

Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona

(Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024)

PREÀMBUL

1. La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) promou, com a principi d'actuació, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, la inclusió de les persones en l'exercici de les seves funcions, activitats i processos. Per donar compliment a aquest principi d'actuació, la UAB s'ha anat dotant de diferents estructures i entitats que han abordat i atès les necessitats emergents en relació a la igualtat, la diversitat i la no discriminació.

L'Observatori per a la Igualtat va néixer el 2005 com a unitat tècnica de suport i assessorament en el disseny i l'avaluació de les polítiques i els plans d'igualtat de gènere i discapacitat de la Universitat, i de sensibilització en aquest àmbit. També ha estat l'entitat de referència en la prevenció i l'atenció de les persones que pateixen o han patit una situació de violència de gènere o LGBTI-fòbica.

El curs 1992-93 s'inicia el Programa d'Integració dels Universitaris amb Necessitats Especials (PIUNE) amb l'objectiu de donar suport i acompanyament a l'alumnat amb discapacitat o necessitats educatives específiques.

Finalment, el 2002 es crea la Unitat d'Assessorament Psicopedagògic (UAP) com a unitat que té per objecte informar, assessorar i orientar a l'alumnat, i facilitar instruments i recursos per la millora en l'aprenentatge .

2. Són diverses les lleis bàsiques que s'han de considerar a l'hora de plantejar l'abast i les funcions d'un servei que integra la gestió d'igualtat i la diversitat en l'àmbit universitari.

La normativa de referència és la recentment aprovada Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari (LOSU), on apareix de manera reiterada l'obligació de les universitats de garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en l'exercici de les seves funcions, activitats i processos.

L'article 43 de la LOSU estableix que les universitats han de comptar entre les seves estructures bàsiques amb una Unitat d'Igualtat i de Diversitat. La Unitat d'Igualtat i Diversitat ha de ser l'encarregada d'assessorar, coordinar i avaluar la incorporació de la igualtat, la diversitat i la no discriminació en les polítiques universitàries, i d'incloure la perspectiva de gènere, la inclusió i l'antidiscriminació en el conjunt de les funcions i activitats de la Universitat. Segons es desprèn de l'article 46, també s'assigna a la Unitat d'Igualtat i Diversitat l'elaboració d'un pla d'igualtat negociat amb la representació de la universitat i del personal treballador, i d'un pla d'inclusió i no discriminació per raó de discapacitat, origen ètnic i nació, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, o per qualsevol altra condició social o personal. El mateix article, també fa menció del suport de la unitat en el disseny de protocols i mesures preventives davant les situacions de violència masclista, assetjament i discriminació. Finalment, l'article 37 sobre

equitat i no discriminació fixa l'obligació de les universitat a realitzar els ajustos necessaris, curriculars i metodològics, en els materials didàctiques, les pràctiques docents i el sistema d'avaluació per tal de garantir la igualtat d'oportunitats de l'alumnat amb discapacitat .

Tot i que la LOSU fa menció dels plans d'igualtat i diversitat, en l'àmbit de la igualtat de gènere la normativa que regula aquests processos és el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP). La disposició addicional setena del TREBEP determina l'obligatorietat de les administracions públiques a elaborar i aplicar un pla d'igualtat en matèria de gènere i determina com ha de ser aquest pla. La disposició final 24.3 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat de 2023, modifica aquesta disposició setena del TREBEP introduint com a novetat els següents aspectes: 1) l'obligació d'aprovació, a la inici de cada legislatura, un pla d'igualtat entre dones i homes que especifiqui quins són els objectius per obtenir la promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública així com les mesures per la consecució d'aquests objectius; 2) el pla serà objecte de negociació amb la representació legal del personal treballador en els termes establerts sobre negociació col·lectiva en l'administració pública; 3) la implementació del pla s'avaluarà anualment; 4) el pla d'acció en matèria de gènere i el protocol sobre assetjament sexual i per raó de sexe s'hauran de presentar al corresponent Registre de Plans d'Igualtat.

