

SEGON PLA D'IGUALTAT ISABEL DE VILLENA (2018-2022)

**Primer informe de seguiment
(2018-2019)**

Desembre de 2019



Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	3
1.1. El Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022).....	3
1.2. L'avaluació dels plans d'igualtat.....	4
2. RESUM EXECUTIU.....	5
2.1. Balanç d'accions planificades i realitzades.....	5
2.2. Necessitats de millora detectades: consideracions generals.....	7
3. DETALL DE L'AVALUACIÓ PER EIX DEL PLA.....	12
3.1. Seguiment de les accions.....	12
3.2. Necessitats de millora detectades: consideracions específiques..	38
4. ANNEXES.....	41
4.1. Marc normatiu vigent.....	41
4.2. Activitats realitzades en el marc de les Setmanes de la Igualtat...	43
4.3. Activitats formatives realitzades per a PAS i PDI.....	45
4.5. Evolució de la presència de dones PDI a les UCAs.....	46
4.4. Composició per sexe dels equips directius d'UCAs i facultats.....	47

1. INTRODUCCIÓ

1.1. El Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022)

El 4 de juliol de 2018 el Consell de Govern de la UPF va aprovar el Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022). Es fonamenta en la transversalitat de la perspectiva de gènere, l'equitat de gènere i la paritat com a principis rectors de l'actuació dels poders públics, seguint les indicacions de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. També incorpora la perspectiva LGBTI, tal com estableix la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Les 58 accions previstes per al període 2018-2022 s'integren en cinc eixos d'actuació, els quals despleguen els objectius estratègics (OE) recollits a la Taula 1. Cada acció té una calendarització 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

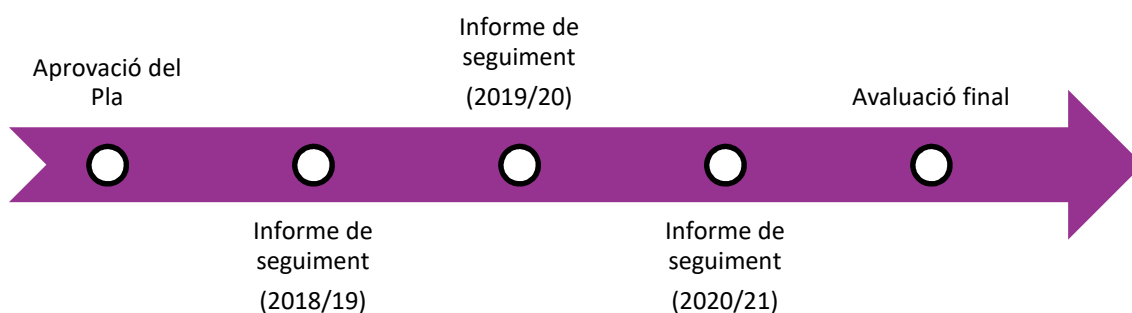
TAULA 1. Eixos i objectius estratègics del Segon Pla d'Igualtat

1.2. L'avaluació dels plans d'igualtat

L'avaluació és una part integral de qualsevol política pública, incloent els plans d'igualtat. Es tracta d'un procés imprescindible per realitzar una valoració crítica de les accions dissenyades i de llur implementació, tot posant el focus tant en les fites institucionals ja assolides com en les desviacions respecte la planificació, identificant així la necessitat d'adoptar noves estratègies o mesures complementàries que garanteixin una implementació efectiva de les intervencions.

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. Per aquest motiu, resulta necessari dur a terme un seguiment periòdic del Pla, amb l'objectiu de donar resposta a tres preguntes bàsiques:

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



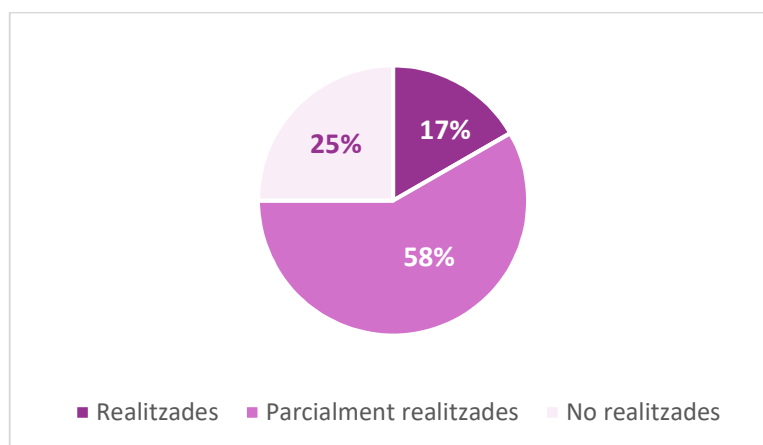
El Segon Pla d'igualtat Isabel de Villena estableix la calendarització temporal de les accions, distribuïdes al llarg dels seus quatre anys de vigència. També estableix algunes accions d'implementació permanent o anual. El primer informe de seguiment se centra principalment en les accions contínues (permanents o anuals) i en les accions previstes pel primer any, tot i que també cobreix la resta d'anys, ja que algunes accions previstes per més endavant poden haver estat ja iniciades. Les accions anuals i les permanents es computen com a parcialment iniciades quan s'han endegat, degut al seu caràcter continu. Només de manera excepcional, si s'han assolit tots els indicadors d'avaluació d'una acció, es fa constar com a realitzada.

Els informes de seguiment se centren més en el grau de realització de les accions previstes i en els processos que no pas en l'impacte de les accions (efectes i conseqüències sobre els col·lectius destinataris de les accions o fins i tot més enllà), ja que requeriria una perspectiva temporal més àmplia.

2. RESUM EXECUTIU

2.1. Balanç d'accions planificades i realitzades

El Segon Pla d'Igualtat inclou 20 accions de primer any (corresponents al curs 2018-2019), 10 accions permanents i 6 accions anuals. Les 22 accions restants estan programades pel segon, tercer o quart any. La valoració de la implementació de les accions previstes per al primer any de vigència del Pla, com mostra el Gràfic 1, presenta la següent distribució: 16,7% d'accions realitzades, 58,3% d'accions parcialment realitzades i 25% d'accions no realitzades.



GRÀFIC 1. Anàlisi de les accions de primer any

Si analitzem el grau d'implementació de les accions per eixos, s'observa que la disparitat entre accions planificades i accions realitzades o parcialment realitzades és desigual (Taula 2). L'eix 4 (Participació i representació paritàries) i l'eix 5 (Erradicació de les discriminacions i violències) presenten una implementació del 100%, mentre que l'eix 3 (Igualtat en l'accés al treball i a la promoció professional) obté una puntuació del 42,9%. L'eix 1 (Promoció d'una cultura d'igualtat) i l'eix 2 (Docència i recerca sensibles al gènere) s'ubiquen en posicions intermèdies, amb un balanç d'implementació del 76,9% i 80%, respectivament.

	Planificades	Realitzades (R)	Parcialment realitzades (PR)	No realitzades (NR)	% Accions planificades sobre R i PR
Eix 1	13	3	7	3	76,9%
Eix 2	10	2	6	2	80,0%
Eix 3	7	0	3	4	42,9%
Eix 4	2	0	2	0	100%
Eix 5	4	1	3	0	100%
Total	36	6	21	9	75,0%

TAULA 2. Anàlisi per eixos de les accions de primer any, anuals o permanents

Pel que fa al conjunt d'accions que inclou el Pla d'Igualtat pels propers anys, l'eix 5 és el que més accions ja té desplegades, amb un 88,9% d'accions realitzades o parcialment realitzades, seguit

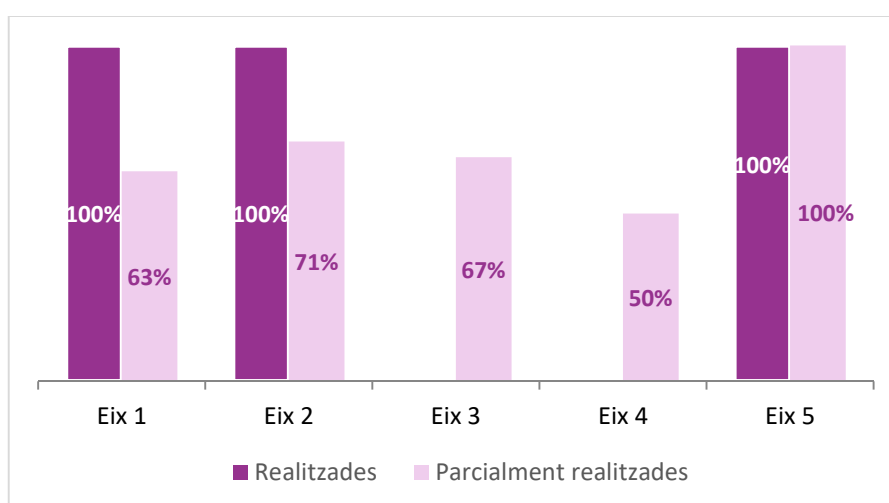
de l'eix 1, amb una puntuació del 68,8%. L'eix 2 compta amb un 60% d'accions ja iniciades, mentre que l'eix 3 i l'eix 4 assoleixen una puntuació de 30,8% i 40%, respectivament. Cal no perdre de vista, a més, que la major part d'accions de primer any han estat només parcialment realitzades, en bona mesura degut al seu caràcter permanent o anual.

	Planificades	Realitzades (R)	Parcialment realitzades (PR)	No realitzades (NR)	% Accions planificades sobre R i PR
Eix 1	16	3	8	5	68,8%
Eix 2	15	2	7	6	60,0%
Eix 3	13	1	3	9	30,8%
Eix 4	5	0	2	3	40,0%
Eix 5	9	2	6	1	88,9%
Total	58	8	26	24	58,6%

TAULA 3. Anàlisi per eixos del total d'accions planificades

Així mateix, es constata que la institució presenta a hores d'ara una dependència excessivament elevada de la Unitat d'Igualtat en el desplegament del Pla. Tot i que són diversos els agents que han participat en la implementació de les accions, tal com detalla el tercer apartat del present informe, la major part de les accions realitzades (7 de 8) i de les accions parcialment realitzades (19 de 26) al llarg d'aquest primer any han comptat amb l'impuls principal o amb la col·laboració activa de la Unitat d'Igualtat, tal com il·lustra el Gràfic 2.

Pel que fa a l'eix 1, la Unitat d'Igualtat ha participat en 3 de les accions realitzades (totes) i en 5 de les 8 accions parcialment realitzades. Quant a l'eix 2, la seva participació s'ha produït en 2 de les accions realitzades (totes) i en 5 de les 7 accions parcialment realitzades. En el cas de l'eix 3 la Unitat d'Igualtat ha estat implicada en 2 de les 3 accions parcialment realitzades, i en el cas de l'eix 4 ho ha fet en 1 de les 2 accions parcialment realitzades. En l'eix 5, la Unitat d'Igualtat ha participat en totes les accions realitzades (2 de 2) o parcialment realitzades (6 de 6).



