

Reglamento del Servicio de Igualdad y Diversidad de la Universitat Autònoma de Barcelona

(Acuerdo del Consejo del 25 de septiembre de 2024 y modificado por Acuerdo
del Consejo de Gobierno de 10 de julio de 2025)

PREÁMBULO

1. La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) promueve, como principio de actuación, la igualdad de oportunidades, la no-discriminación y la inclusión de las personas en el ejercicio de sus funciones, actividades y procesos. Para dar cumplimiento a este principio de actuación, la UAB se ha ido dotando de diferentes estructuras y entidades que han abordado y atendido las necesidades emergentes en relación con la igualdad, la diversidad y la no discriminación.

El Observatorio para la Igualdad nació en 2005 como unidad técnica de apoyo y asesoramiento en el diseño y evaluación de las políticas y los planes de igualdad de género y sobre discapacidad de la Universidad, y de sensibilización en este ámbito. También ha sido la entidad de referencia en la prevención de situaciones de violencia de género o LGBTI-fóbica y en la atención de las personas que la sufren o la han sufrido.

El curso 1992-1993 se inició el Programa de Integración de los Universitarios con Necesidades Especiales (PIUNE) con el objetivo de dar apoyo y acompañamiento al alumnado con discapacidad o necesidades educativas específicas.

Finalmente, en 2002 se creó la Unidad de Asesoramiento Psicopedagógico (UAP) como unidad que tiene por objetivo informar, asesorar y orientar al alumnado, y facilitar instrumentos y recursos para la mejora del aprendizaje.

2. Son varias las leyes básicas que se deben considerar a la hora de plantear el alcance y las funciones de un servicio que integra la gestión de la igualdad y la diversidad en el ámbito universitario. La normativa de referencia es la Ley orgánica 2/2023, del 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU), en la cual aparece de manera reiterada la obligación de las universidades de garantizar la igualdad de oportunidades y la no-discriminación en el ejercicio de sus funciones, actividades y procesos.

El artículo 43 de la LOSU establece que las universidades deben tener, entre sus estructuras básicas, una unidad de igualdad y diversidad, que debe ser la encargada de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación de la igualdad, la diversidad, y la no discriminación en las políticas universitarias, y de incluir la perspectiva de género, la inclusión y la antidiscriminación en el conjunto de las funciones y actividades de la universidad. Según se desprende del artículo 46, también se asigna a la unidad de igualdad y diversidad la función de elaborar un plan de igualdad negociado con la representación de la universidad y del personal, y un plan de inclusión y no discriminación por razón de género, o por cualquier otra condición social o personal. El mismo artículo también hace mención del apoyo de la unidad en el diseño de protocolos y medidas preventivas ante las situaciones de violencia machista,

acoso y discriminación. Finalmente, el artículo 37, sobre equidad y no discriminación, fija la obligación de las universidades de hacer los ajustes necesarios, curriculares y metodológicos, en los materiales didácticos, las prácticas docentes y el sistema de evaluación con tal de garantizar la igualdad de oportunidades del alumnado con discapacidad.

Aunque la LOSU hace mención de los planes de igualdad y diversidad, en el ámbito de la igualdad de género la normativa que regula estos procesos es el Real decreto legislativo 5/2015, del 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (TREBEP). La disposición adicional séptima del TREBEP determina la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad en materia de género y determina cómo debe ser este plan. La disposición final 24.3 de la Ley 31/2022, del 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, modifica esta disposición séptima del TREBEP introduciendo como novedad los aspectos siguientes: 1) Es obligatorio aprobar, en el inicio de cada legislatura, un plan de igualdad entre mujeres y hombres que especifique cuáles son los objetivos para obtener la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las medidas para la consecución de estos objetivos; 2) el plan debe ser objeto de negociación con la representación legal del personal de la Universidad en los términos establecidos sobre negociación colectiva en la Administración pública; 3) la implementación del plan se debe evaluar anualmente; 4) el plan de acción en materia de género y el protocolo sobre el acoso sexual y por razón de sexo se deben presentar en el registro de planes de igualdad correspondiente.

