



Universitat  
Pompeu Fabra  
*Barcelona*

# Informe d'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)

Universitat Pompeu Fabra

Setembre del 2023

**Coordinació del treball:**

Universitat Pompeu Fabra

Consultoria de Gènere Fundació Surt

**Autoria:**

Unitat d'Igualtat de la UPF

Consultoria de Gènere Fundació Surt

**SURT**

# Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA.....	5
2.1. Objectius.....	5
2.2. Metodologia .....	5
3. AVALUACIÓ DEL SEGON PLA D'IGUALTAT ISABEL DE VILLENA.....	7
3.1. Disseny i elaboració del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena .....	8
3.2 Procés d'implementació.....	11
3.3 Resultats assolits.....	12
Primer eix: Promoció d'una cultura d'igualtat .....	13
Segon eix: Una docència, una recerca i una transferència de coneixement sensibles al gènere .....	25
Tercer eix: Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional.....	38
Quart eix: Participació i representació paritàries .....	47
Cinquè eix: La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències .....	50
3.4. Anàlisi de resultats.....	56
Primer eix: Promoció d'una cultura d'igualtat .....	56
Segon eix: Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere.....	60
Tercer eix: Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional.....	65
Quart eix: Participació i representació paritàries .....	68
Cinquè eix: La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències .....	69
4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE FUTUR.....	71
5. ANNEXOS.....	75
Annex 1. Formacions relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere a la Universitat (dirigides al PAS i al PDI) .....	75
Annex 2. Activitats organitzades per departaments i facultats.....	77
Annex 3. Índex de figures .....	80

## 1. Introducció

L'any 2018, la Universitat Pompeu Fabra, amb l'objectiu de donar continuïtat a les polítiques d'igualtat de gènere iniciades deu anys enrere, va aprovar el **Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)**, fonamentat en els principis de transversalitat de la perspectiva de gènere, equitat de gènere i paritat, seguint les indicacions de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. El Pla també va incorporar la perspectiva LGBTI+, per donar resposta a les indicacions de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

D'acord amb el marc vigent, l'any 2018, comptant amb la participació de la comunitat universitària i amb el lideratge de la Unitat d'Igualtat, així com partint del primer pla com a punt de referència, es va dissenyar un nou pla amb **cinc eixos d'actuació** –els quals s'enumeren a continuació–, que incorporen **els objectius estratègics (OE), i 58 accions planificades**, en què s'indiquen, també, **els òrgans impulsors, implicats, gestors o col·laboradors i s'estableixen els indicadors d'avaluació**.

Eixos d'actuació:

1. Promoció d'una cultura d'igualtat
2. Docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere
3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional
4. Participació i representació paritàries
5. La UPF, una institució lliure de discriminacions i violència

Amb el propòsit d'avaluar el grau de compliment del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022), la Unitat d'Igualtat ha elaborat aquest informe de tancament, amb el suport de la Fundació Surt, especialitzada en el disseny i la implantació de polítiques de gènere. El document inclou l'avaluació del disseny i l'elaboració del Pla; el procés d'implementació; els resultats assolits per eixos, objectius i accions proposades, així com les conclusions i les recomanacions per al futur pla d'igualtat.

## 2. Objectius i metodologia

### 2.1. Objectius

L'**objectiu principal** d'aquest informe és **avaluar el grau de compliment i d'impacte de les accions plantejades al Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022) per tal d'identificar les possibilitats de millora en el compromís de la institució i en l'execució de les polítiques rectores en matèria d'igualtat.**

Aquest document té el propòsit que la UPF disposi d'un resum de la implementació de les accions incloses al Segon Pla així com d'un full de ruta actualitzat per promocionar la igualtat de gènere de manera transversal i interseccional. Paral·lelament, també s'hi analitza la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en el funcionament intern de l'organització, per tal de veure la seva evolució general en el marc de la Universitat, partint dels criteris d'equitat de gènere inclosos en el desenvolupament del Pla d'Igualtat.

A partir d'aquest objectiu principal es perfilen objectius més específics, alhora que en el marc de l'avaluació es presta atenció a tot el procés; és a dir, des de la seva creació fins als resultats i efectes obtinguts. Es valora, doncs, el context en el qual es va portar a terme així com el mateix disseny i elaboració, per conèixer a continuació els resultats obtinguts i valorar el grau d'implementació de les mesures establertes en cada eix d'actuació. Es conclou amb recomanacions de futur atenent els canvis normatius en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere, LGBTI+ i les específiques de la Universitat.

### 2.2. Metodologia

L'avaluació del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena s'ha fet en dues fases consecutives, a les quals s'afegeix la fase transversal de compromís i lideratge durant tot el procés, coordinat per la Unitat d'Igualtat (UI) de la Universitat conjuntament amb la Fundació Surt.

La **fase de tast** ha permès conèixer les expectatives en relació amb el procés d'elaboració i els continguts del Pla, així com el grau de sensibilització de l'organització respecte a les polítiques d'igualtat de gènere i del col·lectiu LGBTI+. Al mateix temps, ha perfilat els lideratges, les responsabilitats i els posicionaments de l'organització pel que fa a l'avaluació del Pla. En aquesta fase es va fer una reunió prèvia entre la Universitat i la consultora per tal de planificar el procés d'avaluació,<sup>1</sup> i per part de la Universitat, es va definir el grup de lideratge<sup>2</sup> responsable del tancament del Pla.

---

<sup>1</sup> La reunió va tenir lloc el dia 30 d'octubre del 2021. Les persones assistents són les següents: Ester Oliveras, Lluïsa Rojas, Carme Abelló i Rosa Cerarols.

<sup>2</sup> Les persones que configuren el grup de lideratge, amb el seu corresponent càrrec, són les següents: Oriol Escardíbul, gerent; Rosa Ma. Pujante, vicegerenta de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu; Ester Oliveras,

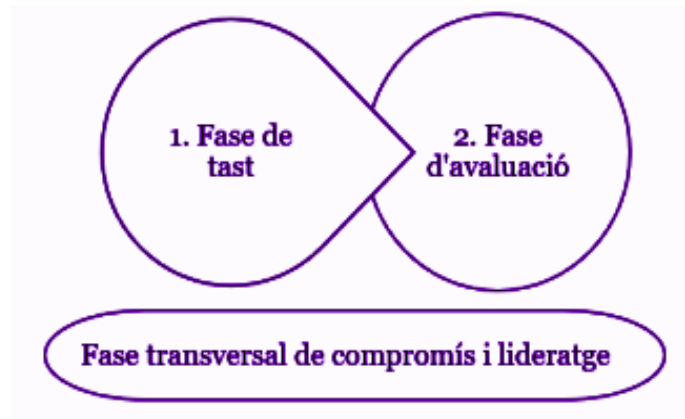


Figura 1. Fases del procés d'avaluació. Elaboració UPF

La **fase pròpiament d'avaluació** s'ha centrat a valorar el procés de disseny, d'elaboració i d'execució del Pla, i el nivell d'assoliment dels objectius i les accions establertes, assenyalant les bones pràctiques realitzades i definint quins són els aspectes de millora. S'han fet entrevistes al personal tècnic de la Unitat d'Igualtat així com a les persones implicades en l'elaboració del Segon Pla.<sup>3</sup> Per avaluar el grau d'assoliment les dades s'extreuen majoritàriament del programa intern de seguiment de plans de la Universitat, anomenat SEP, en el qual es recullen les dades dels indicadors d'avaluació de les accions.

En aquest punt, cal esmentar que el Segon Pla es va aprovar sense disposar del programa de seguiment. L'abocament dels objectius i dels indicadors al SEP es va fer a l'últim trimestre del 2021, fet que ha comportat dificultats en la recollida de dades per poder fer-ne una correcta sistematització i seguiment. Així doncs, no s'ha pogut extreure tota la informació, ja que algunes dades no estaven traslladades a l'aplicació, alhora que alguns dels indicadors no estaven dissenyats per tenir un objectiu avaluable que es pogués recollir en el disseny disponible de l'esmentada aplicació.

---

vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat; Pablo Pareja, vicerector adjunt al rector i de Professorat i de Relacions amb la Comunitat; Elisenda Rius, vicegerenta de l'Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària; Rosa Cerarols, directora de la UI; Lluïsa Rojas, agent de la UI, i Carme Abelló, tècnica de la UI.

<sup>3</sup> Es fa l'entrevista a Mònica Figueras, vicerectora de Compromís Social i Igualtat durant l'elaboració del Segon Pla, i a Lluïsa Rojas, agent d'igualtat de la Unitat d'Igualtat.

### 3. Avaluació del segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena

L'avaluació és una part integral de qualsevol política pública, incloent-hi els plans d'igualtat. Aquesta s'integra dins d'una estratègia de seguiment de la implementació del Pla, i n'és el darrer estadi. Es tracta d'un procés imprescindible per valorar críticament les accions dissenyades i la seva execució, tot posant el focus tant en les fites ja assolides com en les desviacions respecte a la planificació, per tal d'identificar la necessitat d'adoptar noves estratègies o mesures complementàries que garanteixin una implementació efectiva de les intervencions.

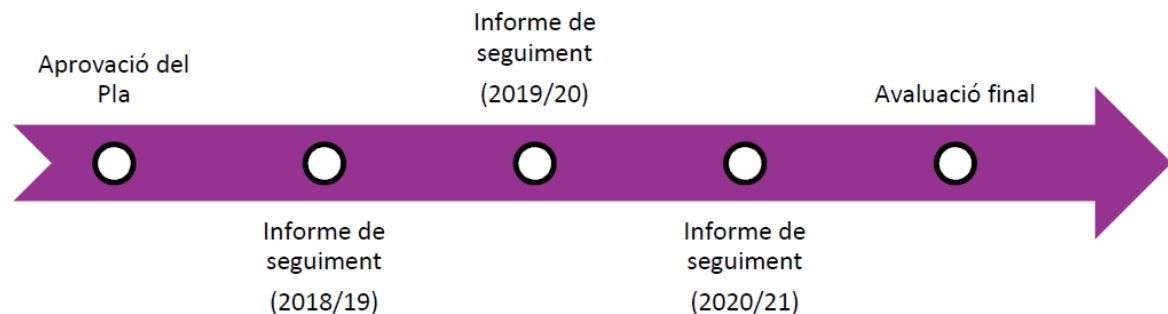


Figura 2. Estadis de l'estratègia de seguiment d'implementació del Pla. Elaboració: UPF

L'avaluació suposa també un **exercici de retiment de comptes** de l'equip de govern davant el conjunt de la comunitat universitària i constitueix un instrument clau per detectar com avança la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques de la Universitat.<sup>4</sup> Per aquest motiu, el tancament valoratiu del Pla ha de donar resposta a tres preguntes bàsiques:

- Avaluació de **resultats**: Què s'ha fet durant el període analitzat?
- Avaluació de **processos**: Com s'ha fet?
- Avaluació d'**impacte**: Què s'ha aconseguit?

<sup>4</sup> Les universitats públiques tenen el deure de transversalitzar les seves polítiques d'acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes, i segons el deure que estableix la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, en matèria d'igualtat a les universitats.

## 3.1. Disseny i elaboració del Segon Pla d'Igualtat

### Isabel de Villena

L'elaboració del Pla segueix les recomanacions i els marcs normatius vigents en relació amb els aspectes formals i, al mateix temps, els aspectes vinculats als continguts. Es divideix en cinc fases diferents:<sup>5</sup>

- **FASE 1 (2015-2016)**

Informe diagnòstic de la situació de les dones i dels homes a la UPF, en tots els àmbits d'actuació de la Universitat i dels diferents col·lectius de la comunitat universitària. Aquesta fase esdevé un procés laboriós perquè la Universitat disposa de poques dades desagregades per sexe.

- Les diferents unitats i serveis de la Universitat mostren una bona predisposició per facilitar aquestes dades, tot i que la seva recerca i confecció ha suposat un procés d'*arqueologia de dades*, un esforç important afegit a les seves tasques habituals. En el Primer Pla d'Igualtat de la UPF, hi manquen una gran quantitat de dades, les quals s'han incorporat, en la mesura del possible, en el Segon Pla.
- S'identifiquen mecanismes que han de possibilitar corregir aquesta mancança en el futur. Es proposa treballar amb un sistema eficient de recollida de dades desagregades per sexe, que ha de permetre no només alleugerir l'elaboració del pròxim informe de diagnòstic i millorar l'avaluació quadriennal del segon Pla, sinó que ha de servir per fer un seguiment periòdic amb dades actualitzades i posar les dades a disposició del conjunt de la comunitat universitària (creació d'un Observatori d'Igualtat).

A partir de l'anàlisi d'aquestes dades (quantitatives i qualitatives) es van identificar gairebé 100 indicadors sensibles de ser analitzats en perspectiva de gènere per avaluar la situació general d'igualtat-desigualtat a la Universitat. Aquests indicadors es van organitzar al voltant de deu eixos seguint les recomanacions de l'Institut Català de les Dones:

- Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
- Eix 2. Nivell de sensibilització sobre la igualtat de gènere
- Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica
- Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
- Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària
- Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
- Eix 7. Accés i desenvolupament professional

---

<sup>5</sup> Informació extreta del capítol "Procés d'elaboració" del [Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena \(2018-2022\)](#).



- Eix 8. Condicions laborals
- Eix 9. Organització del temps i conciliació
- Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària

- **FASE 2 (2016)**

Fixació d'objectius concrets d'igualtat efectiva que s'han d'assolir, identificant les accions que s'han d'implementar i establint els indicadors de seguiment i avaluació de les accions.

- Se segueixen les indicacions de la Llei 17/2015 (art. 15.4.a)
- Es parteix dels resultats de l'informe de diagnosi<sup>6</sup>

Els objectius i les accions comprenen els àmbits d'actuació següents:

- La representativitat de les dones
- L'accés
- La selecció
- La promoció i el desenvolupament professionals
- Les condicions laborals
- La conciliació de la vida personal, laboral i familiar
- La violència masclista
- La prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- La comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric
- L'estratègia i l'organització interna

Els àmbits d'actuació es fixen d'acord amb les indicacions de la Llei 17/2015 (art. 15.4.b), alhora que s'incorporen dos àmbits nous, més enllà d'aquells que fixa la llei, atenent el paper central que aquestes polítiques tenen en l'àmbit universitari: la docència i la recerca. En la finalització d'aquesta fase, la Unitat d'Igualtat va elaborar un primer esborrany del Pla, treballat amb posterioritat amb el conjunt de la institució.

- **FASE 3 (2016)**

Es fan més de 20 reunions amb els diferents òrgans, unitats i serveis de la Universitat amb competències en els diversos àmbits d'actuació previstos en el Pla i amb la Comissió de

---

<sup>6</sup><https://www.upf.edu/documents/211558103/213056171/INFORME+DIAGN%C3%92STIC+2008-2015.pdf/426fff25-11ec-1996-6e5a-bf4c7b05e075>.

Polítiques d'Igualtat de Gènere. D'aquesta manera, la Universitat procura que el projecte esdevingui un procés participatiu.

- **FASE 4 (2017-2018)**

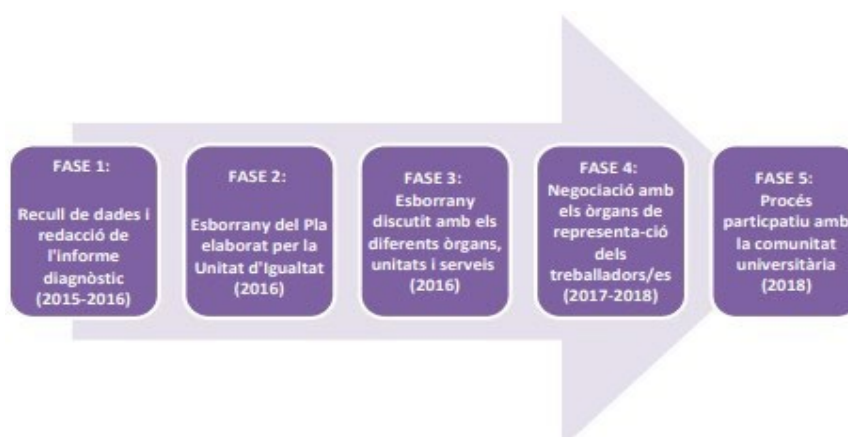
En la quarta fase s'estableix una negociació amb els òrgans de representació de les treballadores i treballadors de la UPF, i també es discuteix el Pla al Consell d'Estudiants (CEUPF). D'aquesta manera es pretén que les persones que formen part de l'organització sentin seu el Pla i, en conseqüència, l'apliquin en la seva quotidianitat.

- **FASE 5 (2018)**

El procés d'elaboració del Pla culmina amb un procés participatiu en línia oberta a tota la comunitat universitària. Un cop recollits i valorats els suggeriments sorgits d'aquest procés participatiu, el Pla és sotmès a l'aprovació del Consell de Govern de la UPF. La duració total de l'elaboració del Pla ha estat de dos anys.

Figura 3. Procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat. Elaboració: UPF

Pel que fa al disseny dels eixos, els objectius i les accions del Pla, cal destacar que parteix dels principis de **transversalitat** de la perspectiva de gènere, **equitat** de gènere i **paritat**.<sup>7</sup> Comprèn la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere de manera transversal a totes les



polítiques, a tots els nivells i en totes les fases del conjunt de la diversitat d'agents que s'hi

<sup>7</sup> S'entenen com a paritaris aquells espais amb una presència mínima del 40% per a qualsevol dels dos sexes, que ha de tendir a assolir el 50% (Llei 17/2015, art. 2.i).

involucren.<sup>8</sup> A la vegada, pressuposa que l'equitat de gènere parteix d'una paritat en els espais de participació, representació i presa de decisions.

Les 58 accions previstes per al període 2018-2022 –34 accions més que les compreses en el Primer Pla– s'integren en cinc eixos d'actuació, els quals despleguen els objectius estratègics (OE). Cada acció té una planificació concreta; identifica els òrgans impulsors, implicats, gestors o col·laboradors, i estableix els seus propis indicadors d'avaluació.

Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat	OE.1.1. Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària OE.1.2 Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF OE.1.3. Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat
Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	OE.2.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència OE.2.2. Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement OE.2.3. Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual
Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional	OE.3.1. Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS OE.3.2. Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI
Eix 4. Participació i representació paritàries	OE.4.1. Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions
Eix 5. La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències	OE.5.1. Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari

Figura 4. Eixos i objectius estratègics del Segon Pla d'Igualtat. Elaboració: UPF

## 3.2 Procés d'implementació

Per tal d'assolir la implementació del Pla és necessari que la comunitat universitària el conegui; és a dir, **la tasca de difusió és imprescindible**. En aquest sentit, la Unitat d'Igualtat va fer una tasca de difusió intensa i contínua durant el primer any i mig de vigència del Pla. Tanmateix, **la pandèmia de la covid-19 en va interrompre el procés**, i va paraitzar les activitats en relació amb el calendari d'accions establert originalment. Passat el confinament estricte i amb la "tornada

<sup>8</sup> Council of Europe (1998) *Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. EGS-MS. Estrasburg: Council of Europe.

a la normalitat”, que en termes universitaris no va tenir lloc fins gairebé un any i mig després, es van reprendre les accions de difusió i d’implementació del Pla. Pel que fa a la implementació, malgrat que **els eixos i els objectius estratègics queden directament associats als diferents òrgans impulsors, agents responsables de la seva execució**, en alguns casos no s’han considerat com a propis; tampoc s’han concebut de manera transversal en el si de tota la comunitat universitària, fet que ha afectat negativament tant la implementació com el seu seguiment.