En relació a les violències de gènere, la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 13 que les universitats han disposar d'un protocol per la prevenció, detecció, atenció i reparació de les situacions d'assetjament per raó de sexe o altres formes de violència masclista que es puguin produir entre els membres de la comunitat universitària, formar amb perspectiva de gènere a les persones que intervenen en els processos d'actuació, elaborar informes periòdics, realitzar accions de prevenció i dotar d'un servei d'acompanyament a les persones de la comunitat víctimes d'aquest tipus de situacions. També la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual preveu en qualsevol centre de l'àmbit educatiu la creació de protocols específics de detecció, actuació i derivació front un cas de violència sexual, i en l'àmbit laboral, tant públic com privat, es contempla la promoció de condicions que evitin conductes que puguin atemptar contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, fent especial èmfasi en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe així com la previsió de protocols i procediments específics. En l'article 24, a més, s'estableix que en la formació permanent tant del personal docent i investigador com del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis s'han d'incorporar continguts dirigits a la capaciació per a la prevenció, sensibilització i detecció de violències sexuals. Es preveu l'obligació de les universitats de crear un itinerari formatiu en matèria de prevenció de la violència contra les dones i promoció de la igualtat avaluable i acreditable per l'Agència Nacional d'Avaluació. Finalment, la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària estableix l'obligació de que totes les universitats han de tenir i aprovar unes *Normes de Convivència* les quals hauran d'incloure les mesures de prevenció i d'actuació front casos violència, assetjament i discriminació així com les mesures d'acompanyament psicològic a les víctimes en la seva recuperació.

La LOSU també fa menció de la implicació de la Unitat d'Igualtat i Diversitat en la definició d'accions preventives i d'actuació davant els casos de discriminació a la Universitat, alhora que preveu un pla d'inclusió i no discriminació. La normativa que regula aquest fenomen és la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació i Llei 15/2022, de 12 de

juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. La llei catalana determina l'obligació de les administracions públiques d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats al treball i recull 12 eixos de discriminació, inclosos aquells relacionats amb el gènere i l'orientació sexual, la discapacitat, el racisme o la discriminació per condició econòmica. La llei estatal té caràcter supletori respecte a la llei catalana, i l'amplia afegint un supòsit més: "qualsevol altra condició o circumstància personal o social". Es prenen les definicions de discriminació d'ambdues lleis alhora de definir diversitat i inclusió.

3. El 2024, davant la normativa aprovada en els darrers anys i les necessitats detectades en l'àmbit de la igualtat, diversitat i inclusió, la UAB fa un pas més creant una unitat bàsica, estructura administrativa sense personalitat jurídica pròpia, que integra alhora que potencia totes les estructures administratives de la Universitat dedicades exclusivament a la igualtat de gènere, als drets LGBTI i a l'atenció i acompanyament de les persones amb discapacitat o necessitats educatives específiques, denominada *Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB* la qual està prevista a l'article 31 dels Estatuts de la UAB, aprovats per acord del Claustre de 19 i 20 de juny de 2024 (Estatuts 2024). La finalitat i funcions d'aquesta estructura és el fonament en l'especialització i expertesa d'aquestes entitats, en l'obligatorietat de donar compliment a la normativa vigent i en les necessitats detectades en aquests darrers anys en l'àmbit de la gestió de la diversitat, en especial respecte a la salut mental i la identitat i expressió de gènere.

4. En execució de les previsions estatutàries, data 1 de març de 2024 el gerent va dictar resolució per la qual va crear el *Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB* com a unitat bàsica de la Universitat.

5. A l'empara del que preveu l'article 31.3 dels Estatuts 2024, el present té per objecte definir la naturalesa jurídica, la finalitat, les funcions, l'estructura organitzativa i el seu règim jurídic de funcionament, considerant els objectius estratègics de la Universitat i el recurs pressupostari que s'hi puguin destinar.

CAPÍTOL I: DEFINICIÓ, NATURALESA, FINALITAT I FUNCIONS

Article 1. Definició i naturalesa

El Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona, unitat bàsica sense personalitat jurídica pròpia, és defineix com l'estructura que dona suport a la comunitat universitària de la UAB en la incorporació, de manera transversal, d'igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió en les polítiques, i en la introducció de la perspectiva de gènere, inclusiva i antidiscriminatòria en el conjunt d'activitats i funcions de la Universitat. Alhora, incorpora un servei d'atenció i suport a la gestió de la diversitat.