GRÀFIC 2. Participació de la Unitat d'Igualtat en les accions realitzades o parcialment realitzades

2.2. Necessitats de millora detectades: consideracions generals

L'avaluació de les accions del Pla d'Igualtat permet identificar com s'estan materialitzant en la pràctica els principis rectors de l'actuació dels poders públics definits a l'article 3 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, així com els mandats específics recollits en l'article 28 d'aquesta mateixa llei adreçat específicament a les Universitats (Figura 1) i en d'altres disposicions normatives (vegeu annex 4.1). La perspectiva LGBTI, per la seva banda, és també transversal a tots els àmbits d'actuació dels centres educatius, incloent els centres d'educació superior, tal com estableix la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

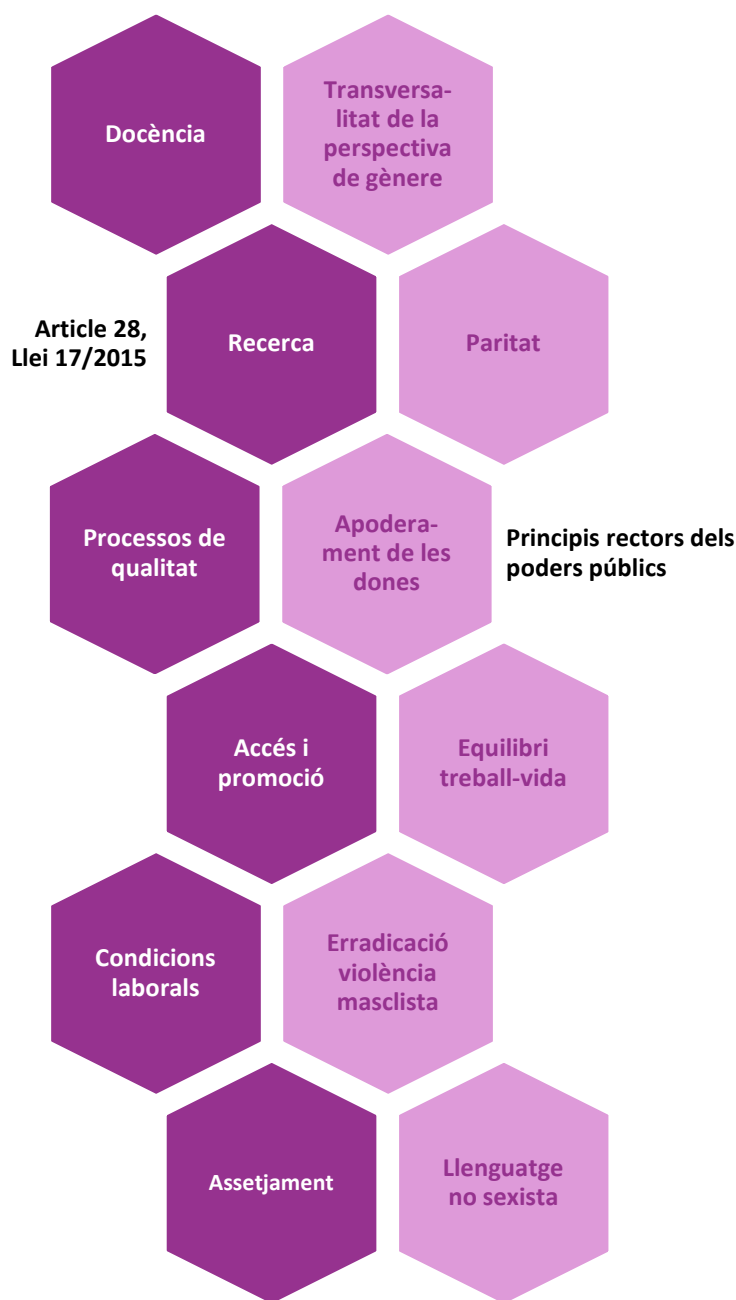


FIGURA 1. La transversalitat de la perspectiva de gènere

La transversalitat de la perspectiva de gènere és una estratègia de transformació per avançar en la igualtat de gènere i un conjunt d'eines de política pública, tal com mostra la Figura 2. En la fase de disseny, cal recollir estadístiques i dur a terme anàlisis amb perspectiva de gènere, així com realitzar informes d'impacte de gènere i consultes amb els agents que tenen expertesa de gènere. Pel que fa a la definició, tant els pressupostos com la contractació han d'incloure la perspectiva de gènere i s'han d'establir els indicadors adequats per comptar amb una fotografia precisa de la situació de la igualtat. Quant a la implementació, l'èxit de la transversalitat de gènere depèn tant del nivell de sensibilització i de la formació específica que tinguin els actors que intervenen en les diferents accions així com del grau en què s'impulsa la transformació institucional. Finalment, els sistemes de seguiment i d'avaluació han d'incloure la perspectiva de gènere, per tal que es pugui copsar fins a quin punt les intervencions contribueixen a fer progressar la igualtat.

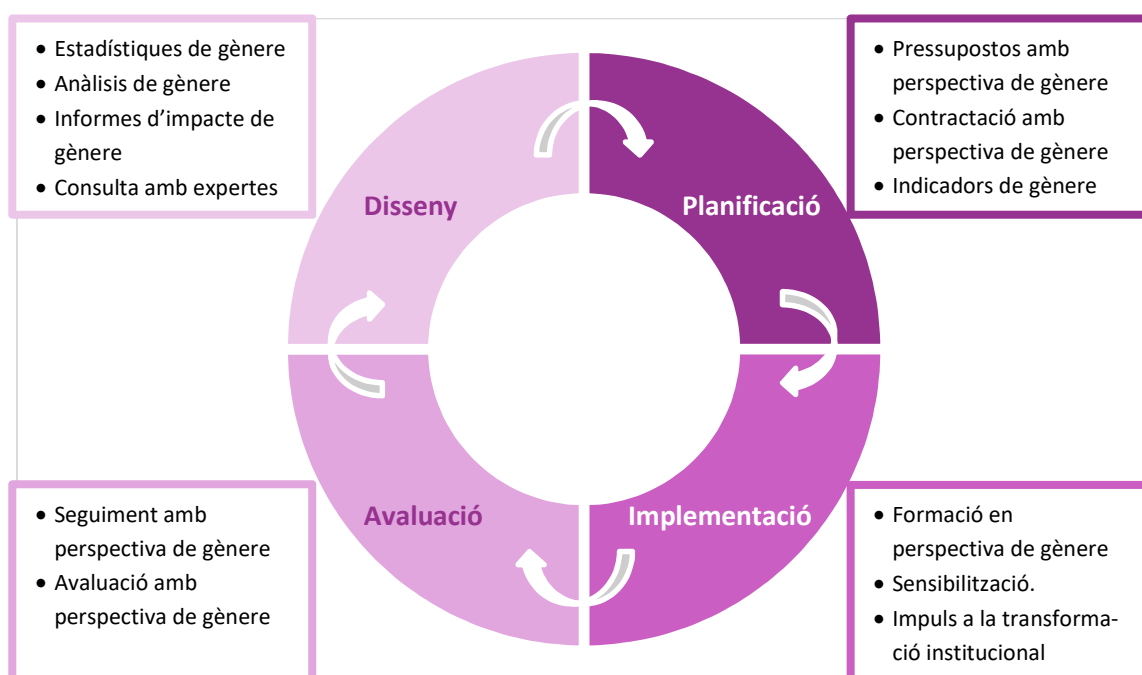


FIGURA 2. La transversalitat de la perspectiva de gènere en el cicle de les polítiques

Font: European Institute for Gender Equality (2016) *Gender Mainstreaming Toolkit*. Vilnius: EIGE.

La transversalitat de la perspectiva de gènere no és, doncs, en cap cas un exercici de “*check-list*” sinó que és un marc de referència que requereix un procés de transformació sostingut en el temps. No implica necessàriament una càrrega extra de feina, sinó aprendre a fer la feina de manera diferent incorporant una mirada que vetlli perquè qualsevol actuació tingui en compte el potencial impacte diferenciat en les dones i en els homes.

S'enumeren a continuació les necessitats de millora detectades per a la implementació efectiva del Pla d'Igualtat, a partir dels components i instruments de la perspectiva de gènere, tot proporcionant consideracions generals que afecten la implementació de pràcticament totes les accions del Pla d'Igualtat.

Baixa transversalització de la perspectiva de gènere en les actuacions de la Universitat

La transversalitat de la perspectiva de gènere hauria d'impregnar gradualment la institució, desplegant-se en “totes les polítiques, totes les fases, per part de tots els actors implicats”.¹ Això implica que les accions dissenyades per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes han de ser executades pel conjunt d'actors, òrgans, unitats i serveis de la Universitat, més enllà de la unitat especialitzada, en el conjunt de polítiques universitàries.

Com s'ha presentat en el Gràfic 2, a dia d'avui la Unitat d'Igualtat de la UPF està assumint un pes excessiu en el desplegament del Pla d'Igualtat. Cal recordar que les seves funcions principals són “assessorar els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, així com proposar i promoure, en el seu cas, mesures correctores de les desigualtats i els incompliments detectats” i “coordinar les persones i les unitats involucrades en l'elaboració, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat a la Universitat”.² Per tant, la Unitat d'Igualtat acompanya més que no pas implementa el Pla d'Igualtat.

Així mateix, malgrat la institucionalització relativament recent de la Unitat d'Igualtat, segueix disposant d'un volum de recursos insuficients per desenvolupar totes les funcions que té encomanades, sent especialment crític el dèficit de recursos humans.

Escàs progrés en la informació i en la formació del personal sobre perspectiva de gènere

D'una banda, la implementació efectiva d'un pla d'igualtat depèn, com no podria ser d'una altra manera, de la formació competencial especialitzada que tinguin els actors que han de dur a terme les accions. Malgrat que al llarg de l'any s'organitzen nombroses activitats de formació i de sensibilització adreçades al PAS, al PDI o al conjunt de la comunitat universitària, la participació en aquestes activitats és força baixa. Això comporta un malbaratament de recursos i que no permet augmentar el volum de persones que saben incorporar la perspectiva de gènere en la seva activitat laboral quotidiana. Especialment baixa és la participació del PDI en les activitats formatives orientades a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència o en la recerca, dues de les activitats principals de tota universitat.

D'altra banda, hi ha encara un desconeixement generalitzat de l'existència del Pla d'Igualtat. És particularment greu el nivell de desconeixement de l'existència del Protocol, coneixent-lo només el 16% de la comunitat universitària.³ Tot i que els temes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual estan més presents en la comunicació institucional que no pas ho estaven fa uns anys, ni el Pla d'Igualtat ni el Protocol estan a l'agenda. És a dir, un pla d'igualtat requereix que les persones que dirigeixen òrgans, unitats i serveis siguin conscients de quines

¹ Consell d'Europa (1998) *Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. Estrasburg: Consell d'Europa, p.15.