### 3.3 Resultats assolits

Aquest apartat s’estructura a partir dels **cinc eixos** inclosos al Segon Pla d’Igualtat Isabel de Villena, per tal de mostrar, de manera clara i estructurada, el grau d’assoliment dels diferents objectius i accions que s’inclouen al pla d’acció. Per fer-ho, s’ha establert el sistema de colors següent: el color **verd** indica que la tasca s’ha acomplert tal com estava prevista o que la seva evolució ha estat favorable; el **taronja** indica que està en procés d’implantació o bé que s’ha implementat parcialment, i el **vermell** indica que no s’ha desenvolupat o que la seva evolució ha estat desfavorable. A més, s’ha incorporat el color **gris**, que indica que l’aplicació SEP no disposa de les dades necessàries per tal de fer l’avaluació, o que hi ha algun factor que en dificulta la valoració. La disposició dels colors del semàfor segueix un ordre de dreta a esquerra per facilitar-ne la comprensió. És a dir, el verd sempre apareixerà al quadrat de l’extrem dret, el taronja al quadrat del mig i el vermell al quadrat de l’extrem esquerre. El color gris ocuparà tota l’extensió del requadre.

Abans de continuar, cal incloure un apunt en relació amb el buidatge d’informació, ja plantejat metodològicament en el punt 2.2. En el procés d’abocar la informació pròpia del pla a l’aplicació SEP no s’ha aconseguit disposar d’una adaptació funcional de l’estructura del Pla que s’ha d’aplicar. Així, alguns objectius, accions, tasques o indicadors que es preveuen al pla no queden ben recollits en el programari de seguiment (tant per motius tècnics de la mateixa aplicació com pel disseny específic de les accions del Pla). Malgrat les limitacions de l’aplicació, s’ha acordat emprar les dades incloses i complementar la resta, en la mesura del possible, amb altres informacions que es troben disponibles per altres canals.

Cal esmentar també que, tot i que el Pla d’Igualtat comprèn el període de vigència 2018-2022, en alguns casos, les últimes dades que es recullen pertanyen a l’any 2021. Al mateix temps, per tal de saber d’una manera més concreta el grau d’assoliment dels objectius marcats per l’eix, es desglossen en accions, tasques i els seus corresponents indicadors, per tal de plasmar els diferents nivells d’anàlisi als quals es fa referència durant l’avaluació (Figura 5). A continuació, presentem els resultats de manera descriptiva, i, posteriorment, en fem l’anàlisi corresponent.

Eix	Objectiu estratègic (Oe1, Oe2, Oe3...)	Acció (1.1, 1.2, 1.3...)	Tasca (1, 2, 3...)	Indicador (a, b, c...)

Figura 5. Nivells d'anàlisi de l'avaluació. Elaboració pròpia

## Primer eix: Promoció d'una cultura d'igualtat

L'eix que se centra en la promoció de la cultura d'igualtat de gènere està dividit en **tres objectius estratègics**.

### OE1: Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària

Aquest primer objectiu estratègic inclou un total de **5 accions**. Seguidament, es pot veure el grau d'assoliment de cadascuna de les tasques en relació amb els seus indicadors.

#### 1.1. Visibilitzar el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual, i organitzar campanyes de sensibilització, tot promovent la implicació de tota la comunitat universitària.

- 1) *Disseny d'un pla de comunicació*<sup>9</sup>
  - a) Disseny del Pla de Comunicació

Tot i no haver-hi un pla de comunicació específic, des de l'Àmbit de Comunicació s'han desplegat, curs rere curs, accions de comunicació interna i externa relatives a les activitats de la Unitat d'Igualtat. De fet, s'han intensificat les accions a partir de l'any 2018 (moment en què s'aprova el Segon Pla d'Igualtat), i les més destacables han estat les següents:

<sup>9</sup> El Segon Pla d'Igualtat no preveia recollir cap indicador sobre l'activitat a les xarxes socials de la UPF, tot i que és conegut que, a dia d'avui, representen un gran actiu en la tasca comunicativa tant de la Unitat d'Igualtat com de la Universitat.

—Cobertura permanent de totes les novetats en matèria de nous protocols, codis de conducta..., tant internament (comunitat UPF) com externament (mitjans de comunicació i societat en general).

—Campanyes específiques de comunicació i difusió d'informació durant totes les setmanes de sensibilització en matèria d'igualtat de la UPF.

—Monogràfic sobre igualtat a la revista *360upf* del mes de maig del 2019, amb diverses seccions dedicades al tema (reportatge principal, "Calidoscopi", articles d'opinió...).

—Buscar la màxima paritat de gènere possible en tots els productes de comunicació. Pel que fa a les entrevistes publicades a la web des del 2018, se'n comptabilitzen 21 amb presència de dones i 22 amb presència d'homes.

—Campanyes específiques: per exemple, la commemoració anual del Dia de les Dones i les Nenes en la Ciència: visibilització de referents científics femenins.

--	--	--

b) Nombre de notícies publicades, sobre la igualtat de gènere i el desenvolupament del Segon Pla d'Igualtat, als diferents portals de què disposa la Universitat

—Des del 2018 fins al 2022 s'han publicat:<sup>10</sup>

- Més de 20 notícies anuals a la web.
- Més de 20 notícies anuals al Campus Global.
- Més de 20 notícies o notes de premsa.

Tant a la web com al Campus Global i a les notícies i notes de premsa, a excepció de l'any 2020, es comptabilitza un clar increment de les comunicacions relacionades amb la igualtat.

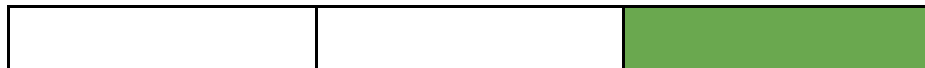
- Tot i no disposar de dades del 2022...
  - ...hi ha un augment en el nombre de notes publicades al *Breus* des del 2018.
  - ...hi ha un augment en el nombre de notes publicades al *Fuà!* des del 2018.
- No consten, però, dades en relació amb el nombre de notícies difoses al Canal UPF.
- Durant l'any 2019, a la revista *360upf* es van publicar tres articles específics de temàtica de gènere.

--	--	--

<sup>10</sup> El SEP (tal com s'explica a lapàg. 7) obliga a fixar un objectiu: en aquest sentit, es va considerar un objectiu apropiat 20 per any.

2) *Organització d'activitats per part de la Unitat d'Igualtat al voltant de dates commemoratives (8 de març, 25 de novembre i 17 de maig)*

Durant l'any 2022 han assistit 318 participants a les activitats organitzades per la Unitat d'Igualtat durant les setmanes de la igualtat. Tot i que l'any 2021 el nombre total de persones assistents en aquesta tipologia d'activitats va ascendir a 576, cal tenir en compte que eren activitats en format virtual. La quantitat d'activitats realitzades el 2022 ha estat nombrosa i diversa, i també el nombre de persones que han participat en aquests esdeveniments.



3) *Organització d'activitats per part dels centres i unitats de la Universitat*

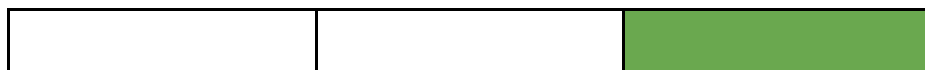
a) El nombre d'activitats organitzades als campus per la Unitat d'Igualtat

El nombre d'activitats organitzades als campus per la Unitat d'Igualtat s'ha mantingut estable al llarg de tot el període. En total, s'hi han fet 66 activitats, amb una mitjana de 16 per any.



b) Nombre d'accions organitzades pels diferents departaments, facultats, unitats de la Universitat i grups de recerca.

El nombre d'accions, de tots els departaments, facultats i unitats en conjunt<sup>11</sup> ha augmentat lleugerament els últims anys. Concretament, el total d'activitats organitzades el 2019 va ser de 21, mentre que el 2022 van fer-se'n 24. La llista de les activitats organitzades pels departaments i les facultats poden consultar-se a l'annex 2.



## 1.2. Empoderar les associacions, els grups i les xarxes estudiantils que promouen la igualtat de dones i homes i la diversitat sexual

1) *Revisió dels criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants*

a) Revisió dels criteris

<sup>11</sup> La quantitat d'accions desenvolupades a cada UCA és heterogènia. Humanitats, Dret, Polítiques i Comunicació han fet activitats relacionades amb la desigualtat de gènere de manera regular. La resta d'UCA n'han fet significativament menys.

S'han revisat els criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants.

--	--	--

b) Nombre de membres de les associacions, desagregats per sexe<sup>12</sup>

No és possible conèixer la composició de les associacions d'estudiants.

--	--	--

c) Nombre d'activitats organitzades en matèria d'igualtat per part de les associacions d'estudiants

Durant el 2021 es varen fer 9 activitats. No s'han obtingut dades d'altres anys i, en conseqüència, no es pot establir l'evolució de l'indicador.

--	--	--

d) Nombre d'associacions que disposen d'un protocol intern contra la discriminació i la violència masclista i LGBTI-fòbica

Durant el 2021 hi havia 8 associacions (d'una mitjana de 40 cada curs) que, formalment, disposaven d'aquesta tipologia de protocols. Només es coneix amb certesa l'existència de protocol contra la discriminació i la violència masclista d'aquelles associacions que han optat a ajuts econòmics per part de la UPF, ja que l'existència de protocol és un requisit per demanar subvencions. Per tant, és possible que determinades associacions de la UPF disposin d'un protocol, però que no hagin demanat mai subvencions.

--	--	--

### 1.3. Promoure la paritat entre dones i homes en les concessions de distincions i guardons que atorga la Universitat, incloent-hi els honoris causa.

1) *Assolir la paritat en el nombre de persones proposades i guardonades per la Universitat.*

<sup>12</sup> El present indicador no s'adequa a la realitat del context associatiu de la Universitat ja que, en la majoria d'associacions, els integrants no es registren i, per tant, no es pot obtenir el nombre de participants en cada associació. Igualment, la normativa sobre protecció de dades impedeix tenir aquesta informació en associacions de contingut polític, religiós, etc.



a) Nombre de distincions i guardons desagregats per sexe

S'observa una presència equilibrada entre les dones i els homes que han rebut distincions durant els últims anys. Així, un total d'11 dones i 8 homes han rebut aquesta tipologia de guardons.



b) Nombre d'atorgaments honoris causa desagregats per sexe

S'ha atorgat aquesta distinció a 3 dones en els darrers 3 anys, davant de cap home.



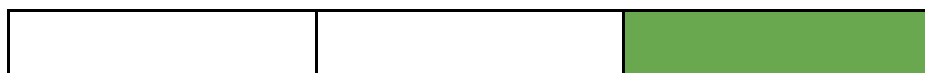
c) Nombre d'atorgaments de guardons d'honor desagregats per sexe

Els guardons d'honor representen la màxima distinció honorífica de la Universitat Pompeu Fabra, i es concedeixen per acord del Consell de Govern a aquelles persones o institucions que sobresurten per la seva especial col·laboració amb la UPF o en els àmbits de l'ensenyament, la investigació científica, l'art o la cultura. Es va atorgar a 1 home el 2018 i a 1 dona el 2021.



d) Nombre de medalles d'honor atorgades desagregades per sexe

Aquesta medalla es destina a aquelles persones naturals o jurídiques, nacionals o estrangeres que, d'alguna manera, hagin destacat per les seves relacions de col·laboració o servei a la UPF o en els àmbits de l'ensenyament, la investigació científica, l'art o la cultura. Així, mentre que el 2018 la rebia 1 dona i 2 homes; el 2021 la varen rebre 5 dones i 4 homes.



**1.4. Promoure la paritat entre les persones ponents de les lliçons inaugurals de curs acadèmic i els actes de graduació de la Universitat i de les diferents facultats, així com en altres activitats formatives o de recerca**

1) *Assolir la paritat en el nombre de persones convidades*

a) Nombre de persones convidades com a ponents a la lliçó inaugural de la Universitat desagregades per sexe

En tots els anys analitzats hi ha hagut alternança entre homes i dones.



- b) Nombre de persones convidades com a ponents a les lliçons inaugurals de les UCA desagregades per sexe<sup>13</sup>

L'any 2018 hi varen haver 3 homes i 2 dones, mentre que entre el 2019 i el 2021 hi ha 5 dones i 2 homes.



- c) Nombre de persones convidades com a ponents a l'acte de graduació desagregades per sexe

La proporció de dones augmenta. Així, l'any 2018 s'hi van convidar 3 homes i 2 dones; mentre que entre el 2019 i el 2021 s'hi han convidat un total de 3 homes i 11 dones.



- d) Nombre de persones convidades com a ponents als Diàlegs Humanístics desagregades per sexe

Durant l'últim any del qual es té constància (2021), s'ha assolit la paritat en aquest esdeveniment, en què s'han convidat un total de 8 homes i 8 dones.



### 1.5. Visibilitzar les dones en les modificacions o les ampliacions que es duguin a terme en el nomenclàtor oficial d'edificis i espais de la Universitat

- 1) *Incrementar la visibilització de les dones en el nomenclàtor oficial*

- a) Nombre de modificacions i de noms de dones d'espais i edificis

<sup>13</sup> Les diverses UCA de la UPF tendeixen a la feminització dels seus actes, incloent i promocionant la participació de les dones; la del DCEXS és l'única que no segueix aquesta tendència.

L'any 2020 només es va modificar o incorporar un nom de dona en un espai o edifici. No es disposa de més dades, però al 2020 estava previst fer una regulació del nomenclàtor d'espais de la Universitat. En conseqüència, no es pot valorar l'evolució de l'indicador.

--	--	--

**OE2: Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF**

El segon objectiu estratègic inclou un total de **5 accions**. A continuació es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques en relació amb els indicadors que les configuren:

**2.1. Treballar perquè totes les polítiques docents, científiques, de gestió i de recursos humans de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere, incloent-hi les disposicions normatives i els pressupostos**

1) *Revisió de normatives, plans d'acció, etc.*

- a) Nombre de revisions efectuades quant a normatives, plans d'acció, etc., des de criteris i amb perspectiva de gènere i LGBTI+. El Segon Pla no especifica quines normatives, ni quins plans d'acció, del que es pot deduir que eren les màximes possibles. S'han fet només dues revisions, ambdues l'any 2021.<sup>14</sup>

--	--	--

2) *Elaboració d'informes d'impacte de gènere*

- a) Nombre d'informes d'impacte de gènere elaborats. No s'ha fet cap informe d'impacte de gènere

--	--	--

**2.2. Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI+ en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i per incloure-la en el Pla de Promoció d'Hàbits de Vida Saludables i en les enquestes fetes en aquesta matèria.**

<sup>14</sup> L'annex del Codi de Conducta de la UPF i la Normativa d'adaptació acadèmica han estat revisats considerant la perspectiva de gènere. \_\_\_\_\_

1) *Estudi de com incorporar la perspectiva de gènere de manera efectiva*

- a) Estudi de com incorporar la perspectiva de gènere de manera efectiva en els plans de prevenció de riscos laborals dins del Pla de Promoció d'Hàbits de Vida Saludables i les enquestes de l'àmbit

No es fa cap estudi en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere / LGBTI+ en la prevenció de riscos laborals.

--	--	--

- b) Estudi de com incorporar la perspectiva de gènere de manera efectiva en els plans de prevenció de riscos laborals dins del Pla de Promoció d'Hàbits de Vida Saludables i les enquestes de l'àmbit: nombre de conclusions extretes.

No hi ha conclusions sobre aquest punt, atès que no se n'ha fet l'estudi.

--	--	--

- c) Estudi de com incorporar la perspectiva de gènere de manera efectiva en els plans de prevenció de riscos laborals dins del Pla de Promoció d'Hàbits de Vida Saludables i les enquestes de l'àmbit: nombre de noves mesures proposades.

No hi ha mesures, atès que no se n'ha fet l'estudi.

--	--	--

**2.3. Incloure entre els criteris d'adjudicació dels contractes dels serveis centrals amb empreses externes, si escau, clàusules específiques sobre el compliment de les lleis sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre la inserció laboral de les persones trans**

1) *Revisar el plec de condicions de concursos*

- a) Revisió del plec de condicions de concursos d'adjudicació dels contractes dels serveis centrals

El plec s'ha revisat.

--	--	--

- b) Nombre de contractes que inclouen les noves clàusules sobre el total de contractes (empreses de serveis, no de productes)

El nombre de contractes que inclouen aquestes clàusules ha passat de 0 a 38.

--	--	--

**2.4. Crear una convocatòria de premis per fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI+ en les tasques de les unitats acadèmiques, les unitats de gestió, els serveis o els grups de recerca**

- 1) *Redacció de les bases de la convocatòria*

No s'ha creat el concurs.

--	--	--

**2.5. Promoure l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes de la Universitat (tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual).**

- 1) *Anàlisi i, si escau, revisió del document "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" i del Llibre d'estil de la UPF.*

- a) Documents analitzats: "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" i *Llibre d'estil de la UPF*

Segons el que ha informat el SEP, s'ha revisat el document "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge"; però no es detallen quins canvis s'han fet.

--	--	--

- 2) *Realització d'accions formatives sobre un ús inclusiu del llenguatge*

- a) Nombre d'accions formatives sobre un ús inclusiu del llenguatge

- El 4 de març del 2019 es va fer la formació Comunicació Inclusiva i Visibilitat de la Diversitat", a la qual van assistir 15 persones de l'Àmbit de Comunicació de la UPF.
- Durant la Setmana de la Igualtat del 17M del 2021 s'ha organitzat un taller sobre llenguatge inclusiu ("Aperitiu feminista sobre usos lingüístics"), en què han participat 58 persones.

- Tot i no disposar de dades que explicitin l'evolució, el Gabinet Lingüístic informa que, per tal d'incloure el llenguatge inclusiu a la cultura organitzativa de la Universitat, s'ha fet alguna modificació al *Llibre d'estil de la UPF*, dins l'apartat "[Ús igualitari del llenguatge](https://www.upf.edu/web/llibre-estil/us-igualitari-del-llenguatge)".<sup>15</sup>

--	--	--

### OE3: Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat

El tercer objectiu estratègic inclou un total de **6 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques en relació amb els indicadors que les configuren.

#### 3.1. Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe

- 1) *Dissenyar un mecanisme de recollida sistemàtica de la informació*

No hi ha cap mecanisme de recollida sistemàtica de la informació.

--	--	--

- 2) *Es disposa de les dades i s'integren en les memòries*

Tot i que no es disposa d'un mecanisme de recollida sistemàtica de la informació, sí que és cert que les dades es recullen en la majoria de casos de manera manual i no sistematitzada.

--	--	--

#### 3.2. Donar visibilitat a les dades de la diagnosi de la situació de dones i homes a la Universitat

- 1) *Creació d'un nou apartat ("Observatori de la Igualtat") dins la web de la Unitat d'Igualtat*

No s'ha creat. Per fer-ho caldria disposar de les dades desagregades recollides de manera sistemàtica a tots els àmbits.

--	--	--

<sup>15</sup> <https://www.upf.edu/web/llibre-estil/us-igualitari-del-llenguatge>.

2) *Elaboració d'estudis amb les dades recollides en l'informe diagnòstic sobre la situació de les dones i els homes a la UPF per aprofundir en el coneixement de les causes i les conseqüències de la desigualtat per poder definir així noves accions*

- a) Nombre d'estudis fets amb les dades recollides en l'informe diagnòstic sobre la situació de les dones i els homes a la UPF per aprofundir en el coneixement de les causes i les conseqüències de la desigualtat.

No s'han fet estudis.

