènere detectats en els estudis realitzats a partir dels plans anteriors o existents en la bibliografia científica.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diagnosticar els biaixos de gènere en l'àmbit laboral a la URV.</li><li>2. Establir mecanismes de prevenció i correcció.</li><li>3. Identificar i corregir els riscos laborals i psicosocials de la comunitat universitària relacionats amb la perspectiva de gènere.</li><li>4. Implementar mesures per corregir els mecanismes que provoquen les diferències a l'àmbit de la retribució salarial.</li><li>5. Implementar mecanismes per corregir les diferències en l'àmbit de la conciliació.</li><li>6. Organitzar una campanya de difusió de les mesures de conciliació existents.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsables	Vicerector de Programació Acadèmica, Docència i PDI i Gerència
Agents implicats	Unitat d'Igualtat, Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, Servei de Recursos Humans
Indicadors	— Nombre de mecanismes de prevenció i correcció utilitzats — Percentatge d'homes i dones que utilitzen mesures de conciliació



<b>Mesura 3.4 Establir recursos i formació amb perspectiva de gènere per a PAS i PDI.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar els programes de mentoria (<i>peer to peer</i>) entre el PAS i PDI consolidat i el de nova incorporació.</li><li>2. Oferir formació amb perspectiva de gènere adreçada a les persones que ocupen posicions de responsabilitat en la gestió i representació.</li><li>3. Oferir formació adreçada a dones que ocupen o poden ocupar posicions de govern, gestió i representació.</li><li>4. Oferir formació per a la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.</li><li>5. Formar en igualtat de gènere les comissions de selecció de personal.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	ICE, Servei de Recursos Humans
Agents implicats	Gerència, Vicerector de Programació Acadèmica, Docència i PDI
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Comentaris de les enquestes de satisfacció dels cursos de l'ICE</li><li>— Nombre de participants (PAS, PDI)</li><li>— Nombre de cursos oferts</li><li>— Nombre de dones que reben formació</li></ul>





<b>Mesura 3.5 Vetllar perquè les formes organitzatives del treball estiguin basades en la igualtat i impulsar un canvi en la cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Determinar l'impacte de l'exercici de mesures de conciliació en les trajectòries professionals.</li><li>2. Destinar un espai als campus destinat a necessitats de lactància i cura de les persones dependents.</li><li>3. Facilitar les necessitats de les persones que tinguin càrregues de persones dependents en l'elaboració d'horaris.</li><li>4. Establir criteris per facilitar la conciliació laboral, personal i familiar en les sessions i reunions de treball.</li><li>5. Dissenyar les activitats acadèmiques i de gestió de la docència de manera que permetin la conciliació laboral, personal i familiar.</li><li>6. Elaborar un informe sobre el resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació en la comunitat universitària (PDI i PAS).</li><li>7. Elaborar un estudi aprofundit sobre el pacte de dedicació amb una perspectiva de gènere i desagregat per sexe.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerektorat de Vicerektor de Programació Acadèmica, Docència i PDI i Gerència
Agents implicats	Servei de Recursos Humans, Gerència, Unitat d'Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de campanyes organitzades</li><li>— Nombre de mesures de conciliació proposades</li><li>— Elaboració de l'informe de resultats</li><li>— Enquestes de satisfacció (mesures de valoració de les persones que s'hi acullen)</li></ul>



## Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

<b>Mesura 4.1 Garantir la presència de continguts sobre igualtat de gènere en els títols de grau i màster.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promoure assignatures específiques d'igualtat de gènere.</li><li>2. Promoure temes específics d'igualtat de gènere dins d'assignatures.</li><li>3. Oferir assignatures optatives per a tots els graus del mateix centre.</li><li>4. Oferir assignatures transversals per a tots els ensenyaments.</li><li>5. Mantenir i promoure la docència de màster als programes existents amb perspectiva de gènere.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerektorat de Programació Acadèmica i Docència, Vicerektorat d'Estudiants i Ocupabilitat, centres
Agents implicats	Departaments, responsables d'igualtat i Unitat d'Igualtat
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre i percentatge d'assignatures amb contingut d'igualtat</li><li>— Nombre d'assignatures que treballen el resultat d'aprenentatge R1 en relació amb la competència CT7</li><li>— Nombre de matrícules a les assignatures d'igualtat</li><li>— Percentatge d'assignatures noves que hagin pogut crear-se</li></ul>