Article 2. Finalitat

El Servei d'Igualtat i Diversitat té com a finalitat garantir la informació, assessorament i assistència tècnica necessària perquè la Universitat pugui donar compliment a la normativa vigent en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació. En aquest sentit, aquesta estructura ha de vetllar perquè la normativa i les polítiques universitàries en matèria d'igualtat i no discriminació s'apliquin a la Universitat, i coordinar, donar suport i assessorar a les persones de la comunitat i als òrgans implicats en la seva aplicació i compliment. Se li atribueix també tasques

de suport i acompanyament a les persones amb necessitats específiques i amb dificultats en l'aprenentatge, a les víctimes de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, o que hagin patit alguna situació de discriminació per raó d'edat, ètnia o raça, religió, situació socioeconòmica, discapacitat, malaltia o condició de salut o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com d'assessorament al personal treballador en l'atenció i gestió de la diversitat.

Article 3. Funcions

1. Són funcions del Servei d'Igualtat i Diversitat:

- a) Elaborar, fer seguiment i avaluació de la implementació dels plans d'acció per a la igualtat, inclusió i la no-discriminació.
- b) Donar suport i assessorament al conjunt de la Universitat en matèria d'igualtat, inclusió i no-discriminació.
- c) Realitzar els estudis de diagnosi entorn les desigualtats i discriminacions a la Universitat.
- d) Acompanyar i donar suport a les diferents àrees, unitats o serveis de la UAB que han d'executar les mesures dels plans d'acció per a la igualtat, inclusió i la no discriminació
- e) Recollir i atendre les demandes o peticions d'informes en matèria d'igualtat i no discriminació procedents d'altres òrgans o àrees de la Universitat.
- f) Atendre i donar acompanyament a les persones de la comunitat universitària que pateixen o han patit situacions de violència de gènere, LGBTI-fòbica o envers altres col·lectius.
- g) Atendre i donar acompanyament a les persones de la comunitat universitària que pateixen o han patit una situació discriminatòria per raó d'edat, ètnia o raça, religió, situació socioeconòmica, discapacitat, malaltia o condició de salut o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- h) Gestionar les situacions de violència i discriminació esmentades als apartats c) i d) d'aquest article i informació dels procediments i mitjans que la Universitat posa a disposició de la comunitat per fer-hi front.
- j) Atendre i donar acompanyament a les persones de la comunitat universitària amb necessitats específiques de suport educatiu.
- k) Avaluar les necessitats educatives de l'alumnat amb necessitats específiques i dels recursos que possibiliten el seguiment de les classes per part d'aquest alumnat.
- l) Realitzar tutories i fer el seguiment individualitzat de l'alumnat amb necessitats específiques i dificultats en l'aprenentatge.
- ll) Oferir transport adaptat i acompanyaments a peu pel Campus a l'alumnat amb mobilitat reduïda que ho necessiti.
- m) Donar suport i assessorament al professorat per la gestió de la diversitat, i per les adaptacions curriculars de l'alumnat amb necessitats específiques.
- n) Elaborar recursos, procediments o protocols d'actuació per la gestió de la diversitat a l'aula.

- o) Dissenyar i impulsar formació adreçada al professorat per la gestió de la diversitat a l'aula.
- p) Desenvolupar activitats de sensibilització, formació i foment de la transversalitat en matèria d'igualtat de gènere, no-discriminació i diversitat en coordinació amb altres unitats de la Universitat.
- q) Elaborar procediments, material, recursos i projectes específics en matèria de violències, discriminacions i diversitat.
- r) Elaborar material i recursos per a la introducció de la perspectiva de gènere, la inclusió i la no discriminació en la recerca, la docència i la gestió.
- s) Participar a les xarxes universitàries en matèria d'igualtat, no-discriminació i diversitat.
- o) Qualsevol altra funció que se li pugui atribuir en l'àmbit de la igualtat, la inclusió i la diversitat, d'acord amb la normativa vigent i amb finalitat de complir amb els compromisos establerts en l'article 6 dels estatuts de la UAB.

2. Les funcions del Servei d'Igualtat i Diversitat poden variar segons les adaptacions que calguin fer per donar compliment a la normativa vigent i els objectius establerts per l'Equip de Govern.