--	--	--

**3.3. Establir accions formatives dirigides al personal de la Universitat relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir un desplegament efectiu del Pla d'Igualtat**

- 1) *Inclusió de la formació sobre perspectiva de gènere i implementació de plans d'igualtat en el pla formatiu de la UPF*

Durant els darrers anys s'han anat fent formacions relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere a la Universitat. Així, s'han programat diverses formacions entre els anys 2018 i 2022. Es pot consultar la llista completa de formacions a l'annex 1.

--	--	--

**3.4. Difondre les actuacions previstes en el Segon Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària i especialment entre responsables acadèmics i caps de servei**

- 1) *Convocatòria de reunions amb aquest objectiu*
- a) Nombre de reunions amb l'objectiu de donar a conèixer el Pla d'Igualtat al conjunt de la comunitat UPF

Es van dur a terme deu reunions durant el 2019, però la pandèmia de la covid-19 ha fet que s'hagi aturat el procés de difusió del Pla d'Igualtat i, en conseqüència, també les reunions. A partir de l'any 2021 s'han reprès algunes de les reunions, però sense regularitat ni amb totes les àrees involucrades.

--	--	--

- 2) *Traducció dels documents a les llengües oficials de la UPF*

Es fa la traducció.

--	--	--

### 3) Pla de difusió de les accions previstes en el Segon Pla

2018: xarxes socials (Twitter i Instagram), FUA, Breus, correu, Campus Global, web institucional i web de la Unitat i Canal UPF.

2019: a la web de la Unitat d'Igualtat es publica el primer informe de seguiment. S'hauria d'haver enviat un correu a les unitats implicades per recordar-los les accions pendents, i haver escrit un text al Breus per mantenir la pressió.

2020: el confinament va distorsionar moltes activitats previstes.

2021: s'informa el Consell de Direcció d'aquell moment de l'estat del Pla d'Igualtat.

La difusió es va fer en format digital (butlletins electrònics, webs, Campus Global). Durant el primer any es va invertir més esforç a divulgar el Pla d'Igualtat, però la pandèmia de la covid-19 va entorpir la continuïtat de la difusió tal com estava prevista.

--	--	--

## 3.5. Crear un grup de seguiment institucional per implementar el Pla d'Igualtat

### 1) Creació del grup de seguiment

Es crea l'esmentat grup.<sup>16</sup>

--	--	--

### 2) Convocatòria de reunions

Es va fer una reunió després del primer any de l'elaboració del Pla. Al 2021 es fa una nova reunió per informar de l'estat després de tres anys. Es considera que dues reunions no són suficients per tal de fer un correcte seguiment del Pla d'Igualtat.

--	--	--

<sup>16</sup> El grup de seguiment estava format per la vicerectora de Compromís Social i Igualtat, el vicerector adjunt al rector, el vicerector d'Innovació, el secretari general, el responsable de la UPEQ, la directora de la Unitat d'Igualtat i l'agent d'Igualtat.



### 3.6. Vetllar perquè els centres adscrits a la UPF s'ajustin al marc normatiu en polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual, identitat i expressió de gènere

1) *Adopció per part dels centres adscrits de noves disposicions (Pla d'Igualtat, Protocol i procediment de canvi de nom per a persones transsexuals)*

- a) Nombre de noves disposicions adoptades per part de l'ESCI, l'ESIM, Tecnocampus i el BGSM, derivades del desplegament del Pla d'Igualtat. Tots els centres adscrits compten amb les disposicions següents: Pla d'Igualtat, Protocol, procediment de canvi de nom per a persones transsexuals i conveni de coordinació de protocols amb la UPF

Ha augmentat: s'ha passat d'1 el 2019 a 4 el 2022, en tots els centres adscrits.



2) *Coordinació d'activitats i serveis*

- a) Coordinació d'activitats i serveis entre els centres adscrits i la Unitat d'Igualtat / la UPF. Nombre d'activitats

El nombre d'activitats conjuntes ha augmentat: ha passat d'1 el 2019 a 4 el 2022. Es repeteix la mateixa tendència en tots els centres adscrits.



### Segon eix: Una docència, una recerca i una transferència de coneixement sensibles al gènere

Aquest eix posa el focus en la docència, la recerca i la transferència de coneixement a la Universitat, dividit en **tres objectius estratègics**. Per tal d'observar d'una manera precisa el grau d'assoliment dels objectius marcats per l'eix es desglossen en accions, tasques i els seus corresponents indicadors.

## OE1: Impulsar la perspectiva de gènere en la docència

Aquest primer objectiu estratègic inclou un total de **8 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques en relació amb els indicadors que les configuren:

### 1.1. Incorporació a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, d'una competència transversal de dimensió de gènere, que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya.<sup>17</sup>

1) *Incrementar l'oferta d'assignatures amb perspectiva de gènere en plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA<sup>18</sup>*

- a) Incorporació de la competència/dimensió de gènere en els plans d'estudis. Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc per a la verificació, el seguiment, la modificació i l'acreditació de titulacions (VSMA)

De manera oficial, a través del buidatge de les memòries vigents al curs 2021-2022, només s'ha incorporat aquesta competència transversal en algunes assignatures de 8 graus i, de manera transversal, a 4 màsters.<sup>19</sup> L'oferta formativa total de graus i de màsters ha estat de 54. Tot i això, des de l'Oficina de Programació i Planificació d'Estudis (OPPE) s'informa que la transversalitat de gènere es va introduir, durant el curs 2020-2021, a totes les titulacions que s'ofereixen a la Universitat; però que les memòries no ho mostren, ja que cap ha passat pel cicle VSMA.



2) *Augmentar el nombre d'assignatures de la Barcelona International Summer School (BISS) que incorporen la perspectiva de gènere*

- a) Nombre d'assignatures ofertes a la BISS i a la BaPIS que inclouen la perspectiva de gènere

<sup>17</sup> [Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària](#) (2018).

<sup>18</sup> [Marc per a la verificació, el seguiment, la modificació i l'acreditació dels títols oficials](#) (2016) de l'AQU Catalunya.

<sup>19</sup> **Estudis Globals:** *Aproximaciones Antropológicas y de Género a la Globalización, Globalización y Género, Teorías de Género y Feminismos Globales y Teorías de Género y Feminismos Globales i Estudios de Género.* **Humanitats:** *Estudios de Género i Globalización y Género.* **Ciències Polítiques i de l'Administració:** *Género y Familia i Políticas de Igualdad de Género.* **Medicina:** *Ciclo de la Vida I: Patología Ginecológica, Reproducción y Sexualidad.* **Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció:** *Gender and Criminal Justice System.* **Administració i Direcció Empreses:** *Economía de Género.* **Ciències Empresarials:** *Economía de Género.* **Estudis Internacionals d'Economia i Empresa:** *Gender Economics.* I de manera transversal als màsters en **Història del Món, Salut Pública, Criminologia i Execució Penal i Cultura Digital i Mitjans Emergents.**

Al SEP només es reflecteixen dades del 2021: la BISS ofereix 2 assignatures que inclouen la perspectiva de gènere, mentre que la BaPIS n'ofereix 6.

--	--	--

## 1.2. Creació del mínor en Estudis de Gènere

### 1) Creació del mínor en Estudis de Gènere

- a) Nombre total de persones matriculades al mínor en Estudis de Gènere desagregat per sexe

El curs acadèmic 2018- 2019 s'implanta el mínor dedicat al gènere. Aquesta oferta formativa és rebuda amb èxit i compta amb un major nombre d'estudiants cada any. Així, els dos primers cursos acadèmics d'impartició sumen un total de 15 estudiants matriculats (4 homes i 11 dones); i els darrers dos anys el total puja a 23 (2 nois i 21 noies).

--	--	--

## 1.3. Incentivar les pràctiques curriculars i l'aprenentatge-servei en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual

### 1) Signatura de nous convenis amb entitats, empreses i institucions que treballen aquestes matèries

- a) Nombre de nous convenis de pràctiques signats amb entitats, empreses i institucions que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual

El juliol del 2021 hi havia un total de 25 convenis firmats amb entitats, empreses i institucions que tenen el gènere o la diversitat sexual com a eix vertebrador de la seva activitat. El juliol del 2022, però, hi havia un total de 18 convenis d'aquesta categoria. El nombre ha baixat, però es constata que la incorporació de la igualtat de gènere i la diversitat sexual als convenis s'ha convertit en una pràctica habitual.

--	--	--

- b) Nombre de projectes desenvolupats en el marc de l'aprenentatge-servei en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual

No s'han desenvolupat projectes en el marc de l'aprenentatge-servei en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual.



#### **1.4. Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i de postgrau, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu**

##### *1) Revisió de materials i campanyes amb perspectiva de gènere*

El maig del 2021 es van encarregar a la Cooperativa Almena Feminista els informes<sup>20</sup> “La perspectiva de gènere en la informació pública i els materials promocionals de la Unitat de Coordinació Acadèmica (UCA) de XXX de la Universitat Pompeu Fabra” per analitzar la comunicació a la pàgina web i al material promocional de sis UCA. L'aplicació dels consells que es desprenen dels informes ha estat desigual. La Comissió d'Igualtat de l'UCA de Traducció i Ciències del Llenguatge està treballant en l'aplicació de les propostes; l'UCA de Comunicació ha fet una anàlisi de l'informe rebut i, finalment, l'UCA de la Facultat de Ciències Polítiques ha fet una revisió completa de la seva pàgina web seguint les indicacions de l'informe. La resta d'UCA ha incorporat alguns suggeriments puntuals. Cal esmentar que ha quedat pendent encarregar l'informe de les UCA d'Economia i del DCEXS, i per això no es compta amb cap revisió de les seves webs i materials.

Vista la diversitat de situacions, és complicat fer una valoració homogènia de la revisió de materials i campanyes de la totalitat de les UCA.



#### **1.5. Fer campanyes específiques de sensibilització dirigides a estudiants de l'educació obligatòria i de la UPF orientades a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les carreres professionals i el seu desenvolupament, especialment en aquells estudis en què hi hagi un major desequilibri per sexes**

##### *1) Organització de campanyes*

- a) Nombre de campanyes específiques de sensibilització dirigides a estudiants de l'educació obligatòria i de la UPF orientades a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les carreres professionals i el seu desenvolupament

La Unitat de Comunicació i Projecció Institucional (UCPI), com a unitat responsable de la promoció institucional, no fa campanyes específiques per als graus on no hi ha paritat. Correspon

---

<sup>20</sup> Els informes es van encarregar amb els fons provinents de la menció M. Encarna Sanahuja Yll, de la Conselleria de Recerca i Universitats, a l'excel·lència en la inclusió de la perspectiva de gènere en la pràctica docent, obtinguda el 2019 per la UPF pel “Projecte #AmbPerspectiva: introducció de la perspectiva de gènere en la docència de grau”.

a cada UCA fer les campanyes pròpies que consideri adients per raons específiques. Així, l'UCA d'ETIC ha fet campanyes entre l'alumnat de batxillerat per captar l'interès de les estudiants per les enginyeries, estudis habitualment molt masculinitzats. La resta d'UCA no ha fet cap campanya orientada a combatre els estereotips de gènere.



b) Evolució de les matriculacions en cada titulació (% de dones matriculades per curs)

El percentatge de dones matriculades a la Universitat Pompeu Fabra ha augmentat. Així, les dones continuen representant la majoria de les matriculacions: han passat de ser un 59% el 2018 a un 61% el 2021.



c) Percentatge de matriculacions per curs a les diferents UCA

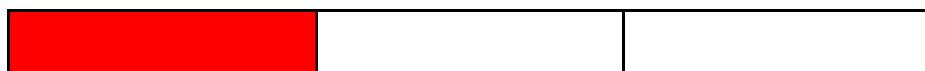
Economia i Empresa: presència i evolució equilibrada entorn del 50% d'homes i dones al llarg de tot el període.



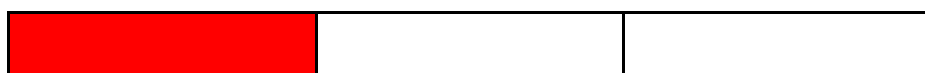
ETIC: masculinització als graus i als màsters. Tot i això, la presència de dones ha augmentat al llarg dels anys: ha passat d'un 30% el 2018 a un 38% el 2021.



Humanitats: feminització creixent als graus i als màsters d'Humanitats. La presència de dones és molt més elevada i continua augmentant: ha passat d'un 68% el 2018 a un 72% el 2021.



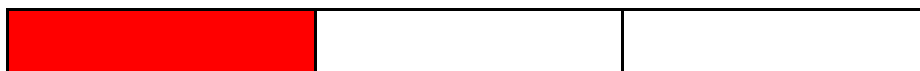
Ciències de la Salut: feminització creixent als graus i als màsters. La presència de dones ha augmentat al llarg dels anys: ha passat d'un 73% el 2018 a un 77% el 2021.



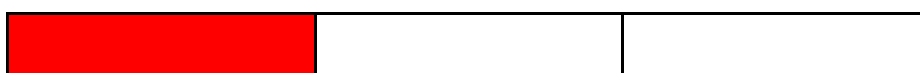
Ciències Polítiques: presència i evolució equilibrada d'homes i dones, entorn del 50%.



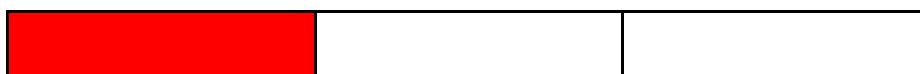
Dret: feminització creixent als graus i als màsters. La presència de dones ha augmentat al llarg dels anys: ha passat d'un 67% el 2018 a un 69% el 2021.



Comunicació: feminització creixent als graus i als màsters. La presència de dones ha augmentat al llarg dels anys: ha passat d'un 71% el 2018 a un 73% el 2021.



Traducció: graus i màsters altament feminitzats, sense cap canvi substantiu. En els darrers anys, la feminització oscil·la entre el 80 i el 83%.



### 1.6. Organitzar activitats dirigides a dones graduades o a punt de graduar-se de la UPF amb l'objectiu de facilitar la seva incorporació laboral i promoure la creació de xarxes en sectors professionals on es troben infrarepresentades

#### 1) Organització d'activitats

##### a) Nombre d'activitats dirigides a dones graduades

El nombre d'activitats dirigides a persones graduades ha augmentat: ha passat de 30 el 2020 a 42 el 2021. Cal matisar que no s'especifica quines d'aquestes accions s'han adreçat específicament a dones; la gran majoria s'ha fet per a tot l'alumnat graduat, sense distingir entre dones i homes.



### 1.7. Incorporar la perspectiva de gènere a la docència i als cursos fets en aquesta matèria com a criteris puntuables en els autoinformes per sol·licitar els trams de docència

#### 1) Revisió de criteris

No s'han revisat els criteris i, en conseqüència, no s'han incorporat criteris puntuables en els autoinformes per sol·licitar trams de docència.

--	--	--

**1.8. Proporcionar formació al PDI i al PAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement**

1) *Programació de sessions formatives dins el programa de formació contínua i el programa de Formació Inicial en Docència Universitària (FIDU).*

a) Programació de sessions formatives dins el programa de formació contínua i el FIDU (vegeu l'annex 1) per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement

Durant la vigència de Pla es van organitzar 12 cursos, dels quals un es va anul·lar per manca de participació.

--	--	--

b) Nombre de sessions formatives dins el programa de formació contínua i el FIDU que inclogui la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement

Es programen entre dues i tres sessions cada curs acadèmic.

--	--	--

c) Nombre de dones i homes assistents a les sessions formatives dins el programa de formació contínua i el FIDU que incloguin la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement

Tot i que la tendència és que hi hagi majoritàriament dones en les sessions, en els darrers anys s'ha arribat a una situació de paritat. De la mateixa manera, el nombre de persones assistents a les sessions ha augmentat: ha passat de 22 el 2018 a 63 el 2022.

--	--	--

2) *Elaboració de recursos i de materials*

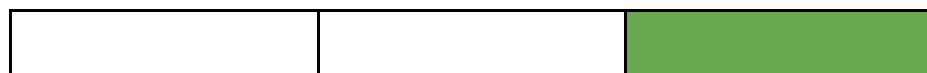
- a) Elaboració de recursos i de materials per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement

S'han programat quatre tipus de recursos en els darrers anys. En primer lloc, el 2019, s'elaboren diverses fitxes docents per abordar les violències masclistes per àmbits temàtics; el 2020 té lloc la taula rodona "Canviant la perspectiva: la diversitat afectivo-sexual i de gènere a l'acadèmia, la tecnologia i la innovació"; el 2021 es desenvolupa la web La perspectiva de gènere en la docència,<sup>21</sup> i finalment, també l'any 2021, s'elaboren mapes de competències i resultats d'aprenentatge sobre perspectiva de gènere i violència masclista per a tots els plans d'estudis de grau (finançats pel PECVG 2021).



3) *Creació d'un punt d'assessorament per al PDI que vulgui fer docència o recerca amb perspectiva de gènere*

El punt d'assessorament es crea juntament amb la web La perspectiva de gènere en la docència mencionada anteriorment. Aquesta pàgina va tenir un total de 2.414 visites l'any 2021, però no és possible conèixer quines d'aquestes visites les ha fet professorat, quines alumnat o quines altres persones.



**OE2: Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement**

El segon objectiu estratègic inclou un total de **5 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques en relació amb els indicadors que les configuren.

**2.1. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i a les activitats de transferència dels grups de recerca**

- 1) *Establiment d'un sistema d'indicadors, seguint les recomanacions de la Unió Europea i de l'informe She Figures, per identificar els grups que treballen en la dimensió de gènere*

<sup>21</sup> [La perspectiva de gènere en la docència](#). En aquesta web hi ha enllaços a tots els recursos creats, els que es detallen aquí i d'altres.



- a) Establiment d'un sistema d'indicadors, seguint les recomanacions de la Unió Europea i de l'informe She Figures, per identificar els grups que treballen la dimensió de gènere

Els indicadors s'han treballat en l'àmbit UPF (no per grups de recerca) i només en referència a ajuts a la recerca.



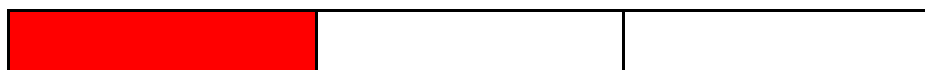
- b) Nombre de grups de recerca que incorporen la perspectiva de gènere en les seves activitats<sup>22</sup>

El nombre de grups de recerca que incorporen la perspectiva de gènere en les seves activitats s'ha mantingut constant al llarg dels anys: 30 en relació amb un total de 130 grups.



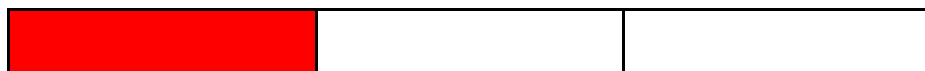
- c) Percentatge de projectes amb finançament extern que inclouen la perspectiva de gènere

En els darrers anys, només un 1% dels projectes amb finançament extern a la UPF incorporen la perspectiva de gènere. Així, en xifres absolutes, es pot afirmar que només incorporen aquesta perspectiva 6 dels 321 projectes actius.<sup>23</sup> En aquest cas, la UPF havia marcat l'objectiu d'assolir un 40% de projectes amb finançament extern que inclouen la perspectiva de gènere i, per tant, l'objectiu que s'havia proposat no ha estat completat.



2) *Revisió dels criteris de valoració; bases de les mesures de foment de la recerca*

No s'han revisat els criteris.



<sup>22</sup> Dades publicades a la pàgina web dels ODS de la UPF. Des del Servei de Recerca es va fer una enquesta que van respondre els grups sol·licitants de l'ajut COFRE del Pla de Mesures de Suport a la Recerca 2020. De l'anàlisi de les respostes, se'n desprèn que hi ha certa confusió sobre què significa implementar la perspectiva de gènere en la recerca.