<b>Mesura 4.2 Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica docent.</b>	
Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Utilitzar el llenguatge inclusiu.</li><li>2. Fomentar la utilització de les guies de la Xarxa Vives sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.</li><li>3. Promoure la revisió de les guies docents per incorporar-hi la perspectiva de gènere (l'aplicació no ha de permetre biaix i la revisió s'ha de fer tenint en compte la perspectiva de gènere).</li><li>4. Promoure l'elaboració de materials docents que incorporin la perspectiva de gènere.</li><li>5. Reconeixement i/o distinció a les professores i professors que incloguin la perspectiva de gènere en la docència.</li><li>6. Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits al PDI i PAS) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Responsables d'igualtat, CRAI
Agents implicats	Vicerectorat de Programació Acadèmica i Docència, tècniques de qualitat docent
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Percentatge d'assignatures que incorporen la perspectiva de gènere al material docent</li><li>— Nombre d'assignatures que treballen el resultat d'aprenentatge R1 en relació amb la competència CT7</li><li>— Presència de continguts dedicats a la igualtat</li><li>— A la bibliografia, nombre de publicacions amb autoria de dones</li><li>— Utilització de la rúbrica de qualificació amb perspectiva de gènere</li><li>— Testatge i revisió de l'eina per evitar biaix de gènere</li></ul>



**Mesura 4.3 Tenir recursos per assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Conèixer les principals desigualtats i discriminacions que es produeixen per raó de gènere i comprendre'n les causes) de la competència CT7 (Aplicar els principis ètics i de responsabilitat social com a ciutadà o ciutadana i com a professional) adreçats tant a l'estudiantat de grau i màster com al PDI.**

Accions	Identificar i difondre recursos per assolir el resultat d'aprenentatge R1 de la competència CT7 adreçats tant a l'estudiantat de grau i màster com al PDI.
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat i Unitat d'Igualtat
Agents implicats	SRE
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Existència de la llista de recursos identificats</li><li>— Nombre d'accions de difusió</li><li>— Informes de Moodle amb consultes i descàrregues</li><li>— Existència de coordinació amb el projecte BRAC i BRICO</li><li>— Valoració de l'ús dels recursos</li></ul>

**Mesura 4.4 Promoure l'oferta de cursos i conferències que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement (docència no reglada).**

Accions	Promoure l'oferta de cursos i conferències que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps del coneixement.
Temporalització	Permanent
Responsable	Oficina de Compromís Social, OFES, ICE
Agents implicats	Oficina de Compromís Social, OFES, ICE
Indicadors avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de xerrades o cursos amb perspectiva de gènere a les Aules de la Gent Gran</li><li>— Nombre de xerrades o cursos amb perspectiva de gènere al programa Nexes</li><li>— Nombre de xerrades al campus extens</li><li>— Nombre de seminaris o cursos impartits en el programa de formació de professorat de secundària</li></ul>



<b>Mesura 4.5 Dissenyar i implementar estudis de gènere a la URV</b>	
Accions	1. Dissenyar i implementar estudis de gènere a la URV. 2. Mantenir i promoure la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.
Temporalització	2020-2023
Responsable	Vicerectorat de Programació Acadèmica i Docència, Escola de Postgrau i Doctorat i Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Centres, departaments, Escola de Doctorat, Oficina de Programació i Qualitat
Indicadors d'avaluació	— Nombre de <i>minors</i> en aquesta temàtica — Nombre de centres implicats — Nombre de màsters sobre aquesta temàtica — Nombre de tesis doctorals sobre aquesta temàtica



## Eix 5: Dones, ciència i perspectiva de gènere a la URV

### Mesura 5.1 Donar visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere que tingui impacte reconegut i difondre'n els resultats.

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere, per àmbits de coneixement amb la participació de centres, departaments i programes de doctorat.</li><li>2. Difondre a la web de la Unitat d'Igualtat i les xarxes socials l'impacte i els resultats de la recerca amb perspectiva de gènere.</li><li>3. Mantenir la col·lecció Quaderns de la Igualtat i publicacions per fer difusió de la recerca.</li><li>4. Promoure que els programes de doctorat donin visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsables	Escola de Doctorat, Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Gabinet de Comunicació, grups de recerca, doctorands
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Organització anual de la jornada</li><li>— Nombre de campanyes organitzades</li><li>— Publicació de nous números de la col·lecció Quaderns de la Igualtat</li></ul>

### Mesura 5.2 Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca</li><li>2. Definir i facilitar una llista d'ítems que s'haurà d'enviar al Servei de Recerca abans de l'entrega del projecte.</li><li>3. Oferir, de manera estable, formació dirigida als doctorands, PDI i PAS de la URV sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsables	Servei de Recerca, Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Grups de recerca, departaments
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de sol·licituds</li><li>— Nombre de formacions específiques adreçades als doctorands</li><li>— Nombre de formacions específiques adreçades al PDI</li><li>— Nombre de formacions específiques adreçades al PAS</li></ul>



**Mesura 5.3 En les convocatòries internes de la URV, tenir en compte la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca, amb un pes en la valoració.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Establir mecanismes per avaluar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.</li><li>2. Definir els ítems que cal tenir en compte per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsables	Servei de Recerca, Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Grups de recerca, centres, departaments
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere</li><li>— Atribució de pes/valor de la perspectiva de gènere</li></ul>