CAPÍTOL II: ESTRUCTURA I RÈGIM DE FUNCIONAMENT

Article 4. Estructura i dependència

1. El Servei d'Igualtat i Diversitat s'estructura en:

- Direcció
- Unitats tècniques de gestió
- Unitat d'administració

2. L'estructura del Servei d'Igualtat i Diversitat pot variar segons les necessitats de la Universitat, la disponibilitat pressupostària, els canvis normatius i els objectius marcat per l'Equip de Govern. Les propostes de creació, transformació, modificació o supressió de l'estructura del Servei seran aprovades, si escau, per la comissió delegada del Consell de Govern o altre òrgan que correspongui.

3. El Servei d'Igualtat i Diversitat depèn: funcionalment, de l'estructura de govern que estableixi l'Equip de Govern. i orgànicament, de Gerència.

4. La gestió del Servei d'Igualtat i Diversitat depèn del o la Cap del Servei, de les persones responsables de les unitats tècniques de gestió i de la persona responsable de la unitat administrativa.

5. El Servei d'Igualtat i Diversitat compta amb el Consell Assessor com a òrgans consultiu.

Article 5. El o la cap del servei

1. El o la cap del Servei d'Igualtat i Diversitat, designat pel sistema d'accés establert a la relació de llocs de treball, assumeix la direcció de l'estructura. En l'exercici de les seves responsabilitats

2. El o la cap del Servei depèn orgànicament i funcionalment del membre de l'equip de gerència competent en matèria d'igualtat, inclusió i diversitat.

3. En l'exercici de les seves responsabilitats el o la cap del Servei és assistit pels personal tècnic i altre personal que formi part de l'estructura.

Article 6. Funcions del o la cap del servei

Les funcions del o la cap del Servei d'Igualtat i Diversitat són les següents:

- a) Exercir la direcció tècnica del Servei d'Igualtat i Diversitat i del seu personal, complint i fent complir el Reglament del Servei en tots els àmbits d'actuació que li són propis.
- b) Dirigir, planificar i executar les polítiques en matèria d'igualtat, inclusió i diversitat de la UAB.
- c) Proposar objectius estratègics, d'acord amb les directrius establertes pels òrgans de govern de la UAB, en l'àmbit de la igualtat, inclusió i diversitat.
- d) Impulsar i dirigir la implementació dels plans d'igualtat en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació.
- e) Impulsar i dirigir la realització d'estudis de diagnòstics respecte la igualtat, la inclusió i la diversitat
- f) Detectar i analitzar necessitats de la comunitat universitària en relació amb l'àmbit d'actuació del Servei i presentar davant els òrgans de govern propostes d'actuació que els donin resposta
- g) Proposar la plantilla i la distribució del personal adscrit al Servei d'Igualtat i Diversitat i, si s'escau, fer propostes de reestructuració del Servei, destinades a millorar l'eficiència en la prestació de serveis.
- h) Elaborar i administrar el pressupost anual del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- i) Presentar la memòria del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- j) Assessorar els òrgans de govern de la Universitat en tot allò que fa referència a la política d'igualtat, inclusió i diversitat.
- k) Representar el Servei davant els òrgans de govern de la UAB i davant d'altres institucions externes.
- l) Impulsar i promoure línies de col·laboració amb altres àmbits universitaris i interuniversitaris, en matèries relacionades amb la igualtat, la inclusió i la diversitat.
- m) Identificar i fer propostes de millora, i assegurar i fomentar l'actualització permanent dels processos.

- n) Formar part de la Comissió de Persones Usuàries del Servei i convocar-ne les reunions.
- o) Totes aquelles que, en l'àmbit de les seves competències, li encomanin els seus caps funcionals i orgànics.

Article 7. Els o les persones responsables de les unitats tècniques i de la unitat administrativa

1. Les persones responsables de les unitats del Servei d'Igualtat i Diversitat, designades pel sistema d'accés establert a la relació de llocs de treball, i han de reunir les condicions de titulació i de preparació tècnica específica que requereix el lloc de treball.
2. Les persones responsables de les unitats depenen orgànicament i funcionalment de la direcció del Servei.
3. A les persones responsables de les unitats les assisteix el personal que formi part de l'equip de treball del Servei en les diferents unitats tècniques de gestió i administratives.