<sup>23</sup> Font: dades publicades a la pàgina web dels ODS de la UPF, segons els criteris aplicats a l'UCPI.

## 2.2. Fomentar la presència de dones en els contractes predoctorals i postdoctorals, especialment en aquelles disciplines més masculinitzades

1) *Establiment de noves accions dirigides a estimular la presència de dones en aquests contractes (com ara fellowships, mentoring, installation grants, career development workshops, etc.)*

- a) Percentatge de dones que es presenten als ajuts i/o convocatòries de contractes predoctorals i postdoctorals

El percentatge de dones que es presenten a aquesta tipologia d'ajuts s'ha mantingut constant en els darrers anys, i oscil·la en el 50%.



- b) Percentatge de dones que es presenten a un contracte predoctoral en convocatòries públiques

Es manté estable al voltant del 50%.



- c) Percentatge de dones que han obtingut un contracte predoctoral en convocatòries públiques

El percentatge de dones que han obtingut aquesta tipologia de contracte ha disminuït en els darrers anys: ha passat del 68% el 2021 al 46% el 2022.<sup>24</sup> Cal especificar que aquest tipus de contracte no és competència directa de la UPF.



- d) Percentatge de dones que es presenten a convocatòries públiques de contractes postdoctorals

El percentatge de dones que es presenten a aquestes convocatòries s'ha mantingut estable en un 40%.<sup>25</sup>



<sup>24</sup> Font: ajuts de la convocatòria FI AGAUR concedits.

<sup>25</sup> Font: sol·licituds dels ajuts Juan de la Cierva de l'Agència Estatal de Investigación.

- e) Percentatge de dones que han obtingut un contracte postdoctoral en convocatòries públiques

El 2022, el percentatge de dones que han obtingut un contracte postdoctoral és només del 17%, en comparació amb el 67% que representaven l'any 2021.<sup>26</sup> Cal especificar que no és competència de la UPF.



- f) Percentatge de dones guanyadores dels ajuts i/o convocatòries de contractes predoctorals i postdoctorals

El percentatge de dones guanyadores d'aquesta tipologia d'ajuts ha patit una forta disminució en els darrers anys: ha passat del 60% el 2018 al 42% el 2021.

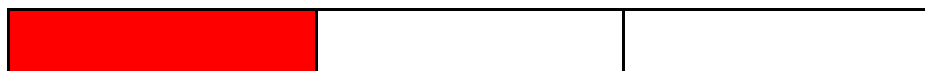


### 2.3. Estimular la participació de les dones com a investigadores principals (IP) en els projectes de recerca competitiu (especialment els internacionals), com a coordinadores dels grups de recerca i com a promotores de *start-ups* i patents

1) *Establiment de noves accions dirigides a estimular la presència de dones IP, coordinadores de grups i promotores de start-ups i patents (com ara activitats d'outreach o de mentoria).*

- a) Percentatge de projectes amb IP, homes i dones

Els homes continuen sent una àmplia majoria dels IP. Tot i això, la tendència ha anat disminuint lleugerament: ha passat d'un 73% el 2019 a un 69% el 2022.



- b) Percentatge de dones i homes que formen part dels projectes amb finançament extern

<sup>26</sup> Font: concessions dels ajuts Juan de la Cierva de l'Agencia Estatal de Investigación.

Continua havent-hi majoria d'homes en els projectes amb finançament extern. Tot i això, la tendència ha anat disminuint lleugerament: ha passat d'un 60% el 2019 a un 57% el 2022.



- c) Percentatge de dones i homes coordinadors de grups de recerca amb finançament extern

Una àmplia majoria d'homes continuen sent coordinadors de grups de recerca amb finançament extern: un 70% en els darrers quatre anys.



- d) Percentatge de dones i homes entre el PDI que han posat en marxa *start-ups* o que han registrat patents

Entre el PDI i majoritàriament, són els homes els qui han posat en marxa *start-ups* o els qui han registrat patents. Tot i això, durant l'any 2022, un 28% de dones en van registrar, en relació amb el 0% de l'any 2021. L'evolució, doncs, és molt positiva; però queda lluny encara de la paritat.



#### 2.4. Fomentar la mobilitat internacional, en programes externs, de les investigadores

- 1) *Establir noves accions dirigides a fomentar la mobilitat internacional de les dones (ajuts o borses d'ajuts).*

No hi ha dades sobre les accions fetes o el nombre d'estades internacionals segons que siguin dones o homes.



#### 2.5. Impulsar que les tesis doctorals incorporin la perspectiva de gènere

- 1) *Programació de sessions formatives dins el programa CÍCLIKS.*  
a) Nombre de dones i homes participants en les sessions formatives en perspectiva de gènere del programa CÍCLIKS

El nombre de persones assistents en aquesta tipologia de formacions ha augmentat des del 2019: ha passat de 7 a 15 persones el 2022. Tot i això, la immensa majoria continuen sent dones.



2) Inclusió d'indicadors de gènere en la sol·licitud de dipòsit de les tesis.

El curs acadèmic 2020-2021 es van incloure indicadors de gènere en la sol·licitud de dipòsit de les tesis. Així, un total de 68 tesis van incloure perspectiva de gènere durant l'esmentat curs.



### OE3: Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual

El present objectiu estratègic inclou només **2 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques, en relació amb els indicadors que les configuren.

#### 3.1. Reconèixer la recerca de grau i de postgrau en estudis de gènere i diversitat sexual feta a la Universitat

1) *Continuació del premi TFG en estudis de gènere*

El premi TFG en estudis de gènere ha tingut continuïtat, i ha assolit una participació per sobre dels objectius marcats (40).<sup>27</sup> Així, per exemple, durant l'any 2020, 68 persones s'han presentat al reconeixement. Tot i això, es manté una tendència en el transcurs dels anys, en què les dones són una àmplia majoria entre les persones participants.

Aquesta participació es mostra desigual en les diferents UCA; i són la de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i la de Medicina i Ciències de la Vida les que reflecteixen menys participació.



2) *Creació del premi TFM/tesi en estudis de gènere*

Es crea el premi bianual de TFM/tesi en estudis de gènere, que representa dues edicions durant la vigència del Pla. En les dues edicions hi ha participat un total de 51 persones, totes dones, una xifra per sobre de l'objectiu marcat (16).<sup>28</sup>

<sup>27</sup> L'objectiu marcat és de 5 TFG per facultat.

<sup>28</sup> L'objectiu marcat és de 2 TFM/tesis per facultat.

--	--	--

### 3.2. Fer difusió de la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual de la Universitat

#### 1) *Difusió de les tesis doctorals especialitzades en estudis de gènere*

Des del 2018 es difonen tesis doctorals especialitzades en estudis de gènere i diversitat sexual.

--	--	--

#### 2) *Visibilitzar les investigadores i els investigadors que fan recerca en aquesta matèria*

Des del 2018 es treballa en la visibilització de les investigadores i els investigadors que fan recerca en estudis de gènere i diversitat sexual.

--	--	--

#### 3) *Col·laboració en l'organització de jornades per part dels grups i centres de recerca especialitzats en gènere*

La Unitat d'Igualtat coorganitza la jornada anual del Centre d'Estudis de Gènere de la UPF (CEdGE, no actiu des del 2020), que l'octubre del 2021 en va celebrar la cinquena edició. En els darrers anys (excepte l'octubre del 2020, per la situació de pandèmia), el lliurament dels Premis en Recerca de Gènere ha tingut lloc en el marc d'aquestes jornades, amb l'objectiu de visibilitzar la recerca en aquesta matèria que també fa l'alumnat de grau, de màster i de doctorat.

--	--	--

## Tercer eix: Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional

El tercer eix versa sobre l'accés al treball i a la promoció professional. Està dividit en **2 objectius estratègics**.

### **OE1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS**

Aquest primer objectiu estratègic inclou un total de **10 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques, en relació amb els indicadors que les configuren.

### 1.1. Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i les seleccionades en totes les convocatòries de la Universitat, així com de les persones integrants de les comissions de selecció

#### 1) Dades de les quals es disposa

L'única dada de què es disposa a l'aplicació és la del nombre de dones i homes integrants de les comissions de selecció en totes les convocatòries de la Universitat (PAS), només entre els anys 2018 i 2019. La informació que aporta és que tant el nombre d'homes com el de dones ha augmentat; però que la proporció entre ambdós sexes s'ha mantingut: els homes han representat un 20% del total, ambdós anys.

És important matisar que l'aplicació del SEP no disposa de les dades següents:

- Nombre de dones i homes entre les persones aspirants a les comissions de selecció en totes les convocatòries de la Universitat (PAS).
- Nombre de dones i homes entre les persones seleccionades a les comissions de selecció en totes les convocatòries de la Universitat (PAS).

Tampoc es té constància sobre quins són els criteris de paritat previstos per establir la composició de les comissions de selecció.

--	--	--

### 1.2. Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de *curriculum vitae* no continguin elements de discriminació indirecta<sup>29</sup>

#### 1) Anàlisi dels procediments interns

No consta informació relativa al nombre de procediments interns analitzats relatius als criteris de contractació i d'avaluació de *curriculum vitae* per tal de garantir que no continguin elements de discriminació indirecta.

--	--	--

<sup>29</sup> Segons la [Llei 17/2015, del 21 de juliol](#), d'igualtat efectiva de dones i homes, **discriminació indirecta** és la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

**1.3. Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació de la Universitat per tal que, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni el candidat o candidata del sexe infrarepresentat.**

- 1) *Revisió de la normativa, incloent-hi atenció a la inserció laboral de les persones trans*

No se sap si s'ha revisat la normativa.

--	--	--

**1.4. Recopilar i difondre entre el PAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a la Universitat**

- 1) *Informació incorporada a la Guia de PAS i del PDI i a la intranet del PAS i del PDI*

A la intranet del personal de la UPF (PAS i PDI) hi ha l'apartat "Vida laboral", en el qual es poden consultar els horaris, els permisos, les llicències i les vacances. En aquest mateix apartat es poden trobar aspectes relacionats amb la conciliació laboral i familiar del PAS i del PDI. Alhora, a la Guia del PAS i del PDI hi ha l'apartat "Persones", en el qual hi ha un punt específic de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu en què es pot trobar també un enllaç a la intranet i a l'apartat ja comentat.

--	--	--

- 2) *Realització d'accions de difusió*

Tot i que les mesures de conciliació són públiques a la intranet, no es coneix si s'han fet accions per tal de difondre-les.

--	--	--

**1.5. Dissenyar les activitats acadèmiques i de gestió de la docència de manera que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar del PDI i del PAS**

No hi ha dades en relació amb la realització d'un o diversos estudis dels horaris de les activitats acadèmiques i de gestió de la docència, per tal que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiars del PDI i del PAS. D'altra banda, tampoc s'ha inclòs, entre els criteris per assignar l'horari de docència, la possibilitat d'adaptar-lo a les necessitats de conciliació del PDI, en la mesura que l'organització acadèmica i les necessitats objectives del servei ho permetin.

--	--	--



### **1.6. Dur a terme accions específiques entre els treballadors i les treballadores que promoguin la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar**

No es disposa d'informació completa relativa al nombre d'accions formatives o de sensibilització realitzades entre els treballadors i les treballadores que promoguin la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar. Tot i això, sí que es té constància de la formació Temps, Conciliació i Corresponsabilitat, realitzada el 2019, a la qual van assistir 6 membres del PAS (4 dones i 2 homes).

Finalment, tampoc es mostren dades en relació amb l'evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i filles i de persones dependents: percentatge d'homes i dones.

--	--	--

### **1.7. Promoure davant la Mesa d'Universitats les mesures de conciliació en els casos de permisos per cura d'una persona dependent i en els casos de permisos de maternitat i paternitat per a parelles del mateix sexe**

#### *1) Presentació de la proposta*

No s'ha dut a terme específicament aquesta proposta a la Mesa d'Universitats. Ara bé, s'han de tenir en compte els canvis que el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació va introduir en la normativa de permisos i llicències (un exemple és el permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, que dona resposta als permisos de maternitat i paternitat per a parelles del mateix sexe). Alhora, a la UPF, en data 7 d'octubre del 2020, el Consell de Govern va aprovar la Regulació de les jornades i horaris del personal d'administració i serveis funcionari, el qual, en el seu article 11 estableix un seguit de mesures de conciliació que són aplicables en el cas de cura de persones dependents (no aplicable al personal laboral).

--	--	--

### **1.8. Fer un estudi de les opcions de conciliació del PAS en el marc de l'organització actual de la UPF i la prestació dels seus serveis**

#### *1) Elaboració d'un estudi sobre els horaris actuals del PAS (franges de presència obligada i d'entrada i sortida)*

Durant el juliol del 2020 es van negociar els horaris del PAS funcionari. Així, tal com consta en l'acord signat i a l'aprovat pel Consell de Govern:

"Es van negociar uns horaris per al PAS per tal de fer evolucionar el model organitzatiu, de treball de gestió del PAS, transformació orientada a la prestació d'un servei públic de qualitat i compromesa amb la igualtat de gènere i la conciliació familiar, personal i laboral."

És per això que els horaris que es van aprovar i que s'apliquen al personal funcionari incorporen també mecanismes per facilitar la conciliació; per aquest motiu, s'ha afegit i s'ha desenvolupat en l'acord un punt específic sobre aquest tema, tal com hem exposat anteriorment.



### **1.9. Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura de conciliació**

*1) Priorització en l'assignació de les sol·licituds de teletreball: d'una banda, d'aquelles persones especialment sensibles a les condicions de treball per motius de salut, i d'altra banda, de les persones amb necessitats personals i familiars acreditades (ascendents i descendents fins al primer grau de consanguinitat i cònjuge/convivent)*

En el moment de redactar aquest informe, s'està negociant amb la part social un acord de teletreball del PAS, en aplicació de l'acord marc per al desenvolupament del teletreball del PAS a les universitats públiques de Catalunya de 16 de juny del 2021. Així mateix, i a causa de la pandèmia de la covid-19, es va posar en marxa el treball a distància adaptat a les necessitats del moment, el qual encara s'està duent a terme mentre acaba la negociació de l'acord de teletreball a la UPF. Així, mentre duri l'aplicació d'aquestes o altres mesures, i mentre no s'hagi negociat i tancat un nou acord de teletreball per al PAS a la Universitat, continua suspès el pla de teletreball vigent a la UPF al març del 2020 i de les prioritzacions que en aquest pla es preveien.

És important tenir en compte que al novembre del 2022 s'ha dut a terme l'enquesta de riscos psicosocials i clima laboral adreçada a tot el personal, tant PAS com PDI. Es tracta de la segona enquesta (l'anterior és del 2018), i com a novetat s'hi ha incorporat un bloc específic sobre aspectes relatius a la igualtat. També en aquesta ocasió s'ha introduït un apartat específic i s'ha preguntat sobre la situació viscuda durant la covid-19.



### **1.10. Vetllar perquè els temes de legislació bàsica en matèria de gènere s'incloguin en el pla de formació per competències del PAS**

1) *Programació de cursos sobre igualtat*

No s'ha informat el nombre de cursos oferts sobre temes de legislació bàsica en matèria de gènere **en el pla de formació per competències del PAS**. En conseqüència, tampoc se sap el percentatge d'homes i dones assistents a tals formacions.

--	--	--

**OE2: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixen la igualtat entre el PDI**

El segon objectiu estratègic inclou un total de **10 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques, en relació amb els indicadors que les configuren.

**2.1. Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i les seleccionades en totes les convocatòries de la Universitat, així com de les persones integrants de les comissions de selecció**

1) *Dades desagregades per sexe de les persones aspirants i de les seleccionades*

És important matissar que no es disposen de les dades següents:

- Nombre de dones i homes entre les persones seleccionades a les comissions de selecció en totes les convocatòries de la Universitat (PDI).
- Nombre de dones i homes integrants de les comissions de selecció en totes les convocatòries de la Universitat (PDI).
- Nombre de dones i homes entre les persones aspirants a les comissions de selecció en totes les convocatòries de la Universitat (PDI).

Tampoc es té constància sobre quins són els criteris de paritat previstos per establir la composició de les comissions de selecció.

--	--	--

**2.2. Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de *curriculum vitae* no continguin elements de discriminació indirecta**

1) *Anàlisi dels procediments interns*

No consta informació relativa al nombre de procediments interns analitzats relatius als criteris de contractació i d'avaluació de *curriculum vitae* per tal de garantir que no continguin elements de discriminació indirecta.

--	--	--

**2.3. Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació de la Universitat per tal que, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni el candidat o candidata del sexe infrarepresentat**

- 1) *Revisió de la normativa, incloent-hi atenció a la inserció laboral de les persones trans*

No se sap si s'ha revisat la normativa.

--	--	--

**2.4. Recopilar i difondre entre el PAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a la Universitat**

- 1) *Informació incorporada a la Guia de PAS i del PDI i a la intranet del PAS i del PDI*

A la intranet del personal de la UPF (PAS i PDI) hi ha l'apartat "Vida laboral", en el qual es poden consultar els horaris, els permisos, les llicències i les vacances. En aquest mateix apartat es poden trobar aspectes relacionats amb la conciliació laboral i familiar del PAS i del PDI. Alhora, a la Guia del PAS i del PDI hi ha l'apartat "Persones", en el qual hi ha un punt específic de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu en què surttambé un enllaç a la intranet i a l'apartat ja comentat.

--	--	--

- 2) *Realització d'accions de difusió*

Tot i que les mesures de conciliació són públiques a la intranet, no es coneix si s'han fet accions per tal de difondre-les.

--	--	--

**2.5. Dissenyar les activitats acadèmiques i de gestió de la docència de manera que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar del PDI i del PAS**

No se saben les dades sobre la realització d'un o diversos estudis dels horaris de les activitats acadèmiques i de gestió de la docència, per tal que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiars del PDI i del PAS. D'altra banda, tampoc s'ha inclòs, entre els criteris per

assignar l'horari de docència, la possibilitat d'adaptar-lo a les necessitats de conciliació del PDI, en la mesura que l'organització acadèmica i les necessitats objectives del servei ho permetin.

--	--	--

## **2.6. Dur a terme accions específiques entre els treballadors i les treballadores que promoguin la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar**

No es disposa d'informació relativa al nombre d'accions formatives i de sensibilització realitzades entre els treballadors i les treballadores que promoguin la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar. Tampoc del nombre de dones i homes participants en accions formatives i de sensibilització entre els treballadors i les treballadores que promoguin la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar. Finalment, tampoc es mostren dades en relació amb l'evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i filles i de persones dependents: percentatge d'homes i dones.

--	--	--

## **2.7. Promoure davant la Mesa d'Universitats les mesures de conciliació en els casos de permisos per cura d'una persona dependent i en els casos de permisos de maternitat i paternitat per a parelles del mateix sexe**

### *1) Presentació de la proposta*

No s'ha dut a terme específicament aquesta proposta a la Mesa d'Universitats. Ara bé, s'han de tenir en compte els canvis que el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació va introduir en la normativa de permisos i llicències (un exemple és el permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, el qual dona resposta als permisos de maternitat i paternitat per a parelles del mateix sexe). Alhora, en data 7 d'octubre del 2020, el Consell de Govern va aprovar la Regulació de les jornades i horaris del personal d'administració i serveis funcionari, el qual, en el seu article 11, estableix un seguit de mesures de conciliació que són aplicables en el cas de cura de persones dependents (no aplicable al personal laboral).

--	--	--

## 2.8. Avançar cap a la paritat en la composició del PDI dins de cada UCA

1) *Establiment de fites dins de cada UCA en relació amb la contractació, la promoció i l'estabilització*

No se sap si s'han establert fites en les respectives UCA per avançar cap a la paritat en la contractació, la promoció i l'estabilització.