En relación con las violencias de género, la Ley 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece el artículo 13 que las universidades deben disponer de un protocolo para la prevención, detección, atención y reparación de las situaciones de acoso por razón de sexo u otras formas de violencia machista que se puedan producir entre los miembros de la comunidad universitaria, formar en perspectiva de género a las personas que intervienen en los procesos de actuación, elaborar informes periódicos, llevar a cabo acciones de prevención y dotar de un servicio de acompañamiento a las personas de la comunidad víctimas de este tipo de situaciones. También, la Ley orgánica 10/2022, del 6 de septiembre, la garantía integral de la libertad sexual prevé en cualquier centro del ámbito educativo la creación de protocolos específicos de detección, actuación y derivación ante un caso de violencia sexual, y en el ámbito laboral, tanto público como privado, prevé la promoción de condiciones que evitan conductas que puedan atentar contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, haciendo especial énfasis en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como en la previsión de protocolos y procedimientos específicos. En el artículo 24, además, se establece que, en la formación permanente tanto del personal docente e investigador como del personal técnico, de gestión y de administración y servicios se deben incorporar contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales. Esta ley también prevé la obligación de las universidades de crear un itinerario formativo en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y promoción de la igualdad evaluable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación. Finalmente, la Ley 3/2022, del 24 de febrero, de convivencia universitaria establece que todas las universidades deben de tener y aprobar unas normas de convivencia, las cuales deben incluir las medidas de prevención y de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación, así como las medidas de acompañamiento psicológico de las víctimas en su recuperación.

La LOSU también hace mención de la implicación de la unidad de igualdad y diversidad en la definición de acciones preventivas y de actuación ante los casos de discriminación en la Universidad, a la vez que prevé un plan de inclusión y no discriminación. La normativa que regula este fenómeno es la Ley 19/2020, del 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación y la Ley 15/2022, del 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. La ley catalana determina la obligación de las administraciones públicas de establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo y recoge doce ejes de discriminación, que incluyen los relacionados con el género y la orientación sexual, la discapacidad, el racismo y la discriminación por condición económica. La ley estatal tiene carácter supletorio respecto a la ley catalana, y la amplía añadiendo un caso más: «cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Se toman las definiciones de *discriminación* de ambas leyes a la hora de definir la *diversidad* y la *inclusión*.

3. En 2024, ante la normativa aprobada en los últimos años y las necesidades detectadas en el ámbito de la igualdad, diversidad e inclusión, la UAB da un paso más y crea una unidad básica, una estructura administrativa sin personalidad jurídica propia, que integra y a su vez potencia todas las estructuras administrativas de la Universidad dedicadas exclusivamente a la igualdad de género, a los derechos LGBTI y a la atención y acompañamiento de las personas con discapacidad o necesidades educativas específicas, denominada *Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB*, la cual está prevista en el artículo 31 de los Estatutos de la UAB, aprobados por acuerdo del Claustro del 19 y 20 de junio de 2024 (Estatutos del 2024).
4. En ejecución de las previsiones estatutarias, el 1 de marzo de 2024 el gerente dicta la resolución por la cual se crea el Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB como unidad básica de la Universidad.
5. Amparándose de lo que prevé el artículo 31.3 de los Estatutos de 2024, este reglamento tiene por objetivo definir la naturaleza jurídica, la finalidad, las funciones, la estructura organizativa y el régimen jurídico de funcionamiento del Servicio de Igualdad y Diversidad, considerando los objetivos estratégicos de la Universidad y los recursos presupuestarios que se puedan destinar.

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN, NATURALEZA, FINALIDAD Y FUNCIONES

Artículo 1. Definición y naturaleza

El Servicio de Igualdad y Diversidad de la Universitat Autònoma de Barcelona, unidad básica sin personalidad jurídica propia, se define como la estructura que da apoyo a la comunidad universitaria de la UAB en la incorporación, de manera transversal, de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en las políticas, y en la introducción de la perspectiva de género, inclusiva y antidiscriminatoria en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad. A su vez, incorpora un servicio de atención y apoyo a la gestión de la diversidad.

Artículo 2. Finalidad

El Servicio de Igualdad y Diversidad tiene como finalidad garantizar la información, el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para que la Universidad cumpla la normativa vigente en materia de igualdad, inclusión y no discriminación. En este sentido, esta estructura debe velar por que la normativa y las políticas universitarias en materia de igualdad y no discriminación se apliquen en la Universidad, y coordinar, asesorar y dar apoyo a las personas de la comunidad y los órganos implicados en aplicarlas y asegurar que se cumplan. Se le atribuyen también tareas de apoyo y acompañamiento a las personas con necesidades específicas y con dificultades en el aprendizaje, a las víctimas de violencias machistas y

LGBTI-fóbicas, y a las personas que hayan sufrido alguna situación de discriminación por razón de edad, por razón de sexo y orientación sexual, etnia o raza, religión, situación socioeconómica, discapacidad, enfermedad o condición de salud o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como tareas de asesoramiento del personal de la Universidad en la atención y gestión de la diversidad.