Article 8. Les funcions de les persones responsables de les unitats tècniques i de la unitat administrativa

Les funcions de les persones responsables de les unitats tècniques i de la unitat administrativa són les següents:

- a) Planificar, implementar, executar i supervisar els projectes de la seva unitat encomanats pel director o directora del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- b) Formar part de la Comissió de Persones Usuàries del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- c) Recollir, analitzar i, en l'àmbit de les seves competències, resoldre, si s'escau, les propostes, els suggeriments i les reclamacions de les persones usuàries.
- d) Identificar i fer propostes de millora dels processos i vetllar per la seva actualització permanent.
- e) Vetllar per l'aplicació de la normativa i dels processos del seu àmbit de responsabilitat.
- f) Organitzar i gestionar la informació i la documentació del seu àmbit de responsabilitat, per tal de garantir la seva conservació i recuperació, així com la confidencialitat de les dades.
- g) Conduir l'equip de persones adscrites el seu àmbit de responsabilitat.
- h) Coordinar-se tècnicament amb la resta d'unitats del Servei d'Igualtat i Diversitat, així com amb la resta dels àmbits de la Universitat i de fora d'aquesta.
- i) Participar en els processos i/o els projectes de caràcter extraordinari del seu àmbit de responsabilitat.
- j) Organitzar i mantenir actualitzada la informació del seu àmbit que es divulgui per qualsevol mitjà de difusió.

- k) Proposar eines de gestió, seguiment, control, avaluació i millora del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- l) Participar en l'elaboració de les memòries del Servei d'Igualtat i Diversitat en els aspectes relacionats amb el seu àmbit d'actuació.
- m) Elaborar informes i estadístiques relacionades amb l'activitat del seu àmbit i gestionar la difusió de la informació i de les dades corresponents.
- n) Totes aquelles que, en l'àmbit de les seves competències, li encomani el director o directora del Servei d'Igualtat i Diversitat.

Article 9. Les unitats del Servei d'Igualtat i Diversitat

El Servei d'Igualtat i Diversitat compta amb la Unitat d'Administració i les unitats tècniques de gestió necessàries per assolir els objectius del Servei i dur a terme les funcions definides en l'article 3.

CAPÍTOL III. LES PERSONES USUÀRIES

Article 10. Definició de persona usuària interna i externa

1. Es consideren persones usuàries internes del Servei d'Igualtat i Diversitat l'alumnat, el personal docent i investigador i el personal tècnic, de gestió, d'administració i serveis, –que utilitzin els serveis oferts. Així mateix, també es considera persona usuària el personal de les entitats amb les quals la Universitat tingui un acord que ho previngui.
2. Es consideren persones usuàries externes les entitats nacionals i internacionals, públiques o privades, que requereixin els serveis d'assessorament que ofereix el Servei d'Igualtat i Diversitat.

Article 11. Drets de les persones usuàries

Són drets de les persones usuàries:

- a) Rebre el servei sol·licitat en les condicions establertes.
- b) Rebre l'assessorament necessari sobre els recursos oferts pel servei, així com informació sobre els seus drets.
- c) Ser tractades amb respecte cap a la seva dignitat, al lliure desenvolupament de la seva personalitat, a la seva integritat física i psicològica, a la seva intimitat i a la seva llibertat ideològica, de consciència i d'expressió.
- d) El dret a no ser discriminades en el tractament per raó de naixença, cultura, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- e) Rebre informació objectiva i precisa sobre les condicions en què es prestarà el servei pel qual estiguin interessades.

- f) Accedir en tot moment a la informació personal continguda al seu expedient.
- g) La protecció de les dades de caràcter personal, i en particular a la seguretat i confidencialitat de les dades que figurin als fitxers, sistemes i aplicacions de la universitat.
- h) Ser escoltades i consultades sobre els serveis rebuts

Article 12. Deures de les persones usuàries

Són deures de les persones usuàries:

- a) Acceptar i complir les normes específiques de prestació de cada servei que preveu aquest reglament.
- b) Utilitzar un llenguatge clar, apropiat, exacte i veraç.
- c) Respectar les altres persones usuàries i al personal del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- d) Vetllar pel manteniment de la confidencialitat de les dades que se'ls cedeixin i/o facilitin; no difondre-les ni cedir-les a tercers ni utilitzar-les per a cap finalitat diferent del servei rebut.
- e) Respectar les instal·lacions, el material i el mobiliari, així com les normes d'utilització.

Article 13. Incompliment

S'entén per incompliment la falta d'observança dels deures de les persones usuàries.

