



Escola Superior  
d'Infermeria del Mar

Centre adscrit a la



# Pla d'Igualtat de l'Escola Superior d'Infermeria del Mar 2018 - 2022

1

---

**Aprovat per la Comissió de Polítiques d'Igualtat de l'ESIMar el 19 de març de 2018**

**Aprovat per la Junta de Direcció de l'ESIMar el 23 de març de 2018**

Pla d'Igualtat de l'Escola Superior d'Infermeria del Mar  
Març 2018



Escola Superior  
d'Infermeria del Mar

Centre adscrit a la



## Continguts

Introducció

Objectius, accions, indicadors d'avaluació i calendari d'implementació del Pla d'Igualtat

Annex 1. Marc normatiu

Annex 2. Comissió de Polítiques d'Igualtat de l'ESIMar

## Introducció

Les polítiques d'Igualtat de gènere han tingut un important desenvolupament a Espanya i Catalunya des del començament de la democràcia. No obstant això la crisi econòmica ha afectar profundament aquestes polítiques, centrant-se les mesures d'austeritat en aquelles polítiques d'ordre social, com són les polítiques d'igualtat de gènere. La mobilitzacions civils dels últims anys han convertit l'any 2018 en una data clau per a la revisió d'aquestes polítiques, i està forçant les institucions polítiques i econòmiques a prioritzar accions en aquesta àrea de la vida pública.

Tenint en compte que el gènere és una construcció sociocultural, les institucions educatives no poden romandre al marge d'aquest fenomen. Així, la Universitat com a centre influent en el pensament i l'imaginari social ha de prendre part activa liderant iniciatives que aprofundeixin en la consciència social sobre aquest tema.

L'Escola Superior d'Infermeria del Mar (ESIMar), conscient de la responsabilitat que té, precisament per la influència del gènere en els / les professionals que forma, se sent especialment compromesa a participar d'aquest moviment sociocultural de suport a les polítiques d'igualtat de gènere que s'està vivint en els últims temps.

La Infermeria ha tingut, des dels seus inicis, una forta influència de la construcció cultural i social de les identitats i rols de gènere en el desenvolupament de la professió. A la Universitat, el Grau en Infermeria reproduceix, en quant a la distribució per sexe de l'alumnat (80% dones; 20% homes), el que ja es dona i es perpetua a nivell professional en tots els àmbits de la salut. L'elevat nombre de dones que integren la comunitat educativa de l'ESIMar posa de relleu la importància de la implementació d'iniciatives proactives relacionades amb la igualtat per la seva capacitat d'influència a nivell individual i professional. El lleuger augment dels homes que estudien i exerceixen la Infermeria demostra que el tenir cura és una activitat culturalment apresada i no una condició inherent al ser dona. Però també, deixa palès, que malgrat la importància i la necessitat social d'una professió cuidadora, sobre ella actuen les desigualtats de gènere, la subordinació front altres professions vinculades a la salut i un encara escàs reconeixement social.

El Primer Pla d'Igualtat (2018-2022) pretén materialitzar el ferm compromís de la de l'Escola Superior d'Infermeria del Mar (ESIMar) amb la igualtat efectiva i la no discriminació entre les dones i els homes.

L'art 46 de la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007, defineix el pla d'igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

El present Pla d'Igualtat dóna resposta al posicionament conceptual vers la igualtat de l'ESIMar i al marc normatiu en matèria d'igualtat aplicable a les universitats (Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes; Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, d'igualtat efectiva de dones i homes), a les recomanacions internacionals i s'emmiralla i té en compte el Pla d'Igualtat Isabel de Villena I i II de la UPF i el Pla d'Igualtat del PSMAR I i II.

L'objectiu general d'aquest Pla és tractar d'eradicar qualsevol bretxa de desigualtat o discriminació de gènere (gender gap) contribuint a aconseguir la integració de la perspectiva de gènere en els àmbits de la docència, la recerca i la gestió, així com en l'esdevenir quotidià de l'ESIMar.

Per a l'articulació d'aquest Pla d'Igualtat s'han delimitat quatre eixos d'actuació: el EIX 1, Promoció d'una cultura d'igualtat de gènere; EIX 2, Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca; EIX 3, Comunicació; EIX 4, Representació equilibrada i conciliació i EIX 5, L'ESIMar una institució lliure de discriminacions i violències.