² Article 3 del Reglament de la Unitat d'Igualtat (Acord de Consell de Govern de 26 d'abril del 2017 modificat per acord del Consell de govern de 13 de desembre del 2017), disponible a: <https://seuelectronica.upf.edu/unitat-d-igualtat>

³ Resultats de l'Enquesta “UPF Espai Segur”, realitzada a tota la comunitat universitària entre el 22 d'octubre i el 6 de novembre de 2019.

activitats els correspon impulsar i desplegar, per tal que puguin iniciar les accions oportunes i identificar els recursos que serien necessaris.

A més, cal fer constar que tres quartes parts de les persones que participen en les activitats de sensibilització o de formació en matèria d'igualtat de gènere o de diversitat en el cas dels tres col·lectius de la comunitat universitària són dones, observant-se així una *des-responsabilització* dels homes en la lluita per la igualtat i per l'erradicació de la discriminació i les violències.

Dèficit de recollida de dades desagregades per sexe

En moltes actuacions de la Universitat les dades encara no es recullen desagregades per sexe. La màxima "*no data, no problem, no policy*" és autoexplicativa; sense analitzar les diferències i les desigualtats de gènere no s'identificarà l'existència d'un problema i, per tant, no es dissenyaran mesures concretes, no s'implementaran de manera efectiva les accions previstes o no se'n podrà fer un seguiment adequat. Per adreçar aquesta qüestió, la UPEQ i la Unitat d'Igualtat estan dissenyant un aplicatiu que permeti una recollida descentralitzada de les dades desagregades per sexe, així com d'altres tipus de dades quantitatives o qualitatives que permetin avaluar el grau d'implementació de les accions del Pla d'Igualtat i la millora o estancament observat en la desigualtat de gènere.

La recollida descentralitzada de les dades implica que cada òrgan, unitat o servei de la Universitat haurà d'entrar la informació dels indicadors que li pertocuen a l'aplicatiu, fet que implica que ha de recollir durant l'any aquesta informació. Ara per ara, però, quan la Unitat d'Igualtat fa una petició de dades, en molts casos se segueix produint un treball "d'arqueologia" per rescatar la informació relacionada amb activitats o amb processos, la qual cosa pot comportar que algunes dades es perdin o que no siguin recollides acuradament.

Escassa presència de la perspectiva de gènere en les normatives

Malgrat que el marc normatiu vigent no obliga a les universitats a realitzar informes d'impacte de gènere, el Pla d'Igualtat ho va assumir com una acció específica, la qual hauria de desplegar-se de manera gradual en les normatives de recent creació i en les normatives que se sotmeten a revisió. Es tracta d'una mesura d'avaluació prospectiva que té com a objectiu prevenir la producció, el manteniment o el potencial increment de les desigualtats de gènere.

Els informes d'impacte de gènere permeten introduir l'òptica de la igualtat de gènere en les polítiques i les mesures adoptades, tot tenint en compte, en el moment de planificar-les, l'impacte que produiran en les dones i en els homes, a partir del coneixement de la situació real de les dones i dels homes, i han d'incorporar quan resulti necessari mesures correctores de les desigualtats estructurals.⁴

⁴ Institut Català de les Dones (2015) *Informes d'impacte de gènere*, Barcelona, Generalitat de Catalunya. Vegeu també European Institute for Gender Equality, EIGE (2017), *Gender Impact Assessment Toolkit*, Luxemburg, Publications Office of the European Union.

Bretxa entre la implementació formal i pràctica de les accions

Sovint s'observa una bretxa destacada entre la part més formal de la implementació d'una acció (com podria ser l'establiment de nous criteris sensibles al gènere, per exemple) i la part pràctica de la realització d'una acció. Aquesta bretxa es produeix per diferents motius: perquè no s'han establert indicadors de seguiment concrets, perquè no se'n realitza un seguiment adequat o perquè la mesura establerta té una capacitat insuficient de generar canvis. També és freqüent que els mandats legals en matèria d'igualtat quedin rebaixats en la seva implementació pràctica, en ser traduïts a meres recomanacions i incentius. A mode il·lustratiu es proporcionen alguns exemples:

- Resulta insuficient definir a nivell institucional una competència transversal sobre dimensió de gènere sense acompanyar-la d'instruccions als centres sobre quan i com implementar-la en el pla d'estudis i les assignatures i sense mecanismes de seguiment.
- La incorporació de criteris relacionats amb la perspectiva de gènere en els ajuts destinats a la innovació docent o a l'avaluació de la docència, tot i ser el primer pas necessari, no poden per si mateixos provocar canvis si els incentius institucionals són baixos. És a dir, quan proporcionar reflexions o evidències relacionades amb els criteris de gènere no és un requisit o, quan el pes de fer-ho sobre la nota obtinguda és molt baix, queda diluït el potencial de l'incentiu.
- L'esforç de corresponsabilitzar a les associacions d'estudiants de la lluita contra la violència masclista i la LGBTIfòbia també queda relativament evaporat si en la convocatòria d'ajuts específica comptar o no amb un protocol intern proporciona tan sols 1 dels 70 punts que poden obtenir les sol·licituds.
- La Universitat no compta amb cap mesura d'acció positiva orientada a la reducció de la bretxa en la composició del PDI o en l'impacte de la maternitat sobre la producció científica. Tampoc s'ha establert una formació obligatòria per a les persones integrants de les comissions de selecció o de promoció sobre els baixos implícits de gènere que poden afectar aquests processos.

Implicació molt desigual dels agents i baix grau d'institucionalització de les accions

Com mostra en detall el tercer apartat de l'informe, el grau d'implicació dels òrgans, unitats i serveis de la Universitat en la implementació de les accions que els afecten del Pla d'igualtat ha estat molt desigual en el transcurs d'aquest primer any. També s'observa molta disparitat entre les 8 UCAs.

Així mateix, hi ha una sèrie d'actuacions (mentoratge, treball sobre els estereotips de gènere que subjau a la disciplina en la promoció de les titulacions o bosses d'ajuts a investigadores junior amb criatures) que han estat implementades per algunes UCAs fruit de l'esforç d'algunes persones o del finançament extern rebut. Si aquestes iniciatives no s'institucionalitzen a nivell d'universitat i no reben el reconeixement ni els recursos suficients, existeix el risc que desapareguin quan s'esgoti el finançament extern o quan canviïn de responsabilitat les persones que les han impulsades fins ara.

3. DETALL DE L'AVALUACIÓ PER EIX DEL PLA

3.1. Seguiment de les accions

Les següents pàgines proporcionen informació detallada sobre la implementació de les accions previstes en el Segon Pla d'Igualtat. Tot i que l'atenció principal d'aquest informe són les accions previstes pel primer any i les accions de caràcter permanent o anual, s'avaluen el conjunt d'accions incloses en el Pla, ja que hi pot haver algunes accions que hagin vist avançada la seva implementació. Aquest avançament pot ser degut a circumstàncies excepcionals, com ara la disposició de recursos inicialment no previstos o l'aparició d'una oportunitat que faciliti l'inici de l'execució d'una acció, així com a la pròpia iniciativa dels agents responsables de les accions.

El Segon Pla d'Igualtat estableix de manera precisa a quin òrgan o unitat correspon l'impuls o implicació principal en la implementació de les accions (òrgans impulsors i òrgans implicats) així com quins altres òrgans o unitats col·laboren en l'execució o gestió de les accions (òrgans gestors o col·laboradors). Per a cadascuna de les accions, s'avaluen els principals indicadors dels processos – previstos en el propi Pla – que s'han posat en marxa.

Donat que el Segon Pla d'Igualtat es va aprovar el juliol de 2018, el període analitzat cobreix fonamentalment el curs acadèmic 2018-2019, tot i que també s'incorporen en l'anàlisi els primers mesos (setembre, octubre i novembre) del curs acadèmic 2019-2020.

Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat

Acció	Agents	Calendari	Execució	Anàlisi dels 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	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Vr d'Estudiants; Gabinet del Rectorat; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat ; UCPI; Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere	Anual	Parcialment realitzada (PR)	<p>En el darrer any s'observa una incorporació creixent de continguts d'igualtat de gènere en els canals de comunicació institucional de la UPF (FUÀ, Breus, Campus Global i notícies). Així mateix, el número 4 de <i>la Revista 360upf</i> va estar dedicada a les polítiques d'igualtat a la Universitat.</p> <p>Pel que fa a les activitats de sensibilització, es consolida la programació de les tres Setmanes de la Igualtat (8M, 17M, 25N). El curs 2018-2019 la Unitat d'Igualtat va programar una trentena d'activitats, varies de les quals van ser co-organitzades amb associacions i col·lectius d'estudiants així com amb algunes facultats (vegeu annex 4.2). La participació del PAS i del PDI en aquestes activitats és molt baixa.</p>
1.2. Apoderar les associacions, grups i xarxes estudiantils que promouen la igualtat de dones i homes i la diversitat sexual	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Vr d'Estudiants; Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Primer any	Realitzada (R)	<p>L'any 2018 el SACU, a proposta de la Unitat d'Igualtat, va modificar els criteris d'assignació d'ajuts a les associacions d'estudiants per promoure la igualtat de dones i homes i la diversitat sexual. De manera específica, els criteris d'igualtat de gènere i no discriminació inclosos a la convocatòria donen fins a 5 punts (d'un total de 70 punts):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporció d'homes i dones en els càrrecs de responsabilitat en l'associació (UPF): 35% de dones: 0 punts; 35% a 50% de dones: 1 punt; Més de 50% de dones: 2 punts. • Associació que disposa de de protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament/violències masclistes o LGBTIFÒBIA o compta amb una comissió específica: 1 punts. • Activitat de l'àmbit de la igualtat de gènere (igualtat efectiva de dones i homes, diversitat sexual, identitat i expressió de gènere): 2 punts. <p>D'altra banda, la Unitat d'Igualtat manté una estreta col·laboració amb les associacions, grups i xarxes estudiantils que promouen la igualtat de dones i homes i la diversitat sexual. A més de co-organitzar activitats amb aquests espais durant les Setmanes de la Igualtat, al llarg de l'any es financen, en funció de la disposició de recursos, les activitats que organitzen les associacions al voltant d'aquests temes o se'ls facilita el contacte amb ponents de dins o fora de la universitat.</p>