Tot i això, s'han obtingut dades en relació amb el grau de compliment de la fita d'avançar cap a la paritat en la composició del PDI en els diferents departaments.

UCA	Grau de compliment (2022)	Valoració (de l'evolució)
Economia i Empresa	26%	Red
DTIC	27%	Red
Humanitats	44%	Orange
DCEXS	51%	Green
Polítiques	32%	Red
Dret	38%	Orange
Comunicació	41%	Orange
Traducció	67%	Green

La mitjana de totes les UCA:



## 2.9. Proporcionar eines per evitar els biaixos de gènere en els processos de selecció i promoció

1) *Establiment de criteris tècnics i formació per a la selecció sense biaixos de gènere per als integrants de les comissions de selecció i la discriminació indirecta en el món acadèmic*

No s'han obtingut dades en relació amb els criteris per a la selecció de personal sense biaixos de gènere. D'altra banda, s'observa que no s'ha fet cap acció formativa en aquesta matèria.



2) *Elaboració d'una llista d'indicacions per augmentar el reclutament de dones* (per exemple, incloure en les convocatòries d'accés del PDI una declaració de principis sobre el compromís de la Universitat amb la igualtat i la no-discriminació; enviar les convocatòries de places als Women's Caucus de les associacions professionals de les respectives disciplines; etc.).

No es té constància de l'elaboració de la llista d'indicacions per augmentar el reclutament de dones i, en conseqüència, no s'ha obtingut informació sobre el nombre de convocatòries en què s'han seguit aquestes indicacions.



**2.10. Establir un nou criteri per no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional en la promoció a places docents, i seguir les indicacions del European Research Council sobre permisos de maternitat en les avaluacions internes de la recerca**

1) *Establiment del criteri i d'indicacions.*

No s'ha obtingut informació en relació amb l'establiment d'un nou criteri i d'indicacions per no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional en la promoció a places docents.



**Quart eix: Participació i representació paritàries**

El quart eix se centra en la participació i la representació, i conté un sol objectiu estratègic. Tal com s'ha fet anteriorment, per tal d'observar el grau d'assoliment d'aquest objectiu, és necessari desglossar-lo en accions, tasques i els seus corresponents indicadors.

**OE1: Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions**

Aquest objectiu estratègic inclou un total de **5 accions**. A continuació, es pot observar el grau total d'assoliment de cadascuna de les tasques en relació amb els indicadors que les configuren.

### 1.1. Vetllar pel compliment de la paritat en tots els òrgans col·legiats, incloent-hi els òrgans de govern i les comissions de la Universitat

#### 1) *Revisió dels reglaments per fer efectiva la paritat*

Tot i que existeix una normativa<sup>30</sup> per la qual es regulen els càrrecs acadèmics de la Universitat, no es disposa d'informació en relació amb la revisió dels reglaments per assolir la igualtat efectiva.

--	--	--

#### 2) *Nombre de dones i homes en la composició dels òrgans i comissions<sup>31</sup>*

El nombre d'homes i dones en la composició dels òrgans i comissions es manté desigual al llarg dels anys. Les dades analitzades mostren que les dones només representen un 35% del total de persones constituents d'aquests òrgans i comissions.

--	--	--

### 1.2. Promoure que els òrgans de representació dels treballadors i treballadores estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat al Comitè d'Empresa i a les Juntes de Personal de PAS i de PDI.

#### 1) *Treballar amb els òrgans de representació i els agents socials*

La Universitat no té capacitat per incidir en les persones que han de formar part dels òrgans de representació del PAS i del PDI. Són les seccions sindicals les que fan les llistes (en el decurs de les eleccions sindicals) i en funció dels resultats els òrgans es constitueixen. Tot i això, des de la Universitat, es demana paritat en les comissions que s'han de formar a la UPF; per exemple, en temes com la Comissió de Seguiment del Teletreball, la qual s'ha de constituir una vegada finalitzi la negociació del teletreball, i que s'ha acordat amb la part social que sigui paritària.

Alhora, tots els òrgans de representació tenen les seves pàgines web, les quals gestionen ells mateixos. Per tant, s'hi pot veure la seva composició, tot i que actualment alguna web està desactualitzada i no hi ha la informació de les darreres eleccions sindicals celebrades l'any 2022. Així, consultant les webs, la composició és la següent:

- JPAS: 11 dones i 6 homes (17 membres)

<sup>30</sup> <https://seuelectronica.upf.edu/regulacio-carrecs-academics-upf> (art. 5).

<sup>31</sup> Per tal que la comparació entre anys tingui sentit, s'han tingut en compte els òrgans següents: Consell Social (ple i comissions), Claustre i Consell de Govern. I pel que fa a comissions, s'han comptat les estatutàries.



- CEPAS: 2 dones i 11 homes (13 membres)
- JDPI: 5 dones i 4 homes (9 membres)
- CEPDI: 8 dones i 14 homes (22 membres)



**1.3. Promoure la paritat en els òrgans de participació i representació estudiantil, així com en la figura del delegat o delegada del curs**

*1) Revisió dels reglaments per fer efectiva la paritat*

No es té constància que s'hagin revisat els reglaments dels òrgans de participació i representació estudiantil.



Tot i això, es té constància del percentatge de dones delegades i homes delegats als òrgans de participació i representació estudiantil. Així, la proporció ha estat de 50% - 50% durant els dos darrers anys, fet que mostra que s'ha estat treballant en la paritat en els òrgans de participació i representació.



**1.4. Promoure la paritat en els òrgans de representació de les associacions d'estudiants**

*1) Revisió dels criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants*

S'han revisat els criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants per incloure aquesta paritat en els seus òrgans de representació. D'altra banda, però, no és possible comprovar si aquesta s'ha assolit, ja que la Llei de protecció de dades personals no ho permet en molts dels casos.



**1.5. Elaborar un estudi sobre els obstacles subjectius i objectius que impedeixen o que dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions, amb propostes de mesures per superar-los**

*1) Elaboració de l'estudi*

No s'ha fet l'estudi sobre els obstacles que dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.



## Cinquè eix: La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències

El cinquè eix se centra en les violències i discriminacions dins la UPF, i conté un únic objectiu estratègic. Tal com s'ha fet anteriorment, per tal d'observar d'una manera més concreta el grau d'assoliment d'aquest objectiu, es desglossa en accions, tasques i indicadors.

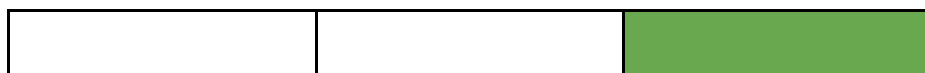
### **OE1: Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i l'LGBTI-fòbia de l'entorn universitari**

Aquest objectiu estratègic inclou un total de **9 accions**. A continuació, es pot observar el grau d'assoliment de les tasques en relació amb els indicadors que les configuren.

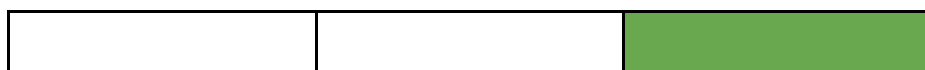
#### **1.1. Vetllar per una implementació efectiva de la informació, la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia), tot donant compliment al protocol vigent**

##### *1) Realització d'accions formatives*

Durant els darrers anys s'han fet formacions relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere a la Universitat (vegeu l'annex 1).



En relació amb les persones assistents a aquestes formacions, només es poden obtenir dades, segregades per sexe, del PAS. Així, es mostra que el nombre de persones assistents ha augmentat en el transcurs dels anys, que ha passat de 104 durant el curs 2018- 2019 a 240 durant el 2020-2021. Tot i que la gran majoria de les assistents continuen sent dones, el percentatge d'homes ha augmentat del 22% el 2018 al 33% el 2021.



##### *2) Difusió efectiva del protocol vigent i dels recursos d'informació i acompanyament*

S'ha difós activament el protocol, sobretot durant els primers anys de la seva vigència. Així, l'equip de la Unitat d'Igualtat, el setembre del 2021, va anar presencialment a totes les presentacions d'estudis de grau per donar a conèixer l'esmentada Unitat i l'existència del protocol al nou alumnat. D'altra banda, s'han editat tríptics informatius sobre les situacions de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, que es lliuren amb les carpetes de primer curs.



3) *Revisió del curs Introducció a la Universitat, de la Guia de l'estudiant i del Pla d'Acció Tutorial*

En relació amb el curs Introducció a la Universitat, el 2019 es va fer una prova pilot anomenada Passaport de l'estudiant, que incloïa el *visat d'igualtat*. Aquesta prova pilot no va tenir continuïtat. Per una altra banda, la Guia de l'estudiant es revisa anualment i inclou un destacat sobre "Situacions de violència masclista i LGBTI-fòbica" dins l'apartat "Vida universitària". Tot i això, el Pla d'Acció Tutorial no s'ha treballat.



4) *Revisió de la Guia del PAS i del PDI*

Anualment, es revisa la Guia del PAS i del PDI.



5) *Avaluació de la implementació del Protocol*

a) *Nombre de denúncies*

El nombre de denúncies, en circumstàncies "normals", sol ser una bona dada per analitzar si la implementació del Protocol s'ha fet correctament. En el cas de la UPF durant els darrers anys, s'observa que el nombre de denúncies ha disminuït notablement: el curs 2018-2019 es van rebre 7 denúncies, mentre que els tres cursos següents se'n van rebre 3 cada curs. Es pot interpretar que, en aquest cas, la disminució en el nombre de denúncies sigui conseqüència de la pandèmia de la covid-19, la qual va provocar una aturada abrupta de la convivència a la Universitat i, en conseqüència, que les agressions denunciades es reduïssin. Per tant, no és valorable la implementació del Protocol considerant la dada del nombre de denúncies.



b) *Convenis signats amb entitats i serveis externs*

Durant l'any 2019 es van signar dos convenis. En primer lloc, el Conveni entre les universitats catalanes per traslladar l'expedient de les víctimes de violència de gènere. En segon lloc, el Conveni amb la Direcció General d'Igualtat, per tal d'utilitzar la Unitat d'Igualtat com a punt de xarxa SAI.

Durant l'any 2021 es va signar el Conveni entre universitats catalanes per traslladar l'expedient de víctimes d'assetjament i, finalment, durant l'any 2022 es va signar la renovació del Conveni amb l'entitat Conexus, per derivar-hi els membres de la comunitat que requereixin atenció psicològica.



c) *Evolució del nombre de derivacions a serveis externs*

Durant els últims anys el nombre de derivacions ha augmentat: al 2018, 2019 i 2021 se n'acumulen 10; mentre que en el període 2021-2022 se'n comptabilitzen 12. Tot i l'augment de les derivacions, tal com ha passat en accions anteriors, la informació és difícilment valorable per tal de contrastar el funcionament del Protocol, atesa la distorsió provocada per la pandèmia.



**1.2. Reforçar els serveis d'informació, orientació i d'assessorament davant les situacions de discriminació i d'assetjament per violència masclista i LGBTI-fòbia així com per acompanyar en la transició de gènere**

1) *Augment del nombre de recursos disponibles, ja siguin propis o prestats en col·laboració amb altres entitats o institucions*

a) *Nombre de persones assessorades davant les situacions de discriminació i assetjament per violència masclista i LGBTI-fòbia, així com per acompanyar-les en la transició de gènere, desagregades per sexe<sup>32</sup>*

El nombre de persones ateses ha disminuït lleugerament al llarg dels anys. Tal com s'ha comentat anteriorment, cal matisar que durant els cursos 2019-2020 i 2020-2021 l'activitat presencial a la Universitat va ser escassa, a causa de la pandèmia. Com a conseqüència, torna a esdevenir difícil fer una valoració objectiva del funcionament de l'assessorament.



<sup>32</sup> Es comptabilitzen totes les consultes, queixes i denúncies ateses de juliol a juliol dels anys assenyalats.

- b) Augment del nombre de recursos disponibles, ja siguin propis o prestats en col·laboració amb altres entitats o institucions pel que fa a les situacions de discriminació d'assetjament per violència masclista i LGBTI-fòbia.

El 2019 es va signar el Conveni amb la Direcció General d'Igualtat per incloure la Unitat d'Igualtat com a punt de la xarxa SAI per als membres de la comunitat universitària. D'altra banda, durant els anys 2019, 2020, 2021 i 2022 s'han rebut fons del Pacto de Estado Contra la Violència de Gènere per fer activitats relacionades amb la violència masclista. Finalment, durant els cursos 2021-2022 i 2022-2023 s'han signat convenis de coordinació de protocols amb tots els centres adscrits.



### 1.3. Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual

- 1) *Adopció de mesures específiques per prevenir aquestes situacions i donar-hi una resposta efectiva a les festes estudiantil.*

L'any 2019 s'organitza una formació sobre gestió de punts liles adreçada a les associacions d'estudiants. L'any 2020 s'encarrega un informe a l'entitat Creación Positiva sobre l'organització de punts liles a les festes universitàries amb fons del PECVG del 2019. L'any 2021 s'organitza una segona formació sobre gestió de punts liles. Finalment, l'any 2022 s'acorda la necessitat de tenir punts liles a les festes universitàries, atesos per persones formades; en conseqüència, s'elabora un circuit per tal d'organitzar-los correctament i, paral·lelament, es compra el material adient (carpa lila i petos identificatius) amb fons del PECVG 2022.



### 1.4. Revisar la normativa sobre adaptació curricular perquè s'hi puguin acollir les estudiants víctimes de violència de gènere, així com els i les estudiants que hagin patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i els i les estudiants que hagin patit LGBTI-fòbia o que estiguin en procés de transició de gènere

- 1) *Revisió de la normativa*

L'abril del 2021 s'aprova la **Normativa d'adaptació docent** per a estudiants que poden requerir un tractament específic, que facilita que l'alumnat víctima de violència de gènere, el que hagi patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i l'alumnat que hagi patit LGBTI-fòbia o que estiguin en procés de transició de gènere, puguin sol·licitar adaptacions curriculars. Així, el nombre de

sol·licituds d'adaptació docent presentades per a aquesta tipologia d'estudiants ha augmentat a 6 persones (totes dones, durant el curs acadèmic 2020-2021), davant només 1, que va sol·licitar-ho el curs 2019-2020 (de manera no formal, quan encara no existia la normativa esmentada).

--	--	--

### **1.5. Promoure l'adopció d'acords interuniversitaris amb universitats i centres de recerca d'altres demarcacions per traslladar l'expedient d'estudiants de grau i de postgrau, que hagin estat víctimes de violència de gènere, o el dels seus fills i filles**

#### *1) Adopció d'acords*

S'han establert diferents acords amb universitats públiques catalanes per traslladar l'expedient d'estudiants de grau i de postgrau, que hagin estat víctimes de violència de gènere, o el dels seus fills i filles. Durant el període del pla dues dones han demanat acollir-se a aquesta opció.

--	--	--

### **1.6. Elaboració d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia a la comunitat universitària**

#### *1) Elaboració de l'estudi*

Durant l'any 2020 es va fer l'estudi, finançat amb fons del PECVG del 2019, sobre la incidència de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia a la Universitat, a partir de les dades resultants de l'enquesta general feta l'any 2019.

--	--	--

### **1.7. Vetllar perquè en la programació cultural i esportiva de la UPF i en els espais residencials no es produeixi discriminació de gènere i es respecti la diversitat sexual i d'identitat i d'expressió de gènere**

#### *1) Realització d'activitats i de campanyes*

- a) Realització d'activitats i de campanyes per vetllar perquè en la programació cultural i esportiva de la UPF i en els espais residencials no es produeixi discriminació de gènere i es respecti la diversitat sexual i d'identitat i d'expressió de gènere

Des de la UPF, s'ha treballat amb diferents equips esportius, especialment amb l'equip de rugbi (Taurons) per acabar amb dinàmiques sexistes en el si del grup. De la mateixa manera, s'ha fet difusió de campanyes com #JuguemTotes. D'altra banda, s'ha fet una formació amb Trempats (colla castellera de la UPF) per prevenir les agressions masclistes en l'activitat castellera.

En el marc de la Setmana de la Igualtat del 8M del 2020 es va organitzar la taula rodona "Donai esport".

Tot i això, no s'ha avançat en el fet de garantir que en la normativa que regula els espais residencials es garanteixi la no-discriminació de gènere, la diversitat sexual i la identitat i expressió de gènere; aquesta normativa està pendent de revisar.



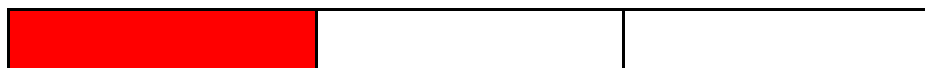
- b) Nombre de persones assistents a activitats i campanyes per vetllar perquè en la programació cultural i esportiva de la UPF i en els espais residencials no es produeixi discriminació de gènere i es respecti la diversitat sexual i d'identitat i d'expressió de gènere, desagregades per sexe.

El nombre de persones assistents a aquestes activitats i campanyes ha augmentat exponencialment: mentre que el 2020 van participar-hi 15 persones, durant el curs 2021-2022 ho han fet 27 (majoritàriament dones).



## 2) Canvis de reglaments i normatives

No s'ha revisat cap reglament per facilitar l'accés de les persones trans i intersex a les lligues esportives, perquè es puguin inscriure als equips amb què s'identifiquin. Tampoc s'han introduït canvis en la normativa perquè les persones que vulguin accedir a les residències universitàries puguin especificar amb qui voldrien compartir habitació.



## 1.8. Iniciar una reflexió sobre la recollida de la variable 'sexe' que sigui inclusiva de les diferents identitats i expressions de gènere

### 1) Convocatòria de reunions amb aquest objectiu

S'han fet reunions per crear una variable "sexe" inclusiva a les diferents identitats i expressions. Tot i això, no s'ha materialitzat cap avenç en el tema.



## 1.9. Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (lavabos diferenciats per sexe vs. lavabos comuns) i buscar alternatives en el cas dels vestidors

1) Convocatòria de reunions amb aquest objectiu

Durant el curs 2019-2020 van tenir lloc diverses reunions per definir i preparar aquests espais. Des del començament d'aquest període, cada campus compta com a mínim amb un WC neutre quant a gènere. Igualment s'ha habilitat un espai de lactància a cada campus i s'han senyalitzat els WC de persones amb discapacitat també com a espais destinats a l'ús de la copa menstrual. No s'ha avançat, però, en el tema de disposar de vestuaris inclusius.



### 3.4. Anàlisi de resultats

A continuació, es porta a terme una anàlisi detallada, quantitativa i qualitativa dels resultats exposats anteriorment, segons els eixos, els objectius, les accions i els indicadors citats.

#### Primer eix: Promoció d'una cultura d'igualtat

Pel que fa al primer eix, "Promoció d'una cultura d'igualtat", s'han valorat **40 indicadors**, dels quals **24 es mostren complets o amb evolució favorable**; és a dir, **l'eix 1 s'ha assolit en un 60%**. En canvi, hi ha 12 indicadors (30%) que no s'han fet o que tenen una evolució desfavorable, i no s'ha pogut obtenir informació d'uns altres 4 (el 10%).