Així mateix, la definició de les accions, adreçades a tots els integrants de la comunitat educativa, incloses en el present Pla d'Igualtat es sustenten principalment en l'informe "Diagnosi de la Igualtat efectiva de Dones i homes a l'Escola Superior d'Infermeria del Mar" (2018) i l'Estudi de la perspectiva de gènere en la docència de l'ESIMar (2018).

## Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat de gènere

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
1	Fer visible el compromís de l'ESIMar amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual	Anual	CPI* Referent Igualtat	PDI PAS AL	Nombre d'accions i activitats realitzades (web, xarxes, imatges, jornades, cursos, etc.) Nombre de dones i homes participants per col·lectius (PDI, PAS i AL)

\*Comissió de Polítiques d'Igualtat

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
2	Organitzar activitats de sensibilització al voltant de dates commemoratives i de conscienciació (8 de març, 17 de maig i 25 de novembre)	Anual	CPI Referent Igualtat	PDI PAS AL	Nombre d'accions i activitats realitzades Nombre de dones i homes participants per col·lectius (PDI, PAS i AL)

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
3	Crear una Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes	1r trimestre 2018	Direcció Junta Directiva	PDI PAS AL	Creació de la Comissió dins el termini establert Descripció de funcions Establiment organització interna

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
4	Vetllar perquè en tots els àmbits de l'ESIMar les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS	Creació d'un mecanisme sistemàtic de recollida de la informació Nombre d'estadístiques desagregades per sexe Nombre d'estadístiques desagregades per sexe incloses en les memòries institucionals

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
5	Establir accions formatives relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir un desplegament i seguiment efectius del Pla d'Igualtat	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS AL	Nombre d'accions formatives realitzades Nombre de dones i d'homes participants

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
6	Difondre les actuacions previstes en el Pla d'Igualtat la comunitat de l'ESIMar	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS AL	Nombre de presentacions realitzades a PDI, PAS i AL Visibilització del Pla a la web de l'ESIMar Traducció dels documents (pla d'igualtat i protocols) a les llengües oficials

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
7	Realitzar el seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat	Permanent	CPI Referent Igualtat	Referent Igualtat	Nombre de reunions celebrades Informes emesos

## Eix 2: Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
1	Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents PDA	Permanent	CPI Referent Igualtat Cap d'Estudis	PDI	Nombre de PDA que incorporen la perspectiva de gènere

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
2	Impulsar que els TFG incorporin la perspectiva de gènere	Permanent	CPI Referent Igualtat Cap d'Estudis	PDI	Nombre de TFG que incorporen el gènere com a fenomen, variable o objectiu d'estudi

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
3	Impulsar que els treballs de màster i tesis doctorals incorporin la perspectiva de gènere	Permanent	CPI Referent Igualtat Cap d'Estudis	PDI	Nombre de TFM o tesis doctorals que incorporen la perspectiva de gènere

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
4	Incorporació en el pla d'estudi, tant de grau com de postgrau, de competències relacionades amb la perspectiva de gènere (incloent la diversitat sexual), mitjançant assignatures específiques o assignatures que desenvolupin en els seus continguts aquestes competències	Permanent	CPI Referent Igualtat Cap d'Estudis	AL	Recompte d'assignatures que inclouen la perspectiva de gènere com a competència transversal, mòduls específics o assignatures especialitzades

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
5	Proporcionar eines específiques en la formació del PDI (mitjançant cursos, elaboració de materials i recursos i assessorament sobre la introducció de la perspectiva de gènere a la docència	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI	Nombre de cursos sobre aquesta temàtica Nombre i evolució d'assignatures que incorporen la perspectiva de gènere

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
6	Creació d'una assignatura optativa de gènere	2019	CPI Referent Igualtat	PDI AL	Assignatura creada Nombre d'alumnat matriculat Desagregació de dades per sexe



### Eix 3. Comunicació

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
1	Promoure l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes de l'ESIMar (tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual)	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS AL	Anàlisi i/o revisió dels documents d'una mostra representativa de textos i imatges

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
2	Redactar els reglaments i d'altres normatives des d'una perspectiva no sexista del llenguatge	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS	Anàlisi i/o revisió dels reglaments i normatives

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
3	Incorporar continguts d'igualtat de gènere en els canals de comunicació institucional de l'ESIMar	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS	Nombre de notícies, comunicacions, etc., sobre igualtat de gènere i sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat

#### Eix 4: Representació equilibrada i conciliació

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
1	Mantenir una distribució 80 – 20 com a mínim en la composició del PDI	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI	Dades evolutives i grau de compliment de l'acció

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
2	Mantenir una distribució 80 – 20 com a mínim en la composició del PAS	Permanent	CPI Referent Igualtat	PAS	Dades evolutives i grau de compliment de l'acció

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
3	Mantenir una distribució 80 – 20 en les diferents comissions de l'ESIMar	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI	Dades evolutives i grau de compliment de l'acció

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
4	Desenvolupar mesures de conciliació que recullin les diferents situacions personals i familiars	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS	Nombre d'accions desenvolupades

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
5	Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació inclosa en el Pla d'Igualtat II del PSMAR en el sí de l'ESIMar	2019	CPI Referent Igualtat Agent d'Igualtat del PSMAR	PDI PAS	Nombre d'accions desenvolupades

### Eix 5: L'ESIMar una institució lliure de discriminacions i violències

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
1	Vetllar per la implementació de la informació, prevenció i formació a tota la comunitat universitària per eliminar qualsevol forma de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia)	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS AL	Nombre d'accions realitzades al llarg de l'any i en el marc de les activitats de sensibilització Nombre de persones assistents a les activitats Assignatures que tracten aquesta qüestió Informació durant l'acollida del nou alumnat Nombre de denúncies i casos atesos

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
2	Elaborar el protocol contra la violència masclista que afecti el col·lectiu d'estudiants per incloure la prevenció, detecció i actuació contra l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	2018	CPI Referent Igualtat	AL	Protocol realitzat Nombre de denúncies presentades

Acció	Descripció	Calendari	Ens impulsor	Col·lectiu afectat	Indicadors avaluació
3	Incloure a la pàgina web de l'ESIMar a l'espai d'Igualtat informació sistematitzada i actualitzada sobre recursos públics disponibles per a l'atenció de víctimes de violència masclista	Permanent	CPI Referent Igualtat	PDI PAS AL	Nombre i tipus d'activitats de difusió Nombre de consultes per part dels usuaris

## Annex 1. Marc Normatiu

- Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Ley orgánica 4/2007, de Universidades
- Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- Guia per a la implementació de la Llei 11/2014 a l'àmbit universitari (2017), Direcció General d'Igualtat, Generalitat
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Marc d'aplicació de la perspectiva de gènere a la docència, AQU
- Comissió Europea & European Gender Equality Institute: Gender Equality in Academia and Research - GEAR Toolkit
- ERC – Gender policy and objectives
- ERA – Gender equality and gender mainstreaming in research
- Gender Summit (Quality Research and Innovation through Equality) – Comissió Europea
- Institut Català de les Dones – Guia per a l'Elaboració de Plans d'Igualtat a les Universitats
- Recomanacions del Consell Interuniversitari de Catalunya i de la Xarxa Vives d'Universitats
- Plans d'igualtat d'universitats i centres de recerca del nostre entorn més proper i d'àmbit internacional (i.e. UPF, UAB, o directrius 'Women in Science' d'EMBO i Pla d'igualtat dels CERCA, entre d'altres)
- Recomanacions dels projectes de recerca del FP7 i H2020 dedicats a igualtat de gènere en higher education and research institutions: GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries); EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia); GENOVATE (Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation); LIBRA (Leading Innovative measures to reach gender Balance in Research Activities); TRIGGER (Transforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research); INTEGER (Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research)

## Annex 2. Característiques de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de l'ESIMar

### Funcions

- Impulsar l'elaboració, la implementació i l'avaluació del Pla d'Igualtat 2018 – 2022 de l'ESIMar i els successius plans que se'n derivin.
- Assessorament i seguiment de l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal en els plans docents de les assignatures (PDA) del Grau i dels diferents cursos de Postgrau.
- Assessorar i validar les diferents activitats de sensibilització relacionades amb la igualtat entre dones i homes.
- Recollir les propostes i noves mesures a proposta dels diferents estaments que integren l'ESIMar per a promoure la igualtat entre dones i homes.
- Vetllar per l'ús no sexista del llenguatge del llenguatge en totes les comunicacions de l'ESIM
- Incorporar aquelles funcions que siguin necessàries segons el desenvolupament del Pla d'Igualtat

### Membres

Presidenta	Directora de l'ESIMar
Secretaria	Referent d'Igualtat
Vocals	Professora Professor PAS Representant estudiants de Grau Representant estudiants de Grau