Artículo 3. Funciones

1. Son funciones del Servicio de Igualdad y Diversidad:

- a. Elaborar los planes de acción para la igualdad, la inclusión y la no discriminación y hacer el seguimiento y evaluación de la implementación de estos.
- b. Dar apoyo y asesoramiento al conjunto de la Universidad en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.
- c. Elaborar estudios de diagnóstico en torno a las desigualdades y discriminaciones en la Universidad.
- d. Acompañar y dar apoyo a las diferentes áreas, unidades y servicios de la UAB que deben ejecutar las medidas de los planes de acción para la igualdad, la inclusión y la no discriminación.
- e. Recoger y atender las demandas o peticiones de informes, en materia de igualdad y no discriminación, procedentes de otros órganos o áreas de la Universidad.
- f. Atender y acompañar a las personas de la comunidad universitaria que sufren o han sufrido situaciones de violencia de género, LGBTI-fóbica o hacia ciertos colectivos.
- g. Atender y acompañar a las personas de la comunidad universitaria que sufren o han sufrido una situación discriminatoria por razón de edad, por razón de sexo y orientación sexual, etnia o raza, religión, situación socioeconómica, discapacidad, enfermedad o condición de salud o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- h. Gestionar las situaciones de violencia y discriminación mencionadas en los apartados c y d de este artículo e informar a la comunidad de los procedimientos y medios que la Universidad pone a su disposición para hacerles frente.
- i. Atender y acompañar a las personas de la comunidad universitaria con necesidades específicas de apoyo educativo.
- j. Evaluar las necesidades educativas del alumnado con necesidades específicas y los recursos que le permitan seguir las clases.
- k. Hacer tutorías y seguimiento individualizado del alumnado con necesidades específicas y dificultades en el aprendizaje.
- l. Ofrecer transporte adaptado y acompañamientos a pie por el campus al alumnado con movilidad reducida que lo necesite.
- m. Dar apoyo y asesoramiento al profesorado para la gestión de la diversidad y para las adaptaciones curriculares del alumnado con necesidades específicas.
- n. Elaborar recursos, procedimientos y protocolos de actuación para la gestión de la diversidad en el aula.
- o. Diseñar e impulsar formación dirigida al profesorado para la gestión de la diversidad en el aula.
- p. Desarrollar actividades de sensibilización, formación y fomento de la transversalidad en materia de igualdad de género, no discriminación y diversidad en coordinación con otras unidades de la Universidad.
- q. Elaborar procedimientos, material, recursos y proyectos específicos en materia de violencias, discriminaciones y diversidad.
- r. Elaborar material y recursos para la introducción de la perspectiva de género, la inclusión y la no discriminación en la investigación, la docencia y la gestión.

- s. Participar en las redes universitarias en materia de igualdad, no discriminación y diversidad.
 - t. Cualquier otra función que se le pueda atribuir en el ámbito de la igualdad, la inclusión y la diversidad, de acuerdo con la normativa vigente y con la finalidad de cumplir los compromisos establecidos en el artículo 6 de los Estatutos de la UAB.
2. Las funciones del Servicio de Igualdad y Diversidad pueden variar según las adaptaciones que hagan falta para dar cumplimiento a la normativa vigente y los objetivos establecidos por el Equipo de Gobierno.