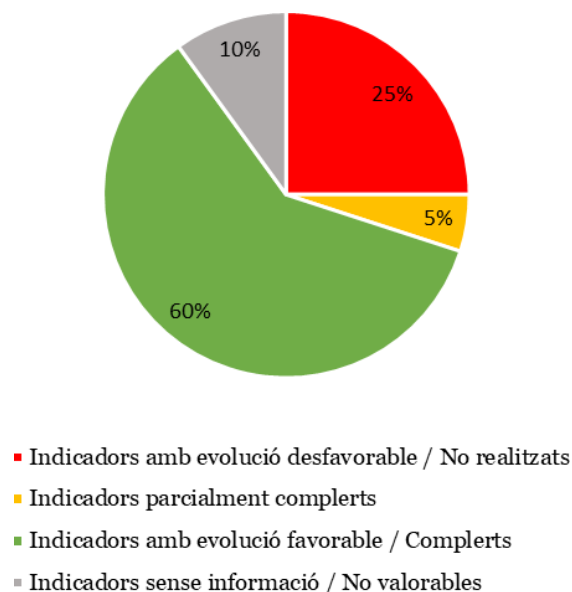


Figura 6. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 1



Tot seguit, s'analitzen els tres objectius estratègics del primer l'eix:

### OE1: Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària

La gran majoria dels indicadors corresponents a aquest objectiu i les accions que incorpora s'han completat de manera satisfactòria. Concretament, s'han tingut en compte **18 indicadors**, dels quals **14 (78%) s'han assolit**. Mentre que hi ha 4 indicadors (22%) dels quals no es disposa d'informació.

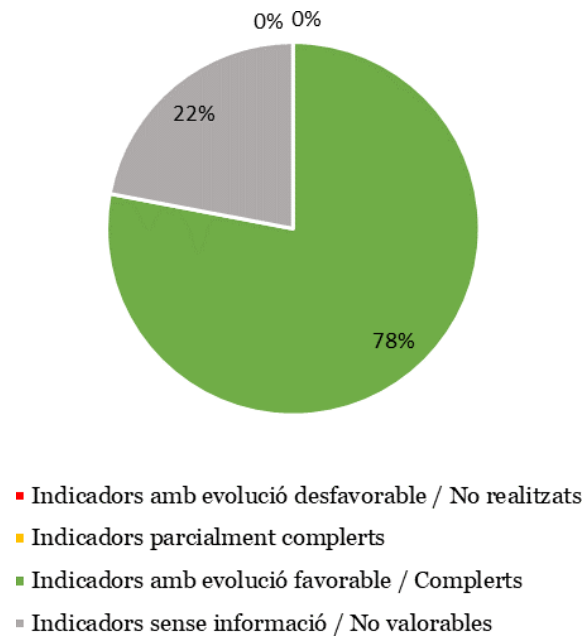


Figura 7. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 1 de l'eix 1

Les xifres són un reflex del fet que la Universitat **treballa de manera constant per fer prevaldre els valors de la igualtat de gènere i incorporar la mirada LGBTI+** en la seva comunitat. **Comunicativament**, el nombre de notícies concretes sobre la temàtica ha anat incrementant-se durant els darrers anys. En relació amb les **activitats organitzades** al campus, aquelles promogudes per la Unitat d'Igualtat són les que s'han mantingut i s'han incrementat més sostingudament en el temps; tot i això, diverses **UCA** han augmentat el nombre d'activitats relacionades amb la igualtat de gènere.

Igualment, la Universitat **ha revisat els criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants**, de manera que aquelles que disposen de **protocol contra la violència masclista i LGBTI-fòbica** obtenen facilitats econòmiques. Tanmateix, només es té constància del resultat de la mesura en 8 de les 43 associacions de la UPF. S'ha de tenir en compte que hi ha la possibilitat que hi hagi més protocols dels quals la Universitat no en tingui coneixement. En la mateixa línia, la informació sobre les **activitats realitzades** en matèria d'igualtat per part de les associacions durant el curs acadèmic és escassa. De cara a conèixer la participació d'homes i

dones en les associacions, també esdevé un obstacle el fet que la Llei de protecció de dades impedeix conèixer les persones inscrites en determinades associacions, alhora que moltes no duen un registre dels seus membres. Amb tot, encara que s'han revisat els criteris d'atorgament de subvencions a les entitats, l'esforç d'impulsar les xarxes estudiantils que promouen la igualtat **no mostra resultats mesurables**.

Finalment, quant a **distincions i guardons a les dones**, aquesta anàlisi no pot confirmar si s'han tingut en compte mesures d'acció positiva. Tot i això, hi ha hagut una millora, ja que el nombre de dones que han rebut guardons ha **augmentat** exponencialment des de la implementació del Segon Pla; per tant, s'ha evidenciat una voluntat institucional de revertir la tendència històrica d'atorgar guardons principalment a homes. Una voluntat que, sens dubte, contribueix al trencament del "sostre de vidre" en el reconeixement dels mèrits de les dones. En la mateixa línia, s'observa un **augment de la participació de les dones com a ponents** de les lliçons inaugurals de curs de la Universitat i de les UCA; també als actes de graduació i als Diàlegs Humanístics.

## **OE2: Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF**

L'anàlisi d'aquest objectiu i les seves accions mostra resultats polaritzats. Dels **10 indicadors** que s'inclouen, **4 (40%) són indicadors assolits, i 6 més (60%) es mostren com a no assolits**. Aquestes dades evidencien que tot i haver una tendència positiva cap a fer efectiva la transversalitat del principi d'igualtat, encara queda camí per recórrer.

Per tal d'introduir el principi d'igualtat d'una manera transversal en els diferents àmbits i polítiques de la Universitat, és necessari **revisar les normatives, els plans d'acció i la documentació oficial vigent a la Universitat**, amb la finalitat de revertir el biaix androcèntric que puguin contenir. En aquest sentit, si bé és cert que hi ha hagut una voluntat de fer revisions, no es compleix la recomanació d'elaborar **informes d'impacte de gènere**. En aquest sentit, només es coneix la revisió amb perspectiva de gènere de l'annex del Codi de Conducta i de la Normativa d'adaptació docent. També s'ha revisat el plec de condicions dels concursos per incloure clàusules específiques que garanteixin el compliment de les lleis d'igualtat efectiva. Alhora, s'ha de prestar atenció al fet que **no s'han elaborat estudis sobre com incorporar la perspectiva de gènere de manera específica en els plans de prevenció de riscos laborals** i tampoc s'ha fet cap seguiment de la **normativa que regula els càrrecs acadèmics** de la Universitat.

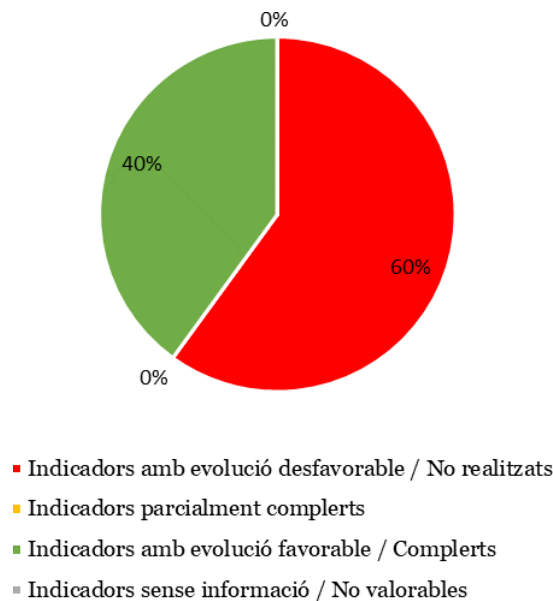


Figura 8. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 2 de l'eix 1

Si es parteix de la premissa que el llenguatge és molt més que un instrument comunicatiu i descriptiu, i que a través del llenguatge es generen imaginaris, la promoció de l'ús del **llenguatge inclusiu i no sexista** en les comunicacions i la documentació que produeix la Universitat, com a mecanisme per superar la reproducció i el manteniment de les desigualtats, mereix una menció especial. En aquesta línia, la UPF ha revisat **mínimament** el seu *Llibre d'estil*, que conté l'apartat "Ús igualitari del llenguatge", en el qual es parla de l'ús del masculí genèric com a forma no marcada. Aquest apartat es complementa amb un document penjat a la web del Gabinet Lingüístic amb recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge. Igualment, s'han fet algunes accions formatives per millorar el llenguatge inclusiu. No obstant això, es posa de manifest la **importància de revisar la política lingüística en relació amb els temes de gènere**, en línia amb el **debat social** existent.

### OE3: Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat

L'objectiu de garantir el desplegament efectiu del Segon Pla d'Igualtat, i les accions incloses, es troba **assolit en un 50%. 6 dels 12 indicadors previstos es consideren assolits. Per contra, 4 (33%) no s'han assolit i 2 (17%) no tenen informació disponible.**

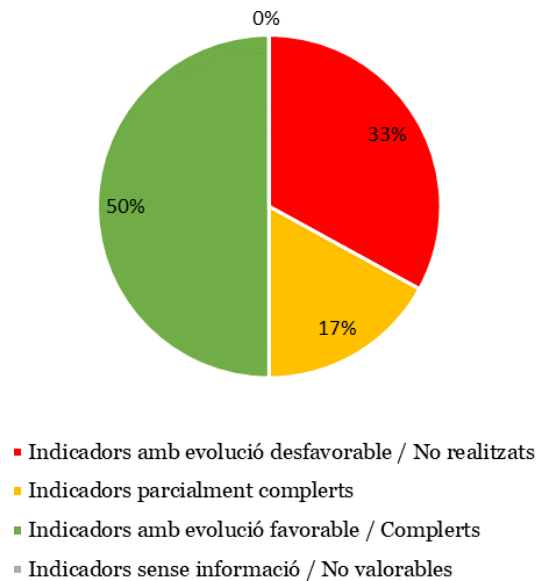


Figura 9. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 3 de l'eix 1

Com s'ha explicat anteriorment, principalment durant el primer any d'implantació del Pla, se n'ha fet una **tasca important de difusió**; però va quedar **aturada degut a la pandèmia de la covid-19**. Així mateix, la **Comissió de Seguiment** del Pla es va crear i es va reunir durant el 2019, i un cop més l'any 2021.

La vessant menys favorable dels resultats, però, i més enllà de l'afectació de la pandèmia, s'explica perquè **no s'ha dissenyat cap mecanisme de recollida sistemàtica de la informació per desagregar les dades per sexe** i, en conseqüència, no s'ha pogut crear l'**Observatori de la Igualtat**, ni s'ha fet cap estudi amb les dades recollides per deixar constància de la situació d'homes i dones a la Universitat.

Cal remarcar que entre aquestes dades, encara no desagregades, n'hi ha de caràcter molt substancial, com per exemple, les relatives a la recerca o al reclutament de professorat dels departaments. Cal prendre consciència que **comptar amb les dades desagregades permet fer aflorar desequilibris i biaixos altrament no visibles** i, en conseqüència, permet prendre decisions estratègiques per equilibrar el que calgui.

Per altra banda, les **activitats formatives** sobre perspectiva de gènere s'han programat de manera continuada, especialment pel que fa al PAS i en menor mesura les destinades al PDI (vegeu el detall de les formacions organitzades a l'annex 1).

## Segon eix: Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere

En el segon eix, “Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere”, s’han considerat **45 indicadors**, dels quals **18 es mostren complerts o amb evolució favorable**; és a dir, **l’eix 2 s’ha assolit en un 40%**. També hi ha 12 indicadors (27%) que estan parcialment complerts, **14 (31%) que no s’han treballat o que tenen una evolució desfavorable**, i 1 (2%) del qual no s’ha pogut obtenir informació.

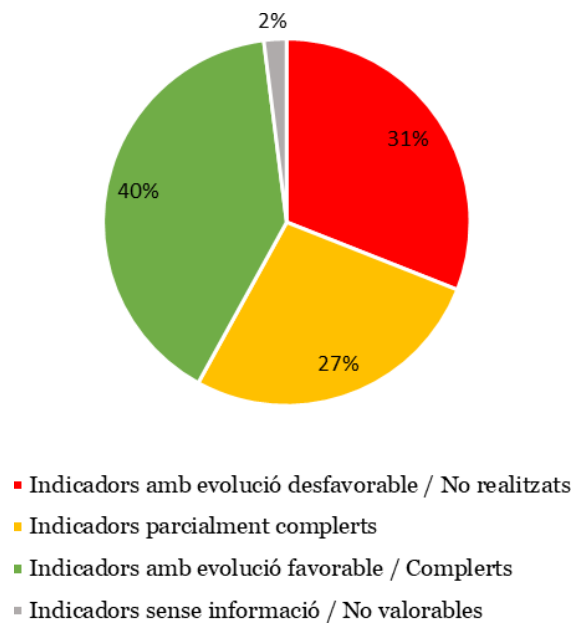


Figura 10. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 2

A continuació s’analitzen els tres objectius estratègics que configuren el segon l’eix:

### OE1: Impulsar la perspectiva de gènere en la docència

L’impuls de la perspectiva de gènere en la docència és una acció transcendental en la transmissió, assoliment i aplicació dels valors de la igualtat i l’equitat de gènere en el context de la Universitat. L’objectiu, i les accions que conté, es troba **assolit en un 43%**; és a dir, **10 dels 23 indicadors previstos s’han assolit**. Són 5 (22%) els indicadors parcialment assolits i **8 (35%) els que no s’han assolit**.

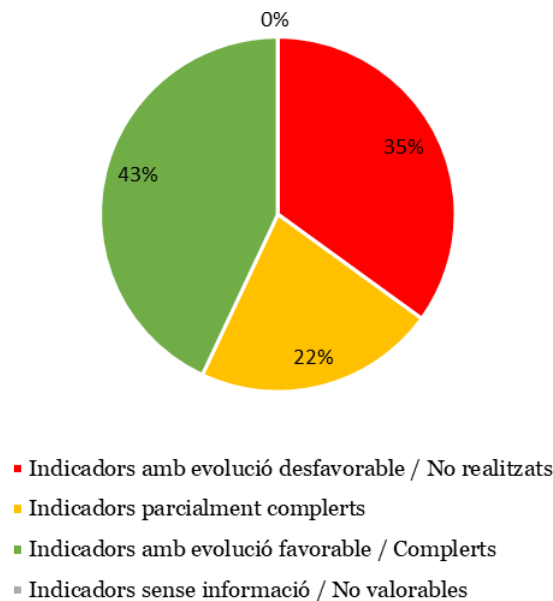


Figura 11. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 1 de l'eix 2

En aquest cas, però, s'insta a ser prudent amb els resultats, ja que les dades poden ser **diferents de la realitat** a les aules. És necessari observar que, actualment, no existeix cap element que permeti mesurar el grau d'inclusió de la perspectiva i continguts de gènere a les aules.

Tot i això, es constaten algunes **assignatures amb perspectiva de gènere** en 8 plans d'estudis de grau i, a la vegada, en 4 màsters s'ha incorporat com a competència transversal. Aquesta és una dada poc objectiva i es fa difícil conèixer quina és l'aplicació real i com es concreta. En la mateixa línia, s'ha creat el **mínor en Gènere** i s'han signat nous **convenis de pràctiques** amb entitats, empreses i institucions implicades de manera directa a fer efectius els drets de les dones i les persones LGBTI+ i l'assoliment de la igualtat i l'equitat de gènere.

D'altra banda, des del DTIC, s'han fet **campanyes de sensibilització** dirigides al futur alumnat, orientades a **combatre els estereotips de gènere** en l'elecció de les enginyeries. També s'ha produït un augment continu de les dones matriculades a la UPF, que ha passat de ser un 59% el 2018 a un 61% el 2021. Tanmateix, la masculinització i la feminització de determinats graus segueix persistint.

Finalment, des de la Universitat, s'ha ofert **formació al PDI per tal de facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència**. En la mateixa línia, **s'han elaborat recursos i materials**<sup>33</sup> que faciliten aquesta incorporació a la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement. No obstant això, encara que la Universitat posa a

<sup>33</sup> [La perspectiva de gènere en la docència](#).

l'abast del professorat recursos i formacions, la seva implementació no s'està supervisant i, en conseqüència, **es fa difícil saber quin és el grau d'implementació real.**

## OE2: Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement

El segon objectiu d'impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement, i les accions que inclou, mostra unes xifres poc favorables. Dels **17 indicadors** previstos, únicament **3 (18%) són indicadors assolits, mentre que n'hi ha 6 (35%) que no s'han assolit.** 7 dels indicadors (41%) es troben parcialment assolits i d'1 (6%) no hi ha informació disponible.

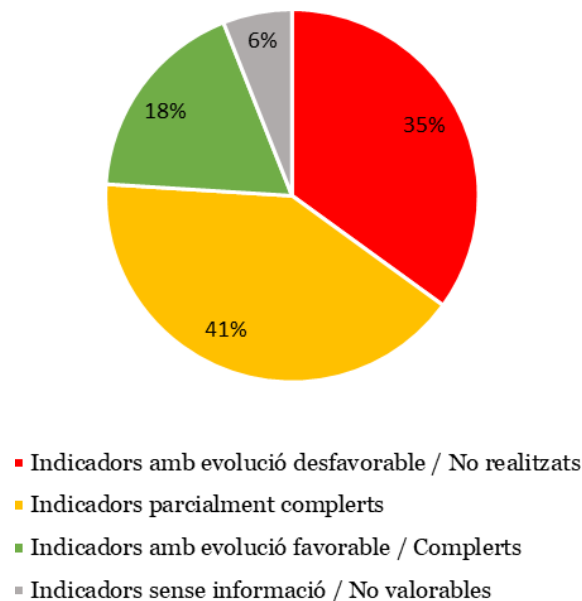


Figura 12. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 2 de l'eix 2

Els resultats fan referència, d'una banda, al fet que **la perspectiva de gènere continua no sent prioritària** en la recerca i la transferència de coneixement; en aquest sentit, tan sols 30 grups de recerca, entre els 130 existents, afirmen incloure aquesta perspectiva. Institucionalment, tampoc s'han revisat els **critèris de valoració de les mesures de foment de la recerca.** També cal citar, però, que durant el curs 2020-2021, es van incloure **indicadors de gènere** en la sol·licitud de **dipòsit de les tesis doctorals.**

Pel que fa a **la presència de dones en els contractes predoctorals i postdoctorals ha anat disminuint,** tot i tenir-se constància que el nombre de dones que es presenta a les convocatòries ha anat augmentant. Aquest fet pot indicar que hi ha interès per part de les dones per accedir a

aquestes posicions, però que, per contra, els **critèris d'adjudicació de les places** no afavoreixen aquesta incorporació. Caldria fer una anàlisi més acurada d'aquests indicadors per detectar els possibles biaixos i compensar-los.

Tot i promoure que les dones puguin desenvolupar satisfactòriament les seves carreres acadèmiques, el nombre de les que aconsegueixen convertir-se en **IP, ser coordinadores de grups de recerca, membres de projectes amb finançament extern o iniciar start-ups o registrar patents** continua sent inferior al nombre d'homes. Alhora, es destaca que **no hi ha dades** sobre accions dirigides a fomentar la **mobilitat internacional de les dones**.

### OE3: Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual

El tercer objectiu, i les seves accions, s'han **acomplert en un 100%**, com indiquen els **5 indicadors valorats**.