<p>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</p>	<p>Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat</p>	<p>Permanent</p>	<p>PR</p>	<p>Entre els darrers quatre honoris causa concedits, hi trobem tres dones (Dorcas Muthoni, Maria João Pires i Angela Y. Davis – en el darrer cas, la proposta de concessió va ser aprovada pel Consell de Govern el 9 d'octubre de 2019 i la cerimònia està prevista pel 2020). Aquestes concessions han augmentat al 22,2% el percentatge de dones honoris causa reconegudes per la UPF, una xifra encara lluny de la paritat però que suposa un increment notable respecte els resultats que va mostrar la diagnosi del Pla d'Igualtat (fins l'any 2016, el percentatge era del 7,1% – una sola dona).</p> <p>S'observa paritat en la concessió dels premis del Consell Social en la seva darrera edició (56% de premiades i 44% de premiats).</p>
<p>1.4. Promoure la paritat entre les persones ponents de les lliçons inaugurals de curs acadèmic i dels actes de graduació de la Universitat i de les diferents facultats, així com en altres activitats formatives o de recerca</p>	<p>Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat; Òrgans implicats: UCAs; Òrgans gestors o col·laboradors: UCPI; UGAs</p>	<p>Permanent</p>	<p>PR</p>	<p>El curs 2019-2020 la lliçó inaugural de la UPF va ser impartida per una dona (Nuria Oliver). En conjunt, només 5 de les 30 lliçons inaugurals de la Universitat han estat impartides per dones (16,7%).</p> <p>El curs 2018-2019, de les 11 lliçons inaugurals que van realitzar les facultats, 7 van ser impartides per homes (el 64%). El curs 2019-2020, de les 11 lliçons inaugurals realitzades, 5 han estat impartides per homes i 6 per dones. Cal recordar, però, que els homes segueixen estant molt sobre-representats en les lliçons inaugurals d'algunes facultats (ECON, DTIC, CPIS i HUM).</p> <p>Pel que fa a les lliçons impartides en els actes de graduació dels anys 2018 i 2019, dels 14 ponents 8 han estat dones i 6 han estat homes.</p>
<p>1.5. Visibilitzar les dones en les modificacions o ampliacions que es duguin a terme en el nomenclàtor oficial d'edificis i espais de la Universitat</p>	<p>Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat; Òrgans implicats: Direccions de Campus; Servei de Gestió Patrimonial i Contractació</p>	<p>Permanent</p>	<p>No realitzada (NR)</p>	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: No hi ha hagut modificacions ni ampliacions en el nomenclàtor dels edificis però s'han identificat ja espais sense nom amb les direccions de cada campus que podrien adoptar el nom d'una dona il·lustre.</p>
<p>1.6. Treballar perquè totes les polítiques docents, científiques, de gestió i de recursos</p>	<p>Òrgans impulsors: Secretaria General; Gerència (tots els àmbits); Òrgans</p>	<p>Segon i tercer any</p>	<p>PR</p>	<p>S'ha revisat la Normativa per la qual es regulen els càrrecs acadèmics de la Universitat Pompeu Fabra. La Unitat d'Igualtat ha aportat una proposta per a la revisió de la normativa d'adaptació curricular que inclogui la perspectiva de gènere i LGBTI.</p>

humans de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere, incloent-hi les disposicions normatives i els pressupostos	implicats: Servei d'Assessoria Jurídica; Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: UPEQ			No s'ha realitzat cap informe d'impacte de gènere, però la Unitat d'Igualtat va programar una sessió formativa sobre informes d'impactes de gènere dirigida als càrrecs directius i de gerència.
1.7. Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere 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 realitzades en aquesta matèria	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans gestors o col·laboradors: Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: El Projecte "UPF Saludable" (aprovat per acord del Consell de Govern el 9 d'octubre del 2019) empra un llenguatge inclusiu i fa referència a l'ODS5 (promoció de la igualtat de gènere). Caldria que es presentessin les dades desagregades per sexe en l'informe publicat per tal de valorar les potencials diferències de gènere (en l'alimentació, l'activitat física, les addiccions, la qualitat del son o la salut emocional) i per poder detectar quines actuacions requereixen una segmentació, a partir d'un disseny d'accions amb perspectiva de gènere.
1.8. 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	Òrgans impulsors: Gerència (Servei de Gestió Patrimonial i Contractació); Òrgans implicats: Gerència (Servei de Gestió Patrimonial i Contractació)	Segon any	NR	Entre el 2013 i el 2016, les clàusules socials s'incloïen en la fase de licitació (criteri social de desempat) i d'aleshores ençà les clàusules socials s'incorporen també en la fase d'execució del contracte. Cal dir però que no es realitza cap seguiment sobre el grau de compliment d'aquestes clàusules.
1.9. Crear una convocatòria de premis per fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en les tasques de les unitats acadèmiques,	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: Consell	Anual	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.

les unitats de gestió, els serveis o els grups de recerca	Social; CLIK; Servei de Recerca			
1.10. 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)	Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: Gabinet Lingüístic; UCPI	Primer any	PR	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Anàlisi i, si escau, revisió dels documents "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" i Llibre d'estil de la UPF.</p> <p>No obstant això, el mes de març del 2019 la Unitat d'Igualtat va programar una sessió formativa, dins el pla de formació anual del PAS, sobre "Comunicació Inclusiva i visibilitat de la diversitat", on hi van participar 15 persones de l'àrea de comunicació de la UPF.</p>
1.11. Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe	Òrgans impulsors: Gerència (tots els àmbits); Gabinet del Rectorat; Òrgans implicats: ASTRI; UCPI; UPEQ; Vicegerència àrea de Docència; Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs	Primer any	PR	<p>La UPEQ ha dissenyat l'aplicatiu de recollida sistemàtica de la informació, el qual està en fase de proves per part de la Unitat d'Igualtat.</p> <p>La web d'<i>UPF en Xifres</i> ha ampliat el nombre de dades desagregades per sexe, però les dades segueixen fent referència exclusivament a la composició de la plantilla i de l'alumnat. Per exemple, la pestanya de recerca no té cap dada desagregada per sexe.</p>
1.12. Donar visibilitat a les dades del diagnòstic de la situació de dones i homes a la Universitat	Òrgans impulsors: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: ASTRI; UCPI	Primer any	NR	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Encara no s'ha realitzat aquesta acció perquè la pestanya haurà de 'xuclar' les dades de l'aplicatiu que ara mateix es troba en fase de proves (acció 1.11). Tanmateix, l'informe diagnòstic del Pla d'Igualtat es troba disponible a la web de la Unitat d'Igualtat.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Fins que no es disposi de les dades actualitzades no es podran realitzar estudis amb les dades recollides en l'informe diagnòstic sobre la situació de les dones i els homes a la UPF que permetin aprofundir en el coneixement de les causes i conseqüències de la desigualtat.</p>
1.13. Establir accions formatives dirigides al personal de la universitat relatives a la	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors	Anual	PR	<p>D'ençà de l'aprovació del Pla d'Igualtat s'han programat diverses accions formatives relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere dins el Pla Anual de Formació del PAS, a proposta de la Unitat d'Igualtat (vegeu annex 4.3). Vàries d'aquestes accions formatives han tingut un caràcter</p>

<p>igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir un desplegament efectiu del Pla d'Igualtat</p>	<p>o col·laboradors: Servei de PAS; CLIK; JPAS, Comitè d'Empresa PAS, JPDI i Comitè d'Empresa PDI</p>			<p>competencial: elaboració d'informes d'impacte de gènere (equip directiu i de gerència), comunicació inclusiva (àrea de comunicació i serveis lingüístics), perspectiva de gènere a la recerca (Servei de Recerca) i una sobre perspectiva de gènere i processos de qualitat (àrea de qualitat: OPPE i UPEQ). Al voltant de tres quartes parts de les persones participants en aquests cursos han estat dones, representant així una proporció superior al seu pes en la plantilla de PAS. Les sessions formatives dirigides al PDI es presenten a l'acció 2.8.</p>
<p>1.14. Difondre les actuacions previstes en el Segon Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària i especialment entre responsables acadèmics i caps de servei</p>	<p>Òrgans impulsors: Equip de Govern; Òrgans implicats: Gerència (tots els àmbits), UCAs i UGAs; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat; UCPI</p>	<p>Primer any</p>	<p>PR</p>	<p>Es va fer difusió pel procés participatiu (xarxes, FUÀ, Breus, Campus Global i pantalles), amb una web pròpia del Pla d'Igualtat. Es va fer difusió de l'aprovació del Pla d'Igualtat (xarxes, FUÀ, Breus, Campus Global i pantalles). No obstant això, la difusió sobre el Pla d'Igualtat ha quedat fonamentalment circumscrita al moment de la seva aprovació. Aquest també és el cas del Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia.</p> <p>La Unitat d'Igualtat va enviar un correu a totes les unitats i serveis de la UPF amb les tasques que havien de dur a terme durant els propers 4 anys. S'han fet reunions o s'han establert altres vies de comunicació amb tots els caps d'UCA i dels deganats.</p> <p>El protocol i el Pla d'Igualtat estan disponible en català i anglès a la web de la Unitat d'Igualtat. La traducció al castellà està ja encarregada.</p>
<p>1.15. Crear un grup de seguiment institucional per a la implementació del Pla d'Igualtat</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Vr d'Innovació; Òrgans implicats: Secretaria General; UPEQ; Unitat d'Igualtat; Òrgans gestors o col·laboradors: Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere; representants dels treballadors i treballadores</p>	<p>Primer any</p>	<p>R</p>	<p>El grup de seguiment institucional per a la implementació del Pla d'Igualtat es va constituir el setembre de 2019. La composició del grup és la següent: Vr adjunt, Secretari General, Vr d'Innovació, Vr de Compromís Social i Igualtat, Gerent, representant de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, UPEQ i Unitat d'Igualtat.</p>

<p>1.16. 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</p>	<p>Òrgans impulsors: Rectorat; Òrgans implicats: Secretaria General; centres adscrits; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat</p>	<p>Primer i segon any</p>	<p>R</p>	<p>Cada centre adscrit ha nomenant una persona com a referent d'igualtat, la qual es coordina amb la Unitat d'Igualtat de la UPF i participa a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere de la UPF. S'ha posat a disposició dels centres adscrits el servei d'atenció psicològica gratuïta que la UPF té conveniat amb CONEXUS.</p> <p>Tots els centres adscrits han anat adoptant les accions necessàries per ajustar-se a la política d'igualtat de la UPF i al marc normatiu vigent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BSM: Protocol (2019); Pla d'igualtat (2019); Comissió d'igualtat (2019). Falta aprovar el procediment de canvi de nom. • ELISAVA: Diagnosi (2019); Pla d'Igualtat (2019); Canvi de nom (2019); Comissió d'Igualtat (2019). Protocol (propera aprovació). • ESCI: Protocol (2019); Pla d'igualtat (2019); Canvi de nom (2019). • ESIM: Protocol (2018); Pla d'igualtat (2018); Canvi de nom (2018). • TECNOCAMPUS: Protocol (2019). Canvi de nom (2019). Pla d'igualtat (en elaboració). <p>S'ha realitzat una formació conjunta UPF-centres adscrits sobre abordatge de les violències masclistes i s'ha col·laborat de manera puntual en activitats de les Setmanes de la Igualtat (4 accions compartides).</p>
---	---	---------------------------	----------	---

Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere

Acció	Agents	Calendari	Execució	Anàlisi dels indicadors
<p>2.1. 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</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Docència; Vr d'Innovació; Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: UCAs; Vicegerència Àrea de Docència; Servei de Relacions Internacionals (BISS); Òrgans gestors o col·laboradors: OPPE; Unitat d'Igualtat</p>	<p>Primer i segon any</p>	<p>PR</p>	<p>El nou model educatiu de la UPF (EDvolució) ha incorporat una competència transversal en dimensió de gènere: "Desenvolupar la capacitat d'avaluar la desigualtat per raó de sexe, gènere i diversitat sexual, per tal de dissenyar solucions". Es desconeix, però, en quantes assignatures de cada titulació es treballa la competència de gènere (i amb quins resultats d'aprenentatge concrets o han) perquè les facultats no recullen aquesta informació.</p> <p>El curs 2018-2019 es van crear tres noves assignatures específiques de gènere i el curs 2019-2020 se n'han començat a impartir dues més. Cinc de les sis facultats de l'àmbit de ciències socials i jurídiques i d'humanitats compten, doncs, amb oferta d'assignatures especialitzades en gènere (totes menys TRAD). Totes elles són assignatures optatives, menys una d'obligatòria.</p> <p>La Barcelona International Summer School (BISS) també oferta assignatures especialitzades en gènere, passant d'una assignatura l'estiu del 2018 a dues assignatures l'estiu del 2019.</p> <p>També s'han creat tres cursos d'extensió universitària, amb reconeixement d'1 ECTS, en col·laboració entre facultats i la Unitat d'Igualtat: Afrofeminismes (Facultat d'Humanitats), Estudis LGBTI (Facultat de Traducció i Ciències del Llenguatge) i Economia Feminista (Facultat de Ciències Polítiques i Socials).</p> <p>Pel que fa a les activitats curriculars amb perspectiva de gènere dirigides a estudiants de grau realitzades per les facultats, ja sigui en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat o per pròpia iniciativa: HUM, COM, DRET i CPIS són les facultats que n'han realitzat més. CEXS ha realitzat la primera activitat relacionada amb la perspectiva de gènere l'any 2019. TRAD, ECON no n'han realitzat cap. Pel que fa al DTIC, les activitats amb perspectiva de gènere estan més aviat orientades a nenes i adolescents que no pas a estudiants de grau.</p> <p>El novembre de 2019 es va realitzar una sessió formativa i reunió de treball amb les àrees competents en matèria de qualitat (OPPE i UPEQ) per establir la</p>

				metodologia a seguir pel conjunt de la Universitat respecte la incorporació en els processos de qualitat dels nous indicadors de gènere introduïts per AQU Catalunya dins el Marc VSMA.
2.2. Creació d'un mínor en estudis de gènere	Òrgans impulsors: Vr de Docència; Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Vicegerència Àrea de Docència; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs	Primer any	R	El curs 2018-2019 es va posar en marxa el mínor en Estudis de Gènere, coordinat per la Unitat d'Igualtat. Hi havia una quarantena d'estudiants cursant-lo en la primera edició 2018-2019, dos dels quals (una estudiant del Grau en Global Studies i un estudiant del Grau en FPE) van completar el mínim de 20 ECTS el juliol de 2019. A partir del curs 2019-2020 els i les Alumni podran cursar el Mínor a preu de grau el primer any després d'haver-se graduat. Participen amb assignatures al mínor totes les titulacions dels àmbits de coneixement de Ciències Socials i Humanitats, amb l'excepció del Grau en Relacions Laborals.
2.3. Incentivar les pràctiques curriculars i l'aprenentatge-servei en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual	Òrgans impulsors: Vr de Docència; Vr d'Innovació; Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: UCAs; Òrgans gestors o col·laboradors: Fundació UPF; CLIK, Unitat d'Igualtat ; OPPE; Servei de Relacions Internacionals	Tercer any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: Signatura de nous convenis amb entitats, empreses i institucions que treballen aquestes matèries. PENDENT DE REALITZACIÓ: Inclusió de clàusules de no discriminació institucional i de resposta davant una situació d'assetjament en els convenis amb entitats, empreses i institucions.
2.4. Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu	Òrgans impulsors: Vr de Docència; Vr d'Innovació; Òrgans implicats: Gabinet del Rectorat; Vr d'Estudiants; UCAs; Fundació UPF; Òrgans gestors o col·laboradors: UCPI; UCAs; UGAs	Permanent	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: El DTIC és l'únic centre que ja ha revisat els seus materials de promoció, aconseguint una alta matriculació d'estudiants dones en el nou grau d'Enginyeria Matemàtica.

<p>2.5. Realitzar 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 on hi hagi un major desequilibri per sexes</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Vr d'Innovació; Òrgans implicats: Vr d'Estudiants; Gabinet del Rectorat; Fundació UPF; UCAs; Unitat d'Igualtat; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Carreres Professionals; UCPI</p>	<p>Permanent</p>	<p>PR</p>	<p>Aquestes campanyes només s'han dut a terme des del DTIC. La Unitat d'Igualtat fa difusió dels projectes del DTIC per incentivar l'interès de les nenes i adolescents en les enginyeries i desmuntar estereotips a la seva web: https://www.upf.edu/web/igualtat/projectesirecomanacions</p> <p>El DTIC també ha introduït recentment 28 Beques Talent, les quals es repartiran entre els quatre graus – 7 per a cadascun – i es farà de manera paritària entre homes i dones, amb la voluntat expressa de potenciar la presència de dones en els estudis tecnològics i d'enginyeria.</p>
<p>2.6. 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</p>	<p>Òrgans impulsors: Fundació UPF; Òrgans implicats: Servei de Carreres Professionals; Programa UPF Alumni; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat</p>	<p>Tercer any</p>	<p>PR</p>	<p>Un grup d'estudiants d'IBE ha creat la xarxa UPFFemale Mentoring, amb col·laboració de professorat de la Facultat d'Economia i Empresa, que posa en contacte estudiants dones a punt de graduar-se amb dones del món de l'empresa (nombre de participants: 11 mentores i 11 mentorades). El DTIC, per la seva banda, va tenir un programa de mentories (MENTOS) en els cursos 2016-2017 i 2017-2018.</p> <p>S'està estudiant en aquests moments la creació de nous programes de mentories en d'altres estudis, sota l'impuls del Comissionat per als projectes d'educació i comunicació, UPF Alumni i la Unitat d'Igualtat.</p>
<p>2.7. Incorporar la perspectiva de gènere a la docència i als cursos realitzats en aquesta matèria com a criteris puntuables en els autoinformes per a</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Docència; Vr d'Innovació; Òrgans gestors o col·laboradors: UPEQ</p>	<p>Primer any</p>	<p>PR</p>	<p>El Consell de Govern del 9 d'octubre de 2019 va aprovar la revisió del <i>Manual d'avaluació docent del professorat de la Universitat Pompeu Fabra</i>, la qual inclou en la dimensió de planificació docent "la incorporació de la perspectiva de gènere, tenint en compte la revisió dels estàndards d'avaluació introduïts per l'AQU Catalunya en el <i>Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària</i>".</p>

sol·licitar els trams de docència				Caldrà analitzar el pes de la puntuació obtinguda en aquest paràmetre en l'avaluació dels autoinformes presentats.
2.8 . 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	Òrgans impulsors: Vr de Docència; Vr d'Innovació; Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans implicats: CLIK; Gerència (ARHIO); Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat ; UPEQ; OPPE	Anual	PR	<p>El novembre de 2019 es va realitzar una sessió formativa i reunió de treball amb les àrees competents en matèria de qualitat (OPPE i UPEQ) per establir la metodologia a seguir pel conjunt de la Universitat respecte la incorporació en els processos de qualitat dels nous indicadors de gènere introduïts per AQU Catalunya dins el Marc VSMA.</p> <p>El 30 de maig de 2019 es va celebrar la <i>Jornada sobre perspectiva de gènere en la docència</i>, organitzada per la Comissió de Debats del Claustre amb la col·laboració de la Unitat d'Igualtat, a petició d'una moció presentada per estudiants en aquest òrgan. Totes les presentacions estan disponibles al web de la Unitat d'Igualtat: https://www.upf.edu/web/igualtat/jornadaperspectivagenere</p> <p>En el curs 2018-2019, s'han programat diferents sessions formatives sobre perspectiva de gènere a la docència. En el marc del programa de formació contínua per al PDI, a proposta de la Unitat d'Igualtat, s'han realitzat dues edicions de la sessió "#AMBPERPECTIVA: La dimensió de gènere també va amb la teva assignatura" (una a Ciutadella i una a Poblenou), amb 22 participants en total. En el marc del FIDU, s'ha reeditat el mòdul sobre perspectiva de gènere, un mòdul que s'imparteix anualment des de fa cinc anys.</p> <p>La convocatòria d'ajuts PLACLIK inclou la perspectiva de gènere com una línia de treball transversal (dins de la línia de Compromís social i desenvolupament sostenible). En la convocatòria 2019-2020, 3 dels 31 projectes atorgats treballen la perspectiva de gènere.</p> <p>S'ha creat la pàgina web de Docència #AmbPerspectiva, amb recursos elaborats per part de la Unitat d'Igualtat així com pel PDI participant en un projecte coordinat per la Unitat d'Igualtat amb participació de totes les facultats (ajut PLACLIK), incloent tres càpsules de vídeo on s'explica com incorporar la perspectiva de gènere a la docència. Recentment, la Unitat d'Igualtat ha coordinat l'elaboració de fitxes docents per a treballar l'abordatge de la violència masclista en diferents titulacions de grau (acció finançada pel Pacte d'Estat contra la Violència de</p>