CAPÍTULO II. ESTRUCTURA Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 4. Estructura y dependencia

1. El Servicio de Igualdad y Diversidad se estructura en:
- Dirección.
 - Unidades técnicas de gestión.
 - Unidad de administración.
2. La estructura del Servicio de Igualdad y Diversidad puede variar según las necesidades de la Universidad, la disponibilidad presupuestaria, los cambios normativos y los objetivos marcados por el Equipo de Gobierno. Las propuestas de creación, transformación, modificación o supresión de la estructura del Servicio deben ser aprobadas, si hace falta, por la comisión delegada del Consejo de Gobierno o el órgano que corresponda.
3. El Servicio de Igualdad y Diversidad depende funcionalmente de la estructura de gobierno que establezca el Equipo de Gobierno, y orgánicamente, de la Gerencia.
4. La gestión del Servicio de Igualdad y Diversidad depende del director o la directora del Servicio, de las personas responsables de las unidades técnicas de gestión y de la persona responsable de la unidad administrativa.
5. El Servicio de Igualdad y Diversidad cuenta con el Consejo Asesor como órgano consultivo, integrado por personal docente e investigador de la Universidad con experiencia en el ámbito de la igualdad de género, la inclusión, la diversidad sexual y de género, y la diversidad étnica racial, desde una perspectiva interseccional.

Las funciones del Consejo Asesor son orientar y asesorar al Servicio de Igualdad y Diversidad en sus actividades.

Las personas miembros del Consejo Asesor son nombradas por la persona miembro del Equipo de Gobierno con competencias en materia de igualdad, inclusión y diversidad.

El Consejo hace una reunión ordinaria al año, que convoca el director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad.

Artículo 5. El director o la directora del Servicio

1. El director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad, que se designa por el sistema de acceso establecido en la relación de puestos de trabajo, asume la dirección de la estructura del Servicio.

2. El director o la directora del Servicio depende orgánica y funcionalmente del miembro del equipo de la Gerencia competente en materia de igualdad, inclusión y diversidad.
3. En el ejercicio de sus responsabilidades, el director o la directora del Servicio recibe la asistencia del personal técnico y del resto del personal que forme parte de la estructura del Servicio.

Artículo 6. Funciones del director o la directora del Servicio

Las funciones del director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad son las siguientes:

- a) Ejercer la dirección técnica del Servicio de Igualdad y Diversidad y de su personal, cumpliendo y haciendo cumplir el Reglamento del Servicio en todos los ámbitos de actuación que le son propios.
- b) Dirigir, planificar y ejecutar las políticas en materia de igualdad, inclusión y diversidad de la UAB.
- c) Proponer objetivos estratégicos, de acuerdo con las directrices establecidas por los órganos de gobierno de la UAB, en el ámbito de la igualdad, la inclusión y la diversidad.
- d) Impulsar y dirigir la implementación de los planes en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.
- e) Impulsar y dirigir estudios diagnósticos sobre igualdad, inclusión y diversidad.
- f) Detectar y analizar necesidades de la comunidad universitaria en relación con el ámbito de actuación del Servicio y presentar ante los órganos de gobierno propuestas de actuación que den respuesta.
- g) Proponer la plantilla y la distribución del personal adscrito al Servicio de Igualdad y Diversidad y, si es necesario, hacer propuestas de reestructuración del Servicio destinadas a mejorar la eficiencia en la prestación de servicios.
- h) Elaborar y administrar el presupuesto anual del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- i) Presentar la memoria del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- j) Asesorar a los órganos de gobierno de la Universidad en todo aquello que hace referencia a la política de igualdad, inclusión y diversidad.
- k) Representar el Servicio en los órganos de gobierno de la UAB y en otras instituciones externas.
- l) Impulsar y promover líneas de colaboración con otros ámbitos universitarios e interuniversitarios, en materias relacionadas con la igualdad, la inclusión y la diversidad.
- m) Identificar carencias y hacer propuestas de mejora de los procesos, y asegurar y fomentar la actualización permanente de estas.
- n) Formar parte de la Comisión de Personas Usuarías del Servicio y convocar las reuniones.
- o) Todas aquellas que, en el ámbito de sus competencias, le encomienden sus jefes funcionales y orgánicos.

Artículo 7. Las personas responsables de las unidades técnicas y de la unidad administrativa

1. Las personas responsables de las unidades del Servicio de Igualdad y Diversidad son designadas por el sistema de acceso establecido en la relación de puestos de trabajo y deben reunir las condiciones de titulación y de preparación técnica específica que requiere el puesto de trabajo.
2. Las personas responsables de las unidades dependen orgánicamente y funcionalmente de la dirección del Servicio.
3. A las personas responsables de las unidades las asiste el personal que forme parte del equipo de trabajo del Servicio en las diferentes unidades técnicas de gestión y administrativas.