**Mesura 5.4 Promoure l'equilibri entre homes i dones en les estructures de recerca en el programa de l'avaluació de la recerca a la URV.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Establir mecanismes per avaluar l'equilibri en els grups de recerca.</li><li>2. Definir els ítems que cal tenir en compte per valorar l'equilibri en els grups de recerca.</li><li>3. Promoure la presència de dones com a responsables o coresponsables dels grups de recerca.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de Recerca, Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Estructures de recerca, Servei de Recerca
Indicadors d'avaluació	Definició dels ítems que cal tenir en compte per valorar l'equilibri



<b>Mesura 5.5 Estimular la presència creixent de dones en els projectes de recerca i d'innovació.</b>	
Accions	1. Puntuar positivament la presència de dones en els equips. 2. Puntuar positivament la presència de dones com a IP o com a co-IP dels projectes.
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerektorat de Recerca
Agents implicats	Servei de Recerca, grups de recerca
Indicadors d'avaluació	— Increment de la presència de dones en els equips dels projectes de recerca — Increment de la presència de dones com a IP co-IP als projectes

<b>Mesura 5.6 Garantir la presència paritària de dones en els actes de difusió de la recerca.</b>	
Accions	Incrementar el nombre de dones entre persones expertes, convidades, ponents i conferenciantes a les jornades, conferències, congressos, etc.
Temporalització	Permanent
Responsables	Vicerektorat de Recerca, Gabinet de Comunicació, grups de recerca, centres, departaments
Agents implicats	Grups de recerca, centres, departaments, responsables d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'actes que han tendit a la paritat entre les persones expertes, convidades i conferenciantes a les jornades, conferències, congressos i altres actes organitzats a la URV.

<b>Mesura 5.7 Mantenir i promoure la recerca de gènere en els programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.</b>	
Accions	Mantenir i promoure la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.
Temporalització	Permanent
Responsable	Escola de Doctorat, centres, departaments i Unitat d'Igualtat
Agents implicats	Centres i departaments, responsables d'ensenyament
Indicadors d'avaluació	— Nombre de crèdits de màster en temes de gènere — Nombre de treballs de final de màster amb temàtica de gènere





**Mesura 5.8 Incentivar la recerca amb perspectiva de gènere i fomentar la perspectiva de gènere en els TFG, TFM i tesis doctorals.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promoure, a través del professorat, la temàtica de desigualtats entre homes i dones per elaborar TFG i TFM.</li><li>2. Incorporar la perspectiva de gènere en els criteris d'orientació, valoració i avaluació dels TFG i TFM, atenent especialment al llenguatge inclusiu.</li><li>3. Mantenir el premi M. Helena Masseras per a treballs final de grau, treballs final de màster i tesis doctorals.</li><li>4. Convocar una beca Martí Franquès per fer la tesi doctoral en temàtica de dones o perspectiva de gènere.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat, Vicerectorat de Recerca, departaments, centres, responsables d'ensenyament
Agents implicats	Departaments, centres, PDI, responsables d'ensenyament, Escola de Doctorat, programes de doctorat, estudiantat
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de tesis amb perspectiva de gènere</li><li>— Nombre de TFG i TFM amb perspectiva de gènere</li><li>— Nombre de propostes, candidatures</li><li>— Nombre de persones sol·licitants de beques desagregat</li><li>— Nombre de beques convocades</li><li>— Existència d'una guia per incorporar-hi la perspectiva de gènere</li></ul>

**Mesura 5.9 Fer visibles les aportacions de les dones al coneixement científic.**

Accions	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Difondre entre la comunitat universitària les aportacions de dones científiques.</li><li>2. Difondre entre la ciutadania (mitjans de comunicació, xarxes socials, etc.) les aportacions de dones científiques.</li></ol>
Temporalització	Permanent
Responsable	Unitat d'Igualtat, Unitat de Comunicació de la Ciència de la URV
Agents implicats	Centres, departaments, grups de recerca
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>— Nombre de campanyes de difusió sobre les aportacions de les dones al coneixement científic</li><li>— Nombre de notícies que han sortit als mitjans on apareixen dones de la URV</li></ul>



**Mesura 5.10 Implementar un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca per a les persones de la URV que l'hagin abandonat per maternitat o per tenir cura de persones dependents.**

Accions	1. Promoure un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca. 2. Implementar el programa específic de la intensificació de la recerca als processos de reincorporació per maternitat.
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de Recerca, departaments, centres, Vicerectorat de Docència
Agents implicats	Centres, departaments
Indicadors d'avaluació	— Creació d'ajuts — Nombre de dones (i percentatge) que s'acullen al programa d'intensificació de la recerca