				<p>Gènere). Les fitxes s'han encarregat a PDI de la UPF i d'altres col·laboradores externes.</p> <p>Difusió sobre aquests recursos realitzada al número 4 de la Revista 360upf: https://www.upf.edu/web/360upf/numero4/comunitat</p> <p>Creació per part de la Unitat d'Igualtat de la Xarxa #AmbPerspectiva de docents que incorporen la perspectiva de gènere a la seva docència.</p> <p>Cal destacar que el projecte #AmbPerspectiva va rebre el setembre de 2019 la Menció Encarna Sanahuja Yill en la seva primera edició, una menció atorgada el marc de la Distinció Jaume Vicens Vives per part del Consell Interuniversitari de Catalunya amb l'objectiu de reconèixer l'excel·lència en la introducció de la perspectiva de gènere en la pràctica docent universitària.</p>
2.9. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i a les activitats de transferència dels grups de recerca	Òrgans impulsors: Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Recerca; UPEQ	Primer any	NR	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Establiment d'un sistema d'indicadors, seguint les recomanacions de la Unió Europea i l'informe <i>She Figures</i>, per identificar els grups que treballen la dimensió de gènere.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Revisió dels criteris de valoració – bases de les mesures de foment de la recerca.</p>
2.10. Fomentar la presència de dones en els contractes predoctorals i postdoctorals, especialment en aquelles disciplines més masculinitzades	Òrgans impulsors: Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans implicats: Vr de Professorat; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	Tercer any	NR	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Establiment de noves accions dirigides a estimular la presència de dones en aquests contractes (com ara fellowships, mentoring, intallation grants, career development workshops, etc.)</p> <p>Cal destacar, però, que CEXS ha creat una convocatòria d'ajuts, dins el programa Maria de Maeztu (Call supporting young female scientists with maternity responsibilities), dotada amb 5 ajuts per any no renovables, amb 200€/mes, per a dones estudiants de doctorat o post-docs júnior amb fills o filles de menys de 6 anys: https://www.prbb.org/ca/arxiu/noticia/1581</p>
2.11. Estimular la participació de les dones com a	Òrgans impulsors: Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans implicats: Vr de	Segon i tercer any	NR	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Establiment de noves accions dirigides a estimular la presència de dones IPs, coordinadores de grups i promotores de start-ups i patents (com ara activitats d'outreach o de mentoratge).</p>

investigadores principals en els projectes de recerca competitiu (especialment els internacionals), com a coordinadores dels grups de recerca i com a promotores de <i>start-ups</i> i patents	Professorat; Vr per a la Internacionalització; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Recerca; Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle; UCAs			Cal destacar, però, que a la UCA de CEXS es proporciona un <i>training</i> específic per a la presentació de sol·licituds de projectes ERC (per dones i homes) i que al PRBB s'ha establert un mentoratge específic per a dones.
2.12. Fomentar la mobilitat internacional, en programes externs, de les investigadores	Òrgans impulsors: Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans implicats: Gerència (ARHiO); Vr per a la Internacionalització; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Recerca; Servei de Relacions Internacionals	Segon i tercer any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: Establiment de noves accions dirigides a fomentar la mobilitat internacional de les dones (ajuts o borses d'ajuts, etc.).
2.13. Impulsar que les tesis doctorals incorporin la perspectiva de gènere	Òrgans impulsors: Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans implicats: Escola de Doctorat; Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	Primer any	PR	S'ha inclòs, a proposta de la Unitat d'Igualtat, una sessió sobre perspectiva de gènere en la recerca dins el Programa CÍCLIKS: "La dimensió de gènere a la recerca - Ciències Socials i Humanes" (curs 2017-2018), 14 participants; "Making research gender-sensitive - Science and Technology (2018-2019)", 7 participants. Cal que les UCAs promoguin activament la participació dels i de les estudiants de doctorat a les sessions formatives. S'han inclòs indicadors sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el tràmit de dipòsit de les tesis.
2.14. Reconèixer la recerca de grau i de postgrau en estudis de gènere i diversitat sexual realitzada a la Universitat	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	Anual	R	Premi a la recerca en gènere TFG reeditat. El curs 2019-2020 serà la sisena edició, havent estat totes les convocatòries finançades per l'Institut Català de les Dones. El creixement en nombre de treballs presentats ha estat continuat, passant dels 21 treballs de la primera edició (2014-2015) als 67 de la cinquena edició (2018-2019). Entre l'estudiantat participant en les diferents edicions, 203 han estat dones i només 17 han estat homes. Per facultats, la distribució d'estudiants ha estat la

				<p>següent: DRET, 72; HUM, 44; POL, 40; COM, 30; TRAD, 14; ECON, 13; CEXS, 2; DTIC, 0. També hi han participat 4 estudiants de centres adscrits de la UPF.</p> <p>Premi a la recerca en gènere en modalitat TFM i modalitat tesi doctoral creat el curs 2018-2019. Es tracta d'un premi biennal. En la primera edició, es van presentar 5 tesis doctorals (4 dones i 1 home) de 4 departaments (COM, DRET, ECON, POL), i 28 TFM's (23 dones i 7 homes) de 7 departaments (tots menys DTIC), de dos centres adscrits (BSM, BGSM) i del Màster en Formació al Professorat (UPF-UOC).</p> <p>La Unitat d'Igualtat garanteix la realització d'aquesta acció amb el seu propi pressupost.</p>
2.15. Fer difusió de la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual realitzada a la Universitat	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat	Permanent	PR	<p>Inclusió de l'enllaç a la web de la Unitat d'Igualtat de les tesis realitzades a la UPF en estudis de gènere o que inclouen de manera transversal la perspectiva de gènere.</p> <p>L'apartat de recerca de la web de la Unitat d'Igualtat està encara poc desenvolupada.</p> <p>La web del Servei de Recerca no té cap contingut relacionat amb la perspectiva de gènere. La web de Responsabilitat Social inclou el gènere com una de les 5 dimensions de la RRI: https://www.upf.edu/web/responsabilitat-social/rri</p> <p>La Unitat d'Igualtat co-organitza la jornada anual del Centre d'Estudis de Gènere de la UPF (CEdGE), que l'octubre de 2019 va celebrar la seva quarta edició. En els darrers dos cursos acadèmics, 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 realitza l'estudiantat de grau, màster i doctorat.</p>

Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional

Acció	Agents	Calendari	Execució	Anàlisi dels indicadors
3.1. 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	Òrgans impulsors: Gerència; Òrgans implicats: Servei de PAS, Servei de PDI; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs UPEQ	Permanent	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: La informació no està accessible en totes les fases del procés i no es troba sistematitzada enlloc.
3.2. Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums vitae no continguin elements de discriminació indirecta	Òrgans impulsors: Vr de Professorat; Òrgans implicats: Gerència (ARHiO); Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	Segon i tercer any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.
3.3. 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	Òrgans impulsors: Gerència (tots els àmbits); Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	Primer i segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.
3.4. Recopilar i difondre entre el PAS i el PDI les mesures de conciliació	Òrgans impulsors: Gerència; Òrgans implicats: UCPI; Òrgans gestors o col·laboradors:	Primer any	PR	La presentació de la informació relacionada amb la conciliació a la Guia de PAS i PDI a la intranet és ara més visible i fàcil d'identificar.

que es poden sol·licitar a la Universitat	Servei de PAS, Servei de PDI			<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Millorar la identificació de la informació sobre els drets de conciliació de les persones del mateix sexe.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: No s'ha fet cap acció de difusió específica centrada en els aspectes relacionats amb els drets de conciliació.</p>
3.5. 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	Òrgans impulsors: Vr Docència; Vr d'Innovació; Òrgans implicats: Gerència (ARHiO); Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.
3.6. 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	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	Anual	PR	<p>Es va impartir un curs sobre corresponsabilitat dins el pla de formació anual del PAS programat pel Servei de Desenvolupament en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Elaborar un informe sobre el resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació.</p>
3.7. 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	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Vr de Professorat; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	Primer any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.
3.8. Realitzar un estudi de les opcions de conciliació del PAS en el marc de l'organització	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans gestors o col·laboradors:	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.

actual de la UPF i la prestació dels seus serveis	Servei de PAS, Servei de PDI			
3.9. Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura conciliació	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS	Segon any	R	Entre el mes de maig de 2014 i el juliol de 2015 es va dur a terme un pla pilot en el qual hi van participar 31 persones (90% dones), de les quals el 52% tenien com a motivació la conciliació. En el curs 2019-2020 el nombre de PAS que gaudeix de teletreball és de 184 persones, representant el 26% de la plantilla (83% dones). Les autoritzacions de teletreball per motiu de conciliació constitueixen un terç del total.
3.10. Vetllar perquè els temes de legislació bàsica en matèria de gènere s'inclouguin en el pla de formació per competències del PAS	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Servei d'Assessoria Jurídica; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: Incloure la competència en perspectiva de gènere en el mapa de competències del PAS.
3.11. Avançar cap a la paritat en la composició del PDI dins de cada UCA	Òrgans impulsors: Vr de Professorat; Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	Primer any	NR	<p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Establiment de fites dins de cada UCA en relació amb la contractació, la promoció i l'estabilització.</p> <p>No obstant això, el Vicerectorat de Professorat ha recollit les dades desagregades per centre i categoria professional i les ha presentades als caps dels centres. Aquestes dades estan disponibles a la web de la Universitat (UPF en Xifres). Així mateix, s'ha començat a treballar en unes <i>guidelines</i> per a fomentar la paritat en aquest àmbit.</p> <p>Com es pot veure a l'annex 4.4, en els darrers cinc anys, el pes de les dones en el conjunt de la plantilla de PDI ha passat del 37,5% al 41,6%, malgrat que hi ha tres UCAs (CPIS, DRET i ECON) que o bé presenten estancament o reducció de les dones PDI.</p>
3.12. Proporcionar eines per evitar els biaixos de gènere en els processos de selecció i promoció	Òrgans impulsors: Vr de Professorat; Òrgans implicats: Gerència (ARHiO); Òrgans gestors	Primer any	PR	S'ha penjat a la web de la Unitat d'Igualtat un vídeo (produït per la Unitat d'Igualtat de la Institució Cerca) sobre els biaixos implícits en els processos de selecció i promoció del PDI. Caldria que els agents implicats en aquesta acció fessin difusió

	o col·laboradors: Servei de PDI; UCAs			d'aquest vídeo al conjunt de centres, a més de planificar altres mesures complementàries.
3.13. 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 de l'ERC sobre permisos de maternitat en les avaluacions internes de la recerca	Òrgans impulsors: Vr de Professorat; Òrgans implicats: Vr de Recerca i Doctorat; Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PDI, UPEQ	Tercer any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ.