Artículo 8. Las funciones de las personas responsables de las unidades técnicas y de la unidad administrativa

Las funciones de las personas responsables de las unidades técnicas y de la unidad administrativa son las siguientes:

- a) Planificar, implementar, ejecutar y supervisar los proyectos de su unidad encomendados por el director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- b) Formar parte de la Comisión de Personas Usuarías del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- c) Recoger, analizar y, en el ámbito de sus competencias, resolver, si es necesario, las propuestas, las sugerencias y las reclamaciones de las personas usuarias.
- d) Identificar carencias y hacer propuestas de mejora de los procesos y velar por la actualización permanente de estos.
- e) Velar por la aplicación de la normativa y de los procesos de su ámbito de responsabilidad.
- f) Organizar y gestionar la información y la documentación de su ámbito de responsabilidad, con tal de garantizar la conservación y recuperación de los datos, así como la confidencialidad.
- g) Dirigir al equipo de personas adscritas a su ámbito de responsabilidad.
- h) Coordinarse técnicamente con el resto de las unidades del Servicio de Igualdad y Diversidad, así como con el resto de los ámbitos de la Universidad y fuera de esta.
- i) Participar en los procesos y proyectos de carácter extraordinario de su ámbito de responsabilidad.
- j) Organizar y mantener actualizada la información de su ámbito que se divulgue por cualquier medio de difusión.
- k) Proponer herramientas de gestión, seguimiento, control, evaluación y mejora del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- l) Participar en la elaboración de las memorias del Servicio de Igualdad y Diversidad en los aspectos relacionados con su ámbito de actuación.
- m) Elaborar informes y estadísticas relacionadas con la actividad de su ámbito y gestionar la difusión de la información
- n) Todas aquellas que, en el ámbito de sus competencias, le encomiende el director o directora del Servicio de Igualdad y Diversidad.

Artículo 9. Las unidades del Servicio de Igualdad y Diversidad

El Servicio de Igualdad y Diversidad cuenta con la unidad de administración y con las unidades técnicas de gestión necesarias para alcanzar los objetivos del Servicio y llevar a cabo las funciones definidas en el artículo 3.

CAPÍTULO III. LAS PERSONAS USUARIAS

Artículo 10. Definición de *persona usuaria interna y externa*

1. Se consideran personas usuarias internas del Servicio de Igualdad y Diversidad el alumnado, el personal docente e investigador y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la UAB que utilicen los servicios ofrecidos. Asimismo, también se consideran personas usuarias internas el personal de las entidades con las cuales la Universidad tenga un acuerdo que lo establezca.
2. Se consideran personas usuarias externas las entidades nacionales e internacionales, públicas o privadas, que requieran los servicios de asesoramiento que ofrece el Servicio de Igualdad y Diversidad.

Artículo 11. Derechos de las personas usuarias

Son derechos de las personas usuarias:

- a) Recibir el servicio solicitado en las condiciones establecidas.
- b) Recibir el asesoramiento necesario sobre los recursos ofrecidos por el Servicio, así como la información sobre sus derechos.
- c) Ser tratadas con respeto de su dignidad, del libre desarrollo de su personalidad, de su integridad física y psicológica, de su intimidad y de su libertad ideológica, de conciencia y de expresión.
- d) No ser discriminadas en el tratamiento por razón de nacimiento, cultura, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) Recibir información objetiva y precisa sobre las condiciones en que se prestará el servicio por el cual estén interesadas.
- f) Acceder en todo momento a la información personal contenida en su expediente.
- g) Que se garantice la protección de sus datos de carácter personal, y en particular la seguridad y confidencialidad de los datos que figuran en los ficheros, sistemas y aplicaciones de la Universidad.
- h) Ser escuchadas y consultadas sobre los servicios recibidos.

Artículo 12. Deberes de las personas usuarias

Son deberes de las personas usuarias:

- a) Aceptar y cumplir las normas específicas de prestación de cada servicio que prevé este reglamento.
- b) Utilizar un lenguaje claro, apropiado, exacto y veraz.
- c) Respetar a las otras personas usuarias y el personal del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- d) Velar por el mantenimiento de la confidencialidad de los datos que se les cedan o faciliten, no difundirlos ni cederlos a terceros ni utilizarlos para ninguna finalidad diferente del servicio recibido.
- e) Respetar las instalaciones, el material y el mobiliario, así como las normas de utilización.