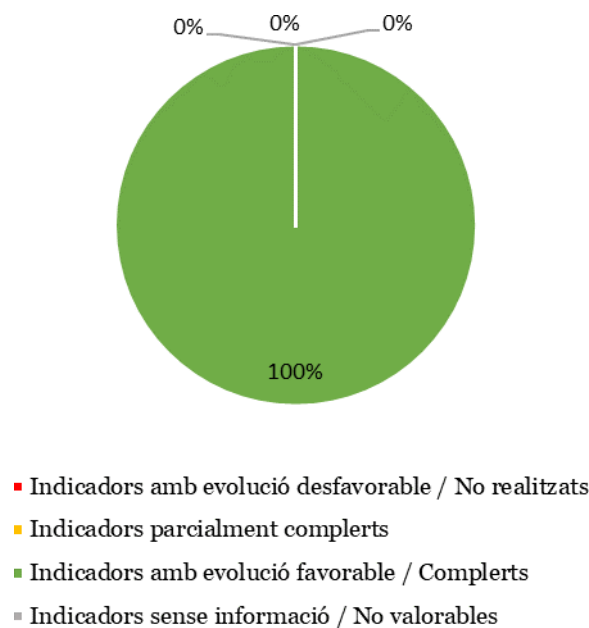


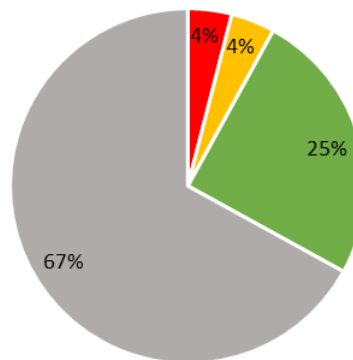
Figura 13. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 3 de l'eix 2

Amb la finalitat de reconèixer la recerca de grau i de postgrau en estudis de gènere i diversitat sexual realitzada a la Universitat, s'ha continuat promocionant el **premi TFG** i s'ha creat el **premi TFM/tesi en estudis de gènere**. Igualment, s'ha estat treballant en la **difusió de les tesis doctorals especialitzades** en aquests estudis, donant visibilitat, també, a les investigadores que fan recerca en la matèria, i s'ha col·laborat i **s'han organitzat jornades** de grups i centres de recerca que tenen en compte o treballen centralment el gènere.



### Tercer eix: Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional

El tercer eix, "Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional", és el que mostra un menor índex d'informació valorable. Així, dels **24 indicadors** valorats, només **6 s'han complert o tenen una evolució favorable**; és a dir, **l'eix 3 s'ha assolit en un 25%**. En canvi, hi ha 1 indicador (4%) que s'ha complert parcialment, 1 (4%) que no s'ha realitzat o que té una evolució desfavorable, i **16 (67%) que no disposen d'informació**.



- Indicadors amb evolució desfavorable / No realitzats
- Indicadors parcialment complerts
- Indicadors amb evolució favorable / Complerts
- Indicadors sense informació / No valorables

Figura 14. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 3

Tot seguit es mostra el detall de l'anàlisi dels dos objectius estratègics que s'inclouen en el tercer eix:

#### **OE1: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixen la igualtat entre el PAS**

El primer objectiu, i les accions que conté, les quals interpel·len al PAS, s'ha **assolit en un 36%**; és a dir, **4 dels 11 indicadors previstos**. Per altra banda, de **7 indicadors (64%) no s'ha obtingut cap informació**.

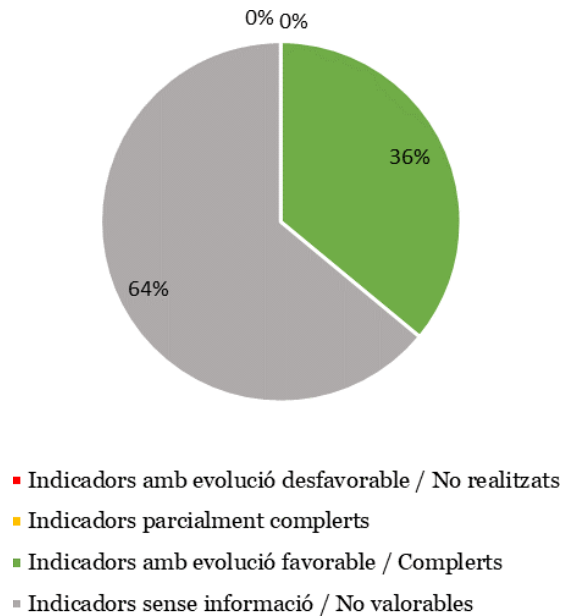


Figura 15. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 1 de l'eix 3

Ni en el cas del PAS ni en el del PDI, s'ha fet cap **estudi dels procediments interns relatius a l'avaluació de *curriculum vitae*, i dels criteris de selecció i contractació de personal**, per tal de garantir que no continguin biaixos de gènere i elements de discriminació indirecta. Tampoc s'ha fet cap revisió de la normativa de contractació de la Universitat perquè, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni la persona candidata del sexe/col·lectiu infrarepresentat, o indicacions per augmentar el reclutament de dones. Alhora, no es té constància sobre quins són els **criteris de paritat previstos per establir la composició de les comissions de selecció del PAS i del PDI**. Únicament es disposa de dades de la paritat en les **comissions de selecció** per a les convocatòries del 2018 i del 2019, que mostren un augment tant del nombre de dones com del nombre d'homes.

En relació amb la **conciliació de la vida laboral, familiar i personal**, a la intranet del personal de la UPF (PAS i PDI) hi ha l'apartat "Vida laboral", en el qual es poden consultar els horaris, els permisos, les llicències i les vacances; també s'hi troben molts dels aspectes relacionats amb la conciliació establerta per als dos col·lectius. Alhora, a la Guia del PAS i del PDI hi ha l'apartat "Persones", en què, en el punt específic de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu, hi ha un enllaç que dirigeix a la intranet.

D'altra banda, s'han de tenir en compte els canvis que el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va introduir en la normativa de permisos i llicències (exemple: per naixement, el permís del progenitor que no és la mare biològica, el qual dona resposta als permisos de maternitat i paternitat per a parelles del mateix sexe).

A més, durant el juliol del 2020, es van negociar els horaris del personal funcionari: els que es van aprovar i que s'apliquen incorporen també mecanismes per facilitar la conciliació. Posteriorment, en data 7 d'octubre del 2020, el Consell de Govern de la UPF va aprovar la Regulació de les jornades i horaris del personal d'administració i serveis funcionari, el qual, en el seu article 11, estableix un seguit de mesures de conciliació que són aplicables en situacions de cura de persones dependents (no aplicable al personal laboral).

Finalment, es destaca que l'any 2019 es va fer la formació Temps, Conciliació i Corresponsabilitat, dirigida a tot el PAS de la UPF. Tanmateix, no hi ha dades sobre si s'han dut a terme altres accions que promoguin la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar entre el conjunt del personal de la Universitat, ni tampoc sobre si les activitats acadèmiques i de gestió de la docència es dissenyen de manera que permetin la conciliació de la vida laboral, familiar i personal del PAS i del PDI.

## **OE2: Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixen la igualtat entre el PDI**

Aquest segon objectiu, i les accions que incorpora, vinculades al PDI, també presenta **manca de dades**, que esdevé el principal obstacle per fer la present anàlisi. Dels **13 indicadors** valorats, **únicament 2 (15%) són indicadors assolits, mentre que n'hi ha 9 (69%) per als quals no es disposa de dades**. 1 indicador (8%) es troba parcialment assolit i un altre es presenta com a no assolit.

Val a dir que, en el cas del PDI, s'han obtingut dades en relació amb el grau d'**assoliment de la paritat en les diverses UCA**, i s'ha mostrat que només 3 de les 8 UCA de la UPF (Economia i Empresa, DTIC i Ciències Polítiques) presenten un grau de compliment de paritat inferior al 40%.

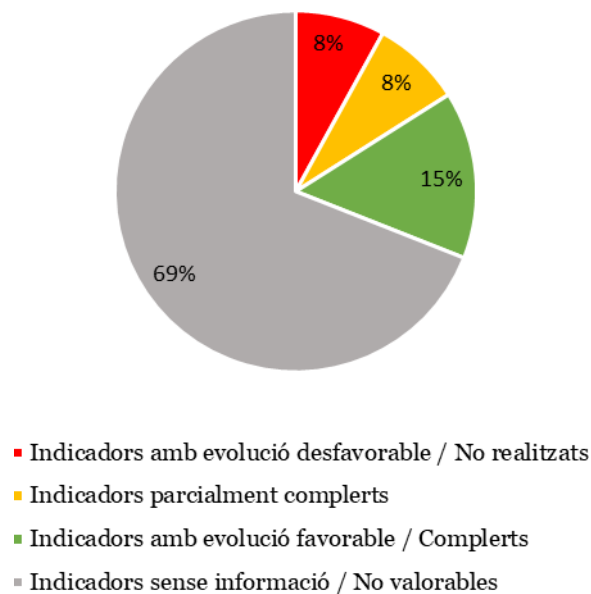


Figura 16. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 2 de l'eix 3

### Quart eix: Participació i representació paritàries

El quart eix, "Participació i representació paritàries", està format exclusivament per un objectiu estratègic: impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions. S'han considerat **7 indicadors**, vinculats a les diferents accions, dels quals **2 s'han complert o tenen evolució favorable**; és a dir, **l'eix 4 s'ha assolit en un 28,5%**. Aquest eix també té **força indicadors (3, 43%) per als quals no s'ha pogut obtenir informació**. Per últim, es troben 2 indicadors (28,5%) que no s'han realitzat o que tenen una evolució desfavorable.

Aquests resultats són la conseqüència que **el nombre d'homes i dones en la composició dels òrgans i les comissions s'ha mantingut desigual** al llarg dels anys, i les dones només han representat un 35% del total. És important, però, **comprendre que la Universitat no té capacitat per incidir en l'elaboració de les candidatures i en els processos electorals** que han d'acabar conformant els diferents òrgans com ara el Claustre o els òrgans de representació del PAS i del PDI, per exemple. Tot i això, des de la Universitat, sempre es demana paritat en les comissions que s'han de formar en el si de la institució.

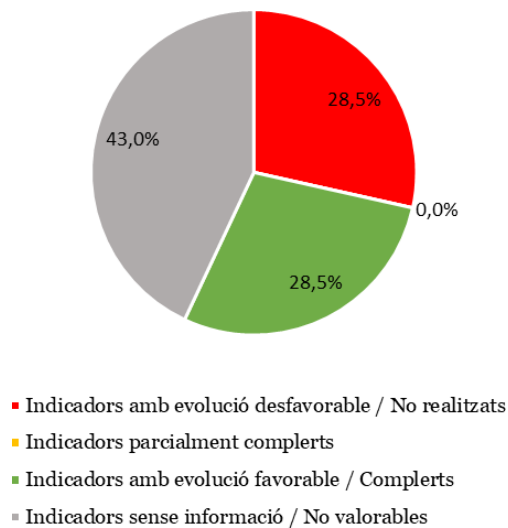


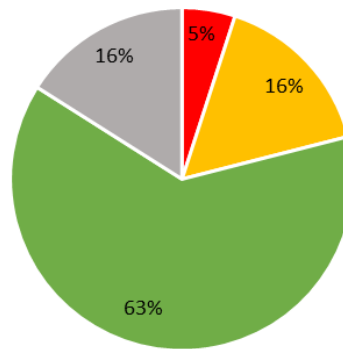
Figura 17. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 4

En relació amb els **òrgans de representació dels treballadors i treballadores** com el Comitè d'Empresa o les Juntes de Personal de PAS i de PDI, es té constància, a través de les seves pàgines web, del nombre de dones i homes que les constitueixen, i **no sempre són paritaris**. Tampoc es té constància de la revisió dels reglaments per tal de fer efectiva la paritat desitjada als **òrgans de representació estudiantil**. Per contra es coneix que en **la figura dels delegats i delegades**, la proporció de dones i homes s'ha anat igualant durant els darrers anys, fet que indica que **s'ha estat treballant perquè sigui possible la paritat**.

Per finalitzar, cal mencionar que no s'ha fet **cap estudi sobre els obstacles específics que dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions** de la Universitat. Per tant, no es coneixen els motius empírics que entorpeixen la incorporació de dones als òrgans de presa de decisions, i per tant no es poden dissenyar i implementar mesures positives concretes.

## Cinquè eix: La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències

El cinquè eix, "La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències", també està format per un únic objectiu estratègic: prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i l'LGBTI-fòbia de l'entorn universitari, de manera que es presenta una anàlisi única, per a eix i objectiu. Dels **19 indicadors valorats**, i que es vinculen a les accions, **12 s'han complert o tenen una evolució favorable**; és a dir, **l'eix 5 s'ha assolit en un 63%**. En aquest sentit, s'evidencia el treball notori i els esforços que s'han fet en aquesta direcció. També hi ha 3 indicadors (16%) que estan parcialment complerts, 1 (5%) que no s'ha realitzat o que té una evolució desfavorable, i 3 (16%) per als quals no s'ha pogut obtenir informació.



- Indicadors amb evolució desfavorable / No realitzats
- Indicadors parcialment complerts
- Indicadors amb evolució favorable / Complerts
- Indicadors sense informació / No valorables

Figura 18. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 5

La Universitat es mostra **implicada en l'erradicació de les violències** en el si de la seva institució. Això es manifesta en la realització d'**accions formatives** regulars dirigides majoritàriament al PAS, i en menor proporció al PDI, destinades a reconèixer les diferents formes de violència masclista i a eliminar qualsevol tipologia de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia, transfòbia, etc.). La menor oferta de formació per al PDI es va justificar per la voluntat institucional de concentrar la formació d'aquest col·lectiu en el marc d'EDevolució i amb tècniques de docència en línia (durant la pandèmia).

D'altra banda, també es denota implicació en la **difusió del Protocol** i en la revisió anual amb perspectiva de gènere de les guies de **l'alumnat, el PAS i el PDI**. El **compromís** s'evidencia també a través de l'enquesta i posterior estudi sobre la incidència de la violència LGBTI-fòbica i masclista a la Universitat duts a terme durant l'any 2019, i en l'informe sobre la percepció de la seguretat als campus i el seu entorn, elaborat durant el 2020.<sup>34</sup>

En relació amb el funcionament del Protocol, es constata que **el nombre de denúncies ha disminuït notablement**. Tot i això, en aquest cas, la disminució pot ser conseqüència de la **pandèmia de la covid-19**; però poden haver-hi altres causes com ara el desconeixement de l'existència del Protocol i de la Unitat d'Igualtat o la desconfiança envers aquesta eina i les seves possibilitats reals de sanció i de reparació.

D'una banda, s'ha modificat la **normativa** que permet que l'alumnat **víctima de violència de gènere**, així com l'alumnat que hagi patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i l'alumnat

<sup>34</sup> "Marxes exploratòries UPF Barcelona", finançat amb fons del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del 2019 i elaborat per la cooperativa Col·lectiu Punt 6.

que hagi patit LGBTI-fòbia o que estigui en procés de transició de gènere, puguin sol·licitar adaptacions acadèmiques; i, per una altra banda, s'han augmentat el nombre de recursos de derivació i acompanyament disponibles per fer front a les situacions de discriminació i d'assetjament.

Finalment, en una vessant més lúdica, s'ha vetllat perquè la **programació cultural** no produeixi discriminació de gènere i s'ha treballat perquè les **festes** estudiantils siguin espais segurs.

En conclusió, es pot afirmar que la implicació per part de la UPF en la **prevenció i el tractament** de la violència de gènere és real i efectiva, tot i que encara hi ha **marge de millora**.

## 4. Conclusions i recomanacions de futur

Els resultats inclosos en aquest informe han permès avaluar el Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022), a partir de referir-nos als processos desenvolupats al llarg de l'execució del Pla i a l'impacte resultant. El quadre que s'adjunta en l'informe sintetitza què s'ha fet durant el període vigent del Pla, que juntament amb el com s'ha fet i què s'ha aconseguit ens permet incloure recomanacions fonamentades per elaborar el Tercer Pla d'Igualtat de la UPF. El percentatge final fa referència als indicadors assolits i als parcialment assolits; n'excloem del càlcul els indicadors no assolits i aquells dels quals no disposem d'informació.

	Indicadors	Assolits	Parcialment assolits	No assolits	Sense informació disponible	% Indicadors assolits i parcialment assolits	% Indicadors assolits i parcialment assolits (excloent-ne els que no disposen d'informació)
<b>Eix 1</b>	40	24	2	10	4	<b>65 %</b>	<b>72%</b>
<b>Eix 2</b>	45	18	12	14	1	<b>67 %</b>	<b>68%</b>
<b>Eix 3</b>	24	6	1	1	16	<b>29 %</b>	<b>88%</b>
<b>Eix 4</b>	7	2	0	2	3	<b>29 %</b>	<b>50%</b>
<b>Eix 5</b>	19	12	3	1	3	<b>79 %</b>	<b>94%</b>
<b>Total</b>	135	62	18	28	27	<b>59%</b>	<b>74%</b>

Figura 19. Resum d'indicadors

El **percentatge total d'assoliment del Pla** se situa en el 59% si en els càlculs s'inclouen els indicadors dels quals no es disposa d'informació, i en el **74% si no es tenen en compte els indicadors sense informació disponible**. Hi ha un percentatge elevat de dades que no hem pogut obtenir. És, doncs, un repte fonamental fer un **esforç institucional conjunt per aconseguir recollir el màxim nombre de dades** que ens permetin poder avaluar correctament els indicadors.

L'eix amb millors resultats és el cinquè (79%), que fa referència a l'erradicació de les discriminacions per raó de sexe i gènere i les violències masclistes i LGBTI- fòbiques. Amb un 67% d'assoliment tenim l'eix 2, que tracta els temes vinculats a la docència, la recerca i la transferència. El segueix, amb un 65%, el primer eix, el de la promoció d'una cultura d'igualtat en la institució.

Hi ha dos eixos, però –el 3 i el 4–, que tracten de la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la promoció professional, i la participació i representació paritàries, que han tingut un assoliment baix i sobre els quals s'han de posar tots els esforços quan s'elabori el Tercer Pla. En el quadre resum, hi apareixen els 135 indicadors separats per eixos i per grau d'èxit, i s'hi distingeixen els assolits, els parcialment assolits, els no assolits i els que no aporten informació. El 46% de les accions s'han assolit (el 13%, parcialment); el 21% no s'han assolit i el 20% no té informació disponible per poder avaluar-se.

Dels resultats obtinguts es desprèn que la Universitat Pompeu Fabra **està implicada en l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a la institució, en el d'incorporar la perspectiva LGBTI+, així com en el d'erradicar les múltiples discriminacions encara existents.**

Val a dir que estem davant d'un pla d'igualtat ambiciós, que requeria de la màxima complicitat de totes les unitats i serveis de la Universitat per desenvolupar-lo amb èxit, així com un treball de consens previ per tal de repartir les responsabilitats i transversalitzar-lo entre tots els col·lectius i àmbits de la institució. Malgrat la implicació esmentada, els resultats obtinguts mostren una distribució i uns impactes desiguals en els diferents àmbits que conformen l'organització interna de l'entitat.

Queda palès que la **Unitat d'Igualtat** ha estat treballant, d'una manera constant i continuada, en la incorporació de la perspectiva transversal de gènere en les diferents accions establertes en el Pla. No obstant això, s'ha de dir que els plans d'igualtat són de i per a tota la Universitat, i en aquest sentit, cal subratllar que **no s'ha aconseguit incorporar la transversalitat de gènere en la política i la cultura organitzatives de la Universitat**, sinó que s'ha acabat materialitzant com una responsabilitat que depèn i que sorgeix des de la mateixa Unitat, i que, en última instància, és l'única responsable de promoure-la. De fet, l'execució del Segon Pla d'Igualtat ha quedat com una **acció satèl·lit** de la Universitat, dirigida, comandada i sostinguda gairebé exclusivament des de la Unitat d'Igualtat. En conseqüència, tal com demostren alguns dels resultats, la gran majoria de membres de la comunitat universitària considera el Pla com un instrument aliè a la seva quotidianitat.