Eix 4. Participació i representació paritàries

Acció	Agents	Calendari	Execució	Anàlisi dels indicadors
4.1. Vetllar pel compliment de la paritat en tots els òrgans col·legiats, incloent-hi els òrgans de govern i les comissions de la Universitat	Òrgans impulsors: Secretaria General; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Primer i segon any	PR	<p>S'ha creat la <i>Normativa per la qual es regulen els càrrecs acadèmics de la Universitat Pompeu Fabra</i> (Acord del Consell de Govern de 20 de febrer de 2019):⁵</p> <p>"Article 5. Participació paritària d'homes i dones en la formació dels equips de direcció de facultats o escoles i de departaments Les propostes de nomenament que facin els degans o directors de facultat o escola i els directors de departament han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones que integrin els equips de direcció de facultat o escola i de departament, per la qual cosa han d'emetre un informe que justifiqui les raons de la impossibilitat en cas que aquesta es produeixi.</p> <p>Disposició transitòria única. Una vegada entri en vigor aquesta normativa, l'aplicació del que estableix l'article 5 en tots aquells equips de direcció ja constituïts s'ha de dur a terme a partir del moment de la seva renovació completa, sens perjudici que sigui possible la seva adaptació amb anterioritat".</p> <p>Actualment, en la figura de cap d'UCA hi trobem 7 homes i 1 dona (Traducció i Ciències del Llenguatge). I en el càrrec de subdirecció, hi trobem 21 homes i 8 dones. En conjunt, doncs, 28 homes (75,7%) i 9 dones (24,3%), una proporció molt allunyada del pes de cada sexe entre el PDI. Entre els màxims responsables de les facultats, només hi ha 1 degana (Dret). A 1 de novembre de 2019, cap equip directiu d'UCA és paritari, apropant-s'hi només la UCA de DRET (38% de dones). Pel que fa a les facultats, només és paritari l'equip directiu de la facultat d'ECON (43% de dones) i s'hi apropen la de COM (36% de dones) i la de CEXS (33% de dones). Vegeu annex 4.5.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Revisió de les normatives de la resta d'òrgans col·legiats de participació, representació i govern.</p>

⁵ Vegeu: <https://seuelectronica.upf.edu/regulacio-carrecs-academics-upf>

				<p>L'Equip de govern inclou, a 11 de novembre de 2019, 14 dones (31%) i 31 homes (69%) – dels quals 3 ocupen més d'un càrrec–, no assolint la paritat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consell de Direcció: 5 dones de 17 càrrecs • Responsables de les UCAs: 1 dona de 8 càrrecs • Altres membres de l'equip de govern: 3 dones de 5 càrrecs • Assessors del Consell de Direcció: 0 dones de 4 càrrecs • Vicegerències i altres responsables de gestió: 4 dones de 6 càrrecs • Altres càrrecs: 1 dona de 8 càrrecs
4.2. 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	Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Junta de Personal, Comitè d'Empresa, seccions sindicals; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ
4.3. Promoure la paritat en els òrgans de participació i representació estudiantil, així com en la figura del delegat o delegada de curs	Òrgans impulsors: Vr d'Estudiants; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; SACU; Òrgans gestors o col·laboradors: Consell d'Estudiants	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ
4.4. Promoure la paritat en els òrgans de representació de les associacions d'estudiants	Òrgans impulsors: Vr d'Estudiants; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat ; SACU	Primer any	PR	Com s'ha presentat en l'avaluació de l'acció 1.2, la paritat en la composició dels òrgans de les associacions estudiantils es recull com un dels criteris puntuables en l'assignació dels ajuts atorgats pel SACU, en la definició dels quals va participar la Unitat d'Igualtat (fins a un 35% de dones: 0 punts; de 35% a 50% de dones: 1 punt; més de 50% de dones: 2 punts). Tanmateix, no es fa seguiment d'aquest criteri i la puntuació assolible és massa baixa com per estimular un canvi significatiu.
4.5. Elaborar un estudi sobre els obstacles	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i	Tercer any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ

subjectius i objectius que impedeixen o dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb propostes de mesures per superar-los	Igualtat; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat			
--	---	--	--	--

Eix 5. La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències

Acció	Agents	Calendari	Execució	Anàlisi dels indicadors
<p>5.1. 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</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Vr d'Estudiants; Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals; Servei de Contractació i Gestió Patrimonial; Servei de Relacions Internacionals; Òrgans gestors o col·laboradors: CLIK; Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere; Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia</p>	<p>Permanent</p>	<p>PR</p>	<p>Realització de múltiples activitats formatives i de sensibilització en el marc de les tres Setmanes de la Igualtat dirigides al conjunt de la comunitat universitària (vegis annex 4.2 amb les activitats realitzades). S'han inclòs també activitats formatives en matèria de violències a la programació anual del Servei de Desenvolupament (vegis annex 4.3 amb les sessions formatives programades).</p> <p>S'han elaborat unes càpsules de vídeo sobre detecció de les violències masclistes i la LGBTIfòbia que s'empraran en campanyes de sensibilització. Aquestes càpsules s'han utilitzat també en el pilot del visat d'igualtat del Passaport UPF.</p> <p>Difusió realitzada sobre el <i>Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia</i> per xarxes socials, FUÀ, Breus UPF, web, pantalles dels campus i a tots els actes de la Unitat Igualtat. El protocol està disponible en català i anglès. S'ha ampliat la informació proporcionada a la web de la Unitat d'Igualtat en matèria de lluita contra la violència masclista i la LGBTIfòbia. S'inclou un tríptic a la carpeta de l'estudiant. S'han posat pòsters als lavabos i en d'altres espais. Malauradament, però, segons mostren els resultats de l'enquesta "UPF Espai Segur" tan sols el 16% de la comunitat universitària manifesta conèixer l'existència del Protocol.</p> <p>La Unitat d'Igualtat elabora periòdicament informes de seguiment del protocol vigent.</p> <p>A la intranet del PAS i del PDI s'ha visualitzat més clarament la Unitat d'Igualtat i la seva responsabilitat en la recepció de les denúncies i la gestió del protocol. S'han fet reunions amb la major part dels caps dels centres (directors/es de departament i degans/es) per recordar les mesures existents en aquesta matèria. S'ha informat en diferents ocasions de les mesures existents a l'equip de govern i a d'altres unitats, i en diferents espais del campus i oficines s'ha col·locat un cartell perquè el PAS i el PDI coneguin quin és el circuit a seguir quan els hi puguï arribar una queixa o denúncia relacionada amb una situació de violència masclista o LGBTIfòbia.</p>

				<p>S'ha creat a la Guia de l'Estudiant (apartat vida universitària) el destacat "Situacions de violència masclista o LGTBIfòbica", que redirigeix a l'apartat específic de la web de la Unitat d'Igualtat.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Revisió del Pla d'Acció Tutorial per incloure informació sobre l'atenció a les situacions de violències i al procediment de canvi de nom per a les persones transgènere.</p>
<p>5.2. Reforçar els serveis d'informació, d'orientació i d'assessorament davant les situacions de discriminació i d'assetjament per violència masclista i LGTBIfòbia així com per a l'acompanyament en la transició de gènere</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Vr d'Estudiants; Gerència (ARHiO); Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat</p>	Segon any	PR	<p>El servei d'atenció psicològica gratuïta a les dones de la comunitat universitària en situació de violència masclista i a les persones LGBTI de la comunitat universitària que hagin patit una agressió (conveniat amb el gabinet especialitzat CONNEXUS) s'ha posat a disposició dels centres adscrits. Entre juliol de 2018 i novembre de 2019 s'han derivat sis dones que han patit una agressió a aquest servei, i dues persones (un home i una dona) han participat en el programa de teràpia amb agressors.</p> <p>Sota l'impuls de la Unitat d'Igualtat, la UPF ha signat un conveni amb la Xarxa SAI (Servei d'Atenció Integral) de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya per a una derivació més efectiva de les persones de la comunitat universitària que ho necessitin.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: S'està tramitant un conveni amb l'Institut Català de les Dones i l'Ajuntament de Barcelona per a la derivació al servei d'atenció integral a les dones en situació de violència masclista i intercanvi d'informació, a través dels Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIADs).</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Realització de formació al personal de seguretat, en coordinació amb les direccions de campus, sobre l'actuació necessària en casos d'ordres de protecció o allunyament.</p>
<p>5.3. Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr d'Estudiants; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; Òrgans gestors o col·laboradors: SACU, Consell d'Estudiants</p>	Permanent	PR	<p>S'ha col·laborat amb associacions d'estudiants per a l'establiment d'un punt lila a la Festa Major de la UPF i en d'altres festes estudiantils. Hi ha hagut punt lila a la gran majoria de festes estudiantils. Destaca especialment el de la Festa Major, que reuneix a unes 2.000 persones.</p> <p>La Unitat d'Igualtat també ha elaborat i posat a disposició de les associacions d'estudiants i d'altres col·lectius (com grups o assemblees) la <i>Guia d'autodiagnosi</i></p>

				<p><i>de gènere i abordatge de les violències per a associacions d'estudiants.</i> La Unitat d'Igualtat i el SACU han organitzat en els darrers anys un mòdul dins l'Aula de Participació sobre participació estudiantil inclusiva.</p> <p>La Unitat d'Igualtat i el SACU han promogut que diverses associacions d'estudiants adoptin el seu propi protocol, que és un instrument complementari i no substitutiu del protocol vigent a la universitat. Associacions com SEPC (ja el tenia), Trempats o ESN ja n'han adoptat un i d'altres com PostCrash i Deba.t.org estan en vies d'elaborar-ne un. Actualment, 4 associacions disposen de protocol intern (d'un total de 30 associacions actives).</p>
<p>5.4. 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 LGBTIfòbia o estiguin en procés de transició de gènere</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Vr d'Estudiants; Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; Òrgans gestors o col·laboradors: UGAs</p>	<p>Segon any</p>	<p>PR</p>	<p>Des del desembre de 2017 es compta amb el Fons d'Igualtat que ajuda els i les estudiants que estiguin passant per una situació de violència masclista o LGBTIfòbia. Entre desembre de 2017 i desembre de 2019 s'ha atorgat un ajut, consistent en el pagament de la matrícula d'algunes assignatures.</p> <p>La Unitat d'Igualtat gestiona l'adaptació curricular amb les diferents facultats de l'estudiant que estigui patint una situació de violència masclista o LGBTIfòbia.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: S'està treballant en la revisió del Reglament d'adaptació curricular de la UPF amb perspectiva de gènere i LGBTI.</p>
<p>5.5. Promoure l'adopció d'acords interuniversitaris amb universitats i centres de recerca d'altres demarcacions per al trasllat d'expedient d'estudiants de grau i de postgrau, que hagin estat víctimes de</p>	<p>Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Vr d'Estudiants; Òrgans implicats: Secretaria General; Servei d'Assessoria Jurídica; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat</p>	<p>Primer any</p>	<p>R</p>	<p>La UPF va impulsar en el marc del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) l'adopció del Conveni interuniversitari pel trasllat gratuït d'expedient en casos de violència masclista, signat el gener de 2019 per totes les universitats catalanes. El vicerector de Comunitat Universitària ha estat designat com a representant de la UPF en l'òrgan de seguiment d'aquest conveni.</p> <p>Per la seva banda, s'ha nomenat a la Unitat d'Igualtat de la UPF coordinadora del Grup de Treball per a la coordinació d'accions entre les universitats catalanes en matèria de violències masclistes. El grup de treball està integrat per membres de la Comissió Dones i Ciència i de la Comissió d'Accés i Afers Estudiantils del CIC.</p>