Artículo 13. Incumplimiento

Se entiende por *incumplimiento* la falta de observación de los deberes de las personas usuarias.

El incumplimiento, para las personas usuarias, de las condiciones de uso previstas en este reglamento conlleva la suspensión del derecho de acceso a los servicios, de manera temporal, hasta que el Servicio de Igualdad y Diversidad y la Comisión de Personas Usuarias decidan las medidas adecuadas para cada caso.

Las medidas llevadas a cabo por el Servicio de Igualdad y Diversidad se aplican sin perjuicio de las acciones disciplinarias, civiles o penales que correspondan según el Estatuto de la UAB y la legislación vigente.

Artículo 14. Comisión de Personas Usuarias del Servicio

1. La Comisión de Personas Usuarias es un órgano de seguimiento y evaluación periódica de las actividades desarrolladas por el Servicio de Igualdad y Diversidad y del grado de satisfacción de las personas usuarias. Tiene como objetivo garantizar la calidad de las actividades y ayudar a mejorar el servicio que se ofrece.
2. Los miembros de la Comisión de Personas Usuarias son nombrados por la persona que ocupe la Secretaría General y provienen de los diversos colectivos de personas usuarias.

3. La Comisión de Personas Usuarías está formada por:

- La persona miembro del Equipo de Gobierno con competencias en materia de igualdad, inclusión y diversidad.
- El gerente o gerenta, o la persona que delegue.
- El director o directora del Servicio de Igualdad y Diversidad.
- 3 vicegerentes responsables de la ejecución de las medidas de los planes de acción en materia de igualdad, diversidad e inclusión.
- 4 responsables de políticas de igualdad de los centros, uno por cada ámbito de conocimiento.
- 4 responsables de inclusión de los centros docentes, uno por cada ámbito de conocimiento.
- 2 representantes del profesorado.
- 2 representantes del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.
- 4 delegados o delegadas de inclusión de los centros, uno por cada ámbito de conocimiento.
- 1 estudiante de máster.
- 1 estudiante de doctorado.

4. Preside la Comisión la persona miembro del Equipo de Gobierno con competencias en materia de igualdad y diversidad. Actúa como secretario o secretaria la persona que delegue el director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad. El resto de los miembros actúan como vocales. Pueden asistir, con voz, pero sin voto, todas aquellas personas relacionadas con los puntos por tratar en la reunión que el presidente o presidenta de la Comisión considere necesario invitar.

5. La Comisión hace, como mínimo, una reunión ordinaria al año, que convoca el director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad. La Comisión también puede convocar una reunión, con carácter extraordinario, cuando la mitad más uno de los miembros lo soliciten, o bien cuando el presidente o presidenta de la Comisión lo considere necesario.

6. Los miembros de esta comisión no pueden delegar su representación.

Artículo 15. Funciones de la Comisión de Personas Usuarías del Servicio

Son funciones de la Comisión de Personas Usuarías:

- Analizar periódicamente las propuestas, sugerencias y reclamaciones de las personas usuarias recogidas por los diferentes canales disponibles (correo electrónico, sede electrónica, encuestas, etc.).
- Evaluar el grado de satisfacción con los servicios y actividades del Servicio y proponer mejoras.
- Hacer propuestas sobre las líneas generales de actuación del Servicio.
- Analizar los casos de incumplimiento de las personas usuarias.

CAPÍTULO IV. Financiación del Servicio

El Servicio de Igualdad y Diversidad se financia con:

- a) Presupuesto genérico de la UAB.
- b) Financiamiento específico, proveniente de entidades externas a la Universidad, y que puede ser tanto público como privado.
- c) La contraprestación de los servicios prestados a personas usuarias externas que correspondan.

El régimen económico del Servicio está regulado por las bases de ejecución del Presupuesto de la UAB y las normativas aprobadas por el Consejo de Gobierno y el Consejo Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única. La reforma del Reglamento

El director o la directora del Servicio de Igualdad y Diversidad puede proponer la modificación de este reglamento al Consejo de Gobierno para que lo apruebe, mediante un informe razonado sobre la necesidad de la modificación, acompañado de una propuesta de texto articulado sobre las modificaciones propuestas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El despliegue de las funciones previstas en los artículos 6 y 8 del Reglamento queda supeditado a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Entrada en vigor

Este reglamento entra en vigor el día siguiente de que lo apruebe el Consejo de Gobierno.