L'incompliment, per les persones usuàries, de les condicions d'ús previstes en aquest reglament comporta la suspensió del dret d'accés als serveis, de manera temporal, fins que el Servei d'Igualtat i Diversitat i la Comissió de Persones Usuàries decideixin les mesures adients per a cada cas.

Les mesures portades a terme pel Servei d'Igualtat i Diversitat s'apliquen sens perjudici de les accions disciplinàries, civils o penals que corresponguin segons els Estatuts de la UAB i la legislació vigent.

Article 14. Comissió de Persones Usuàries del Servei

1. La Comissió de Persones Usuàries és un òrgan de seguiment i avaluació periòdica de les activitats desenvolupades del Servei d'Igualtat i d'Ocupabilitat i del grau de satisfacció de les persones usuàries. Té com objectiu garantir la qualitat de les mateixes i ajudar en la millora del servei que s'ofereix.
2. Els membres de la Comissió de Persones Usuàries seran nomenats per la persona que ocupi la Secretària General i provindran dels diversos col·lectius d'usuaris.
3. La Comissió de Persones Usuàries estarà formada per:
 - La persona de l'Equip de Govern amb competències en matèria d'igualtat, inclusió i diversitat.

- El gerent o la gerent, o la persona que delegui.
- El o la Cap del Servei d'Igualtat i Diversitat.
- 3 vicegerents responsables de l'execució de les mesures dels plans d'acció en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió
- 4 persones responsables de polítiques d'igualtat dels centres, una per cada àmbit de coneixement
- 4 persones responsables d'inclusió dels centres docents, una per cada àmbit de coneixement
- 2 representants del professorat
- 2 representants del personal tècnic, de gestió, de l'administració i serveis
- 4 persones delegades d'igualtat dels centres, un per cada àmbit de coneixement
- 1 estudiant de màster
- 1 estudiant de doctorat

4. Presideix la Comissió el o la membre de l'Equip de Govern amb competències en matèria d'igualtat i diversitat. Hi actua com a secretari/ària la persona que delegui el o la Cap del Servei d'Igualtat i Diversitat. La resta de membres hi actuen com a vocals. Poden assistir-hi, amb veu però sense vot, totes aquelles persones relacionades amb els punts per tractar en la reunió que el president o presidenta de la Comissió consideri necessari convidar.

5. La Comissió farà, com a mínim, una reunió ordinària a l'any, que convocarà el o la cap del Servei d'Igualtat i Diversitat. La Comissió també pot convocar una reunió, amb caràcter extraordinari, quan la meitat més u de les persones que en formen part així ho sol·liciti, o bé quan el president o presidenta de la Comissió ho consideri necessari.

6. Els membres d'aquesta comissió no poden delegar la seva representació

Article 15. Funcions Comissió de Persones Usuàries del Servei

Són funcions de la Comissió de Persones Usuàries:

- Analitzar periòdicament les propostes, suggeriments o reclamacions de les persones usuàries recollides pels diferents canals disponibles (correu electrònic, seu electrònica, enquestes, etc.).
- Avaluar el grau de satisfacció dels serveis i activitats que genera el Servei i proposar millores.
- Fer propostes sobre les línies generals d'actuació del Servei.

- Analitzar els casos d'incompliment de les persones usuàries.

CAPÍTOL IV. RÈGIM ECONÒMIC

Article 16. Finançament del Servei

El Servei d'Igualtat i Diversitat es finança amb:

- a) Pressupost genèric de la UAB.
- b) Finançament específic, provinent d'entitats externes a la Universitat, i que pot ser tant públic com privat.
- c) La contra presentació dels serveis prestats a usuaris externs que corresponguin.

El règim econòmic del Servei està regulat per les bases d'execució del pressupost de la UAB i les normatives aprovades pel Consell de Govern i el Consell Social.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única. La reforma del reglament

El o la Cap del Servei d'Igualtat i Diversitat pot proposar la modificació d'aquest reglament al Consell de Govern per la seva aprovació, mitjançant un informe raonat sobre la necessitat de la modificació, acompanyat d'una proposta de text articulat sobre les modificacions proposades.

DISPOSICIO TRANSITÒRIA

El desplegament de les funcions previstes als articles 6 i 8 del present Reglament queden supeditades a l'existència de disponibilitat pressupostària.

DISPOSICIÓ FINAL

Única. Entrada en vigor

El present reglament entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Consell de Govern.