En el període aplicable del Pla va sobrevenir la **pandèmia de la covid-19**, amb tots els seus efectes, com el del confinament i el tancament de la Universitat. A part de tot el que ha implicat socialment des d'una perspectiva de gènere, el que cal puntualitzar en relació amb el Pla és **l'impediment significatiu** a l'hora d'executar i també de mesurar l'evolució dels diversos



indicadors avaluables. Com sabem, ha suposat una alteració incommensurable i, en conseqüència, totes aquelles accions relacionades amb la interacció als campus o amb l'activitat universitària quotidiana s'han vist alterades i, per tant, no han pogut ser, en gran part, desenvolupades ni pròpiament avaluades. Ha estat una realitat sobrevinguda que s'ha de considerar com una incidència de primer ordre.

Pel que fa al procés d'avaluació i seguiment, cal especificar que l'aplicació del SEP **no ha estat un instrument adequat**. Un 20% de les accions no han pogut ser avaluades per manca d'informació a l'aplicació. Partint del fet que diversos estaments de la Universitat no s'han pres la tasca de promocionar la igualtat com a pròpia ni sota la seva responsabilitat, la utilització d'una aplicació poc intuïtiva i complexa per sistematitzar les dades no ha facilitat la transversalitat real de les polítiques i les accions en pro de la igualtat de gènere, ni n'ha afavorit el seguiment. Al mateix temps, el Pla es va informatitzar amb més **lentitud** de la desitjable i no va estar disponible per a la introducció dels resultats fins al desembre del 2021, fet que va suposar demanar als usuaris responsables que lliuressin les dades de tres anys de cop. Així mateix, s'ha detectat que certs indicadors **no encaixen bé** en el disseny de l'aplicació (ja que el Pla va ser concebut abans no va ser pensat per abocar-lo en una aplicació), fet que caldrà tenir en compte en la proposta de seguiment del pròxim pla.

Encara en clau metodològica, cal afegir que en molts casos no es disposava d'un barem previ d'avaluació de l'assoliment dels d'objectius i les accions, fet que ha generat **dificultats a l'hora de valorar l'evolució dels indicadors**; també s'ha de tenir en compte que, en molts casos, tampoc es disposava de dades d'inici (2018), de manera que no s'ha pogut mesurar detalladament l'impacte de les accions realitzades. Per això, de cara al Pla d'Igualtat següent és imprescindible fer una valoració precisa sobre quin és l'estat actual de cadascun dels àmbits que s'han d'analitzar i, a continuació, acordar on es vol arribar en els pròxims quatre anys, per tal que els indicadors que s'utilitzin siguin els òptims i els adequats.

A partir de l'anàlisi feta i dels principals resultats obtinguts, s'afegeixen algunes **recomanacions** que s'han de tenir presents per dissenyar, implementar i fer el seguiment del pròxim Pla d'Igualtat. En primer lloc, per tal de poder fer un seguiment òptim de la implementació del Pla és necessari **disposar d'una aplicació** que permeti recollir i sistematitzar totes les dades necessàries en el moment inicial d'activació del Pla. Ha de ser senzilla, intuïtiva i, alhora, ha de permetre monitoritzar totes les modificacions que s'implantin per aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la no-discriminació per raons d'identitat de gènere ni del col·lectiu LGBTI+. Caldria, doncs, modificar l'aplicació de manera que s'adapti a les necessitats reals del Pla, que alhora ha d'estructurar-se segons unes accions que disposin d'uns indicadors avaluables. En aquest sentit, també es proposa que les persones responsables d'introduir les variables tinguin un accés clar i fàcil al conjunt de les dades que estiguin relacionades amb l'avaluació del Pla.

Així doncs, el dispositiu de seguiment s'ha **d'ajustar** a les necessitats reals del Pla, ha de ser capaç de *traduir*, d'una manera precisa, allò que representen els objectius, les accions i els

indicadors de seguiment. Cal tenir-ho en compte també quant a disseny del pròxim Pla i consensuar les tasques de seguiment, procés imprescindible per assolir l'èxit i una avaluació adequada.

Pel que fa al seguiment, es proposen **seguiments anuals, i si pot ser semestrals**, amb el seu corresponent abocament de dades a l'aplicació. Si no se centralitzen totes les variables es complica poder-ne fer un bon seguiment. En aquesta mateixa línia, cal disposar de la **segregació de dades** per sexes en tots els àmbits (que ja estava plantejat en el Segon Pla), perquè és la informació base i imprescindible per elaborar i fer el seguiment del pròxim Pla. Cal transmetre la importància d'aquest requeriment als responsables de serveis/unitats i comandaments de la institució, així com al personal de la Universitat responsable d'aquestes tasques.

Quant a la implementació, cal tenir en compte que el Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena, tot i partir d'un procés públic, ha tingut una execució no participada i, com ja s'ha apuntat, no s'ha aconseguit transversalitzar. En relació, doncs, amb la part més processual, és necessari que l'elaboració del Tercer Pla d'Igualtat sigui concebuda com un procés **participatiu** a tots els nivells, orientat, sobretot, a transmetre la importància de la transversalitat en les polítiques de gènere i LGBTI+. S'ha de promoure i fomentar la idea que la igualtat no sorgeix únicament d'una unitat, sinó que és un mandat legal i polític, que requereix d'amplis consensos previs per dissenyar de manera conjunta un pla realista per al conjunt de tota la Universitat. Es tracta de concebre-ho com una competència **transversal i de lideratge** de la Universitat, en què l'equip de direcció i tots els càrrecs han de vetllar per marcar línies polítiques d'actuació en tots els seus àmbits de responsabilitat.

Per últim, en relació amb l'impacte obtingut i amb el que s'ha aconseguit, cal tenir present que estem en temps de **canvis profunds**, molts dels quals també s'han anat visibilitzant al llarg d'aquest període. Tenim molts **reptes** per davant, dins i fora de la Universitat, que generalment abans es manifesten en el si de la societat que en l'interior de la Universitat. Recentment, s'ha evidenciat la **necessitat d'abordar els mandats d'igualtat (ODS 5) i drets LGBTI+ des de la interseccionalitat i la diversitat**, fet que ens obre el relat, la responsabilitat i la normativa per incloure la transversalitat del gènere conjuntament amb altres eixos d'opressió com pot ser la classe social, la raça, la religió, el capacitisme, etc. Primer ha estat el *Me too* universitari; després, els continguts de la nova LOSU i la Llei de convivència universitària, així com nous reials decrets que afecten directament el funcionament universitari en matèria d'igualtat, i també la bretxa salarial i la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. En el nostre context disposem d'una Conselleria d'Igualtat i Feminismes, la qual, conjuntament amb el CIC, ha elaborat un Protocol guia contra l'assetjament a les universitats i per erradicar les violències masculistes. En el marc estatal, disposem de noves lleis en relació amb la violència masculista i la Llei trans. L'alumnat cada vegada és més sensible a aquesta realitat, que afecta directament la docència; però, també, la recerca i la transferència. Per tant, és **un repte polític i un mandat legal** del qual no ens en podem mantenir al marge ni quedar enrere.

## 5. ANNEXOS

### Annex 1. Formacions relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere a la Universitat (dirigides al PAS i al PDI)

#### 2018

##### PAS

- Incorporar la Perspectiva de Gènere en la Gestió Universitària
- Estratègies d'Intervenció per Garantir els Drets de les Persones LGBTI+ i contra la Discriminació
- Les Polítiques d'Igualtat de Gènere a les Universitats

#### 2019

##### PAS

- Les Polítiques d'Igualtat de Gènere a les Universitats
- Detecció de Violències Masclistes
- Comunicació Inclusiva i Visibilitat de la Diversitat
- Els Informes d'Impacte de Gènere, una Eina de Polítiques d'Igualtat
- Temps, Conciliació i Corresponsabilitat
- Reptes en Igualtat al Segle XXI: Noves Masculinitats
- Perspectiva de Gènere en la Docència i els Processos de Qualitat
- Perspectiva de Gènere en la Recerca
- Estratègies d'Intervenció per Garantir els Drets de les Persones LGBTI+ i contra la Discriminació

##### PDI

- Jornada sobre la Perspectiva de Gènere a la Docència

#### 2020

##### PAS

- Estratègies d'Intervenció per Garantir els Drets de les Persones LGBTI+ i contra la Discriminació

- Resposta davant Agressions al Campus Universitari (no presencial)
- Incorporar la Perspectiva de Gènere en la Gestió Universitària (no presencial)

#### **PDI**

- Canviant la Perspectiva: La Diversitat Afectivo-sexual i de Gènere a l'Acadèmia, la Tecnologia i la Innovació

### **2021**

#### **PAS**

- Resposta Davant Agressions al Campus Universitari (no presencial)
- Incorporar la Perspectiva de Gènere en la Gestió Universitària (no presencial)
- Detecció de Violències Masclistes (no presencial)
- Com Afrontar la Discriminació LGBTI+ (no presencial)
- Garantir el Respecte a les Persones Trans i no Binàries i Prevenir la Transfòbia a la Universitat
- Indicadors de Gènere
- Informes d'Avaluació de l'Impacte de Gènere

### **2022**

#### **PAS**

- Les Polítiques d'Igualtat de Gènere a les Universitats
- Incorporar la Perspectiva de Gènere en la Gestió Universitària (no presencial)
- Com Afrontar la Discriminació LGBTI+ (no presencial)
- Garantir el Respecte a les Persones Trans i no Binàries i Prevenir la Transfòbia a la Universitat (no presencial)
- Interseccionalitat: Bases/Eines Pràctiques per a l'Aplicació als Projectes i Programes de Gestió Universitària
- Detecció de Violències Masclistes (no presencial)

#### **PDI**

- Sensibilització vers la Violència Masclista: Detecció i Actuació

### **Formació Inicial en Docència Universitària (FIDU)**

#### **2017-2018**

- La Introducció de la Perspectiva de Gènere a la Docència
- La Dimensió de Gènere a la Recerca - Ciències Socials i Humanes

#### **2018-2019**

- La Introducció de la Perspectiva de Gènere a la Docència
- #AMBPECTIVA: La Dimensió de Gènere També Va amb la Teva Assignatura
- Making Research Gender-Sensitive (Science and Technology)

#### **2019-2020**

- La Introducció de la Perspectiva de Gènere a la Docència
- Canviant la Perspectiva: La Diversitat Afectivo-sexual i de Gènere a l'Acadèmia, la Tecnologia i la Innovació

#### **2020-2021**

- La Perspectiva de Gènere com a Garantia de Qualitat i d'Equitat de la Docència Universitària
- Incorporació de la Perspectiva de Gènere a la Docència Universitària

#### **2021-2022**

- Incorporació de la Perspectiva de Gènere al Pla d'Aprenentatge
- Making Research Gender-Sensitive

## **Annex 2. Activitats organitzades per departaments i facultats**

### **Ciències Experimentals i de la Salut**

- "Estem integrant la perspectiva de gènere a la recerca biomèdica?", 7 de febrer del 2022
- "Què hi té la ciència a dir sobre les identitats trans?", 15 de setembre del 2020

### **Economia i Empresa**

- "Family-friendly policies and gender equality", 30 de març del 2022

### **Traducció i Ciències del Llenguatge**

- Workshop "Epistemologies i metodologies de recerca feministes", 14 de febrer del 2020
- Setmana de la Dona 2020: TRADUCTORES, AUTORES, LECTORES, 4 de març del 2020

### **Dret**

- Seminari Abusos Sexuals als Campus Universitaris, 8 de maig del 2019

- Conferència "La reforma de las agresiones y abusos sexuales en España: el antes y el después de la sentencia de 'la manada'", 8 de novembre del 2019
- BIAP Workshop on Gender, 17 i 18 de desembre del 2019
- Seminari Manifiesto por la Igualdad, 19 de desembre del 2019
- Seminari Resistencias y Desafios del Aborto Legal en Argentina, 14 d'octubre del 2020
- Col·loqui Women beyond Kinds, 20 de novembre del 2020
- Seminari Prevención de Acosos y Abusos Sexuales a Menores. Especial Referencia al Deporte, 25 de maig del 2021
- Jornades La Prueba de la Violencia de Género. Un problema sin Resolver, 17 i 18 de febrer del 2021
- Seminari La Presencia y Uso de los Estereotipos de Género en el Lenguaje Jurídico, 25 de març del 2021
- Seminari Una Aproximación desde un Enfoque Feminista a las Normas Globales / Normas globales sobre la atmósfera & La contribución de las redes de ciudades a la creación, 21 de juliol del 2021

### Comunicació

- Aula Oberta "El tractament de la violència de gènere als mitjans", 14 de novembre del 2018
- Conferència "Revertir la desigualtat. Dia Internacional de les Dones: Setmana de la Igualtat", 4 de març del 2019
- Conferència "Gendered dissent in Digital Streets: Community Building, allyship ant the online feminist space" (Noopur Tiwari), 16 d'octubre del 2019
- Conferència "The complicated entanglement of feminism, postfeminism and neoliberalisme" (Rosalind Gill, City Universitat de Londres), 22 d'octubre del 2019
- Conferència "Gender and Minorities (LGBT/ PWD) in Asian Societies: The case of India (Media, Power and Difference)" (Dr. Sanjukta Choudhury-Kaul), 13 de novembre del 2019
- Conferència "Lenguaje y poder. Herramientas para comunicar sin discriminar en nuestra investigación", 10 de desembre del 2019
- Aula Oberta "El tractament de la violència masclista als mitjans", 2 de novembre del 2020
- Seminari DigiDoc Gènere i Investigació. Realitats i Reptes, 20 de gener del 2021
- Conferència "Graffitis feministes: els murs tenen veu de dona", 11 de març del 2021
- Seminari JOVIScom Decolonialidad, Ciencias Sociales y Exclusión, 25 de maig del 2021
- TRANSGANG Training Seminar ¿Feminismos Decoloniales o Decolonialidades Feministas?
- TRANSGANG Training Seminar Latin Queens. Presencia, Agencia e Historia de las Reinas Latinas, 14 d'octubre del 2021
- Aula Oberta "La violència masclista als mitjans", 10 de novembre del 2021
- Seminari DigiDoc Expert Panel - Inequality and Information Access, 18 de novembre del 2021

- Conferència “¿Repetimos café? Hablemos de #MaternidadesInvisibles”, 26 de novembre del 2021
- Seminari CORE Comunicación y Decolonialidad: Una Mirada Crítica desde el Sur”, 9 de març del 2022
- Conferència “Podcasts i feminismes. Crear i programar continguts feministes a la ràdio digital”, 10 de març del 2022

### **Ciències Polítiques**

- Conferència “Intersectionality in the Study of Political Representation: Challenges and Opportunities”, 27 de febrer del 2020
- Il Ciclo Feminismo y Políticas Públicas, Setmana de la Igualtat, 8M del 2020
- Conferència “Feminismo y Resistencia en América Latina”, 24 d’abril del 2019
- Conferència “Arab and Palestinian feminism in the modern era”, 17 de juny del 2019
- Seminari Internacional sobre Violència contra les Dones en Parelles Íntimes, 30-31 d’octubre del 2019
- Aula Oberta "Building Back Better: a global look at feminist COVID19 recovery plans" (Jennifer Piscopo), 16 de març del 2021
- Conferència PhD Welcome Day "Feminist as a Threat", 10 de novembre del 2021
- Demosoc seminar Hegemonic Masculinity and Sexual Harassment: Disentangling the “Nordic Paradox” in Europe, 15 de desembre del 2021
- GRTP Seminar WOMEN'S POLITICAL REPRESENTATION FROM AN INTERSECTIONAL APPROACH , 12 de gener del 2022
- Demosoc seminar What Determines Migrant Women's Access to Paid Work? Impact of Residential Segregation, 1 de febrer del 2022
- Conferència “Institutions and Political Actors Research Group Seminar ‘Together and diverse?’. The construction of intersectional claims by the women's movement”, 17 de febrer del 2022
- DemoSoc seminar Bringing Work Home: How the Nature of Your Paid Work Impacts the Division of Housework in Heterosexual Couples in the UK, 2 de març del 2022
- Fòrum de Recerca 2021-2022 Gender Asymmetries in Marriage Markets: A Global Perspective", 17 de març del 2022
- Seminari de lectura Interseccionalitat, 9 de juny del 2022
- DemoSoc seminar Gender, Parenthood and Leisure Time: Assessing Inequality within a European Comparative Perspective, 21 de juny del 2022
- Presentació del documental *DesigualdadES: clase, género y salud*, 7 de juliol del 2022

### **Humanitats**

- Conferència “Staging domesticity: Educating women's bodies in Portuguese and Spanish-speaking Africa”, 14 de novembre del 2018

- Seminari de l'IHJVV Sexe i Poder. "La interrelació entre sexualitat, racisme i eugenèsia en contextos ibèrics (post)imperial" (Richard Cleminson, Universitat de Leeds [Regne Unit])
- Conferència "Género e invisibilidad en los museos de arqueología", 7 de març del 2019
- Conferència "La contribución de las mujeres en las migraciones y movilidad humanas. Fuentes para encontrarlas: pasado y futuro", 2019
- Conferència "Mujeres en movimiento. Ayer y hoy. Fuentes para seguirlas", 14 i 15 de març del 2019
- Conferència "Cultura i imaginari femení a la Xina actual", 3 de maig del 2019
- III Global Week "Gènere i globalització", febrer del 2019
- IV Global Week "Islam @Globalization". DOLORS BRAMON. "Cómo se ha ido estableciendo el estatus de las mujeres en el Islam", i NAJAT EL HACHMI. "Siempre han hablado de nosotras: feminismo, identidad y religión", 7 d'octubre del 2019
- II Seminari Permanent del GEICP al llarg del curs 2019-2020
- Conferència "Considerando a las mujeres en la (Pre)historia. Cuestionando los discursos sobre el pasado", 5 de març del 2020
- III Seminari Permanent del GEICP Dones, Resistències i (des)Memòries, al llarg del curs 2020-2021
- Seminari Discursos sobre el Género / Géneros del Discurso", març del 2021
- Jornada Mística y Género, sessió I: "Itinera Mística: cuerpo, textos y género", 22 de febrer del 2022
- Jornada Mística y Género, sessió II: "Shaping a renewed identity: Women as reformers in the late medieval mendicant nunneries", 22 de febrer del 2022
- Cicle de conferències Colonialismo, Género y Materialidades (Konrad Antczak), 18 de maig del 2022

## ETIC

- Conferència "Girls Hackdays", 9 de juny i 10 de novembre del 2018
- Premis Beques Talent
- Oracle4girls, 6 d'abril del 2019
- Seminari de recerca Gender and Science: the Importance of Intersectional Feminism in Academia (Irene Torres i Adrián Ponce), 2019
- Tercera edició de Wisibilízalas. Premis: 1 de juny del 2019
- DIVINAI hacfest, 1 de juny del 2019



## Annex 3. Índex de figures

Figura 1. Fases del procés d'avaluació. Elaboració UPF	7
Figura 2. Estadis de l'estratègia de seguiment d'implementació del Pla. Elaboració UPF	8
Figura 3. Procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat. Elaboració: UPF	
Figura 4. Eixos i objectius estratègics del Segon Pla d'Igualtat. Elaboració: UPF	
Figura 5. Nivells d'anàlisi de l'avaluació. Elaboració pròpia	14
Figura 6. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 1	62
Figura 7. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 1 de l'eix 1	63
Figura 8. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 2 de l'eix 1	65
Figura 9. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 3 de l'eix 1	66
Figura 10. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 2	67
Figura 11. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 1 de l'eix 2	68
Figura 12. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 2 de l'eix 2	70
Figura 13. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 3 de l'eix 2	71
Figura 14. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 3	72
Figura 15. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 1 de l'eix 3	73
Figura 16. Grau d'assoliment dels indicadors de l'objectiu 2 de l'eix 3	75
Figura 17. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 4	76
Figura 18. Grau d'assoliment dels indicadors de l'eix 5	77
Figura 19. Resum d'indicadors	79