violència de gènere o dels seus fills i filles				La UPF ha rebut ja algunes sol·licituds de trasllat, les quals han estat totes acceptades (per assegurar la màxima confidencialitat d'aquestes persones, no es proporciona ni el nombre de sol·licituds rebudes ni les facultats implicades).
5.6. Realització d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i la LGBTIfòbia a la comunitat universitària	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans implicats: Vr d'Estudiants; Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Segon i tercer any	PR	<p>La Unitat d'Igualtat ha realitzat l'estudi "UPF ESPAI SEGUR", una enquesta adreçada a tota la comunitat universitària per conèixer la incidència de l'assetjament sexual, la violència masclista i la LGBTIfòbia. El treball de camp es va dur a terme entre el 22 d'octubre i el 6 de novembre de 2019. S'ha anticipat la realització d'aquesta acció respecte el calendari previst inicialment gràcies a la recepció de fons del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere.</p> <p>Han participat 3374 membres de la comunitat universitària, dels quals 2812 estudiants, 338 PAS i 224 PDI. Les dones representen el 57,1% de les respostes.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Al llarg del curs 2019-2020 està previst que es complementin els resultats obtinguts en l'enquesta amb un estudi de tipus qualitatiu.</p>
5.7. 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 expressió de gènere	Òrgans impulsors: Vr d'Estudiants; Òrgans implicats: Vr de Compromís Social i Igualtat; Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Permanent	PR	<p>S'ha treballat amb diferents equips esportius, especialment amb l'equip de rugby (Taurons) per acabar amb dinàmiques sexistes en el si del grup. S'ha fet difusió de campanyes com #JuguemTotes. S'ha fet una formació amb Trempats per prevenir les agressions masclistes en l'activitat castellera.</p> <p>PENDENT DE REALITZACIÓ: Introducció de canvis en els reglaments, si escau, per facilitar l'accés de les persones transgènere i intersex a les lligues esportives, incorporant-se als equips amb què s'identifiquin segons la seva identitat de gènere.</p> <p>S'ha instat a RESA perquè garanteixi l'ús del nom sentit a les persones transgènere i perquè puguin triar amb qui compartir habitació segons la seva identitat de gènere, així com perquè conegui el protocol de la UPF i millori la seva política de seguretat.</p>
5.8. Iniciar una reflexió sobre la recollida de la variable 'sexe' que sigui inclusiva de les	Òrgans impulsors: Vr de Compromís Social i Igualtat; Gerència (ARHiO); Òrgans	Segon any	NR	PENDENT DE REALITZACIÓ: Introduir una nova categoria de recollida de dades en el conjunt de la institució a partir de la recent instrucció de la Direcció General d'Igualtat (en els seus formularis empra les categories dones/homes/no binari).

diferents identitats i expressions de gènere	implicats: Vr d'Estudiants; Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat			
5.9. Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (lavabos diferenciats per sexe vs. lavabos comuns) i buscar alternatives en el cas dels vestidors	Òrgans impulsors: Gerència (Servei de Gestió Patrimonial i Contractació) Vr de Compromís Social i Igualtat; Gerència (ARHiO); Òrgans implicats: Vr d'Estudiants; Òrgans gestors o col·laboradors: Direcció de Campus; Unitat d'Igualtat	Segon any	R	<p>Cada campus ha passat a tenir com a mínim un lavabo inclusiu per edifici que no segrega per gènere, indicats amb una nova senyalització no binària.</p> <p>S'explorarà si és possible comptar amb vestuaris inclusius.</p> <p>S'han senyalitzat també els lavabos existents que estan adaptats per a l'ús de la copa menstrual amb pica a dins. Està previst ampliar-ne el nombre.</p> <p>S'ha habilitat un espai per a la lactància en cadascun dels campus.</p>

3.2. Necessitats de millora detectades: consideracions específiques

S'enumeren a continuació les necessitats de millora detectades per al desplegament efectiu dels diferents eixos del Pla d'Igualtat.

Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat

- Cal fer difusió de l'existència Pla d'Igualtat i del Protocol al conjunt de la comunitat universitària a través dels canals de comunicació institucionals de la Universitat.
- S'insta a tots els òrgans de la Universitat a promoure la participació de l'alumnat i, especialment, del PAS i del PDI en les activitats de sensibilització i de formació en matèria d'igualtat de gènere, diversitat sexual i perspectiva de gènere.
- Cal seguir guardonant dones honoris causa per poder assolir gradualment la paritat i revertir la bretxa de gènere en les lliçons inaugurals de la Universitat i de la major part de les facultats.
- S'insta a revisar les normatives amb perspectiva de gènere.
- Cal fer seguiment del grau de compliment amb les clàusules d'igualtat de gènere dels contractes dels serveis centrals amb empreses externes, especialment d'aquelles que tenen personal que realitza el seu treball a qualsevol de les instal·lacions de la UPF, particularment exigir l'existència d'un protocol contra l'assetjament.
- S'insta a revisar els criteris de recomanacions d'ús del llenguatge.
- S'insta a implicar el conjunt de la comunitat universitària en la proposta d'accions en matèria de polítiques d'igualtat i diversitat sexual.

Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere

- La perspectiva de gènere hauria de ser un criteri transversal per a la concessió dels ajuts PLACLIK. Això no implica que els projectes s'hagin de centrar en el gènere, sinó que sàpiguen identificar si resulta aplicable la dimensió de gènere en les diferents fases dels projectes.⁶
- S'insta a les UCAs a incorporar la PG en el pla d'estudis, les activitats curriculars i les activitats extracurriculars, incloent el desenvolupament de l'ApS en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual.
- S'insta a les UCAs a recollir la informació relacionada amb les activitats que tenen a veure amb la igualtat o la perspectiva de gènere i a recomptar la presència de dones i homes entre les persones ponents dels actes organitzats.
- S'insta a les UCAs amb més desequilibri de gènere entre el seu alumnat a fer campanyes específiques dirigides a estudiants de primària i secundària i a revisar els seus materials de promoció i webs per evitar potencials estereotips de gènere.
- Cal que la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència puntui més en l'avaluació dels quinquennis i que s'estableixin incentius efectius perquè el professorat es formi en aquesta perspectiva i participi en els cursos que ofereix la pròpia Universitat.

⁶ Vegeu la *Guia per a l'avaluació de les dimensions addicionals en l'acreditació de les titulacions universitàries oficials de grau i màster d'AQU Catalunya* (juliol de 2019), concretament l'annex sobre perspectiva de gènere. Disponible a: http://www.aqu.cat/doc/doc_84848090_1.pdf

- Cal institucionalitzar les iniciatives sorgides a partir dels projectes Maria de Maetzu (DTIC i CEXS) per evitar que decaiguin un cop finalitzi el suport econòmic extern.
- S'insta a desenvolupar les accions del Pla d'Igualtat relacionades amb la recerca.

Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional

- S'insta a Gerència a desenvolupar la perspectiva de gènere en el pla de competències professionals del PAS.
- S'insta al Servei de PDI a fer una difusió més activa de les mesures de conciliació existents.
- S'insta a tots els òrgans implicats a establir mesures d'acció positiva per a reduir la bretxa de gènere entre el personal a temps complet de les UCAs.
- S'insta el Vr de Professorat a fer difusió al conjunt de centres dels materials audiovisuals relatius als biaixos implícits que poden ocórrer en els concursos de selecció o promoció del professorat.
- S'insta el Vr de Recerca a seguir les indicacions de l'ERC sobre permisos de maternitat en les avaluacions internes de la recerca.
- Caldria estudiar l'impacte que pot haver tingut l'avançament de l'inici de les classes al matí sobre les possibilitats de conciliació del PDI amb criatures en edat escolar.

Eix 4. Participació i representació paritàries

- Es recorda que la Llei 17/2015 estableix que tots els òrgans col·legiats de les administracions públiques (article 12.1) han de tenir una composició paritària, amb un mínim del 40% de dones, havent de tendir el percentatge al 50% dels dos sexes. Caldria, doncs, revisar totes les normatives d'elecció dels òrgans de representació, participació i govern per assegurar la paritat en la seva composició. La Llei 17/2015 també estableix en el seu article 12.2 que "les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes". Per tant, és plenament correcte que la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat i les comissions d'igualtat a nivell de centre tinguin una composició majoritària o exclusiva de dones.
- Es proposa augmentar el nombre de punts dels criteris de gènere en la convocatòria d'ajuts a les associacions d'estudiants gestionada pel SACU, ja que ara només representen 5 punts sobre un total de 70.
- S'insta a Gerència, a les juntes de personal, al comitè d'empresa i a les seccions sindicals a establir mesures concretes per garantir la paritat en els òrgans de representació de les treballadores i els treballadors de la Universitat.
- S'insta a la Secretaria General a recomptar el nombre d'intervencions de les dones i dels homes en els òrgans de govern de la comunitat universitària, com ara el Claustre i el Consell de Govern, donant compliment així a la moció presentada en la sessió del Claustre del 15 de novembre de 2018.

Eix 5. La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències

- S'insta a establir una clàusula de coordinació entre protocols contra l'assetjament sexual i les violències en els convenis o contractes signats per la Universitat amb altres institucions i empreses (exchange agreements, altres universitats catalanes, convenis de pràctiques, empreses subcontractades que presten serveis en els campus, RESA, etc.).
- S'insta a les UCAs a fer una difusió activa entre el seu personal (PAS i PDI) i estudiants de les mesures de què disposa la UPF en matèria d'abordatge de les violències masclistes i LGBTIfòbia, així com del procediment de canvi de nom per a les persones transgènere i del Pla d'Igualtat. De fet, la difusió d'aquestes mesures s'ha incorporat com a nou indicador en els processos d'avaluació de la qualitat d'AQU Catalunya, concretament en l'estàndard de qualitat de la informació pública.⁷
- S'insta als òrgans competents a fer conscient al professorat a través de les eines oportunes (com ara un curs obligatori o la signatura d'una declaració de compromís) sobre la necessitat d'erradicar les conductes masclistes que es produeixen a l'aula, sovint per part del propi professorat.
- S'insta a les UCAs, el SACU i la UCPI a impulsar junt amb la Unitat d'Igualtat una campanya de sensibilització sobre la violència masclista i LGBTIfòbica que es produeix a través de les xarxes socials.
- Cal impartir formació al personal de seguretat, en coordinació amb les direccions de campus, sobre l'actuació necessària en casos d'ordres de protecció o allunyament.
- Cal seguir treballant perquè totes les associacions d'estudiants comptin amb un protocol intern contra l'assetjament i la discriminació per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (en aquests moments, només el tenen 4 de les 30 associacions actives). Comptar amb un protocol podria passar a ser un criteri exigible a totes les associacions que concorren a la convocatòria d'ajuts del SACU.

⁷ Vegeu: http://www.aqu.cat/universitats/metodologia_referents.html#.XaA6JmbtYhc

4. ANNEXES

4.1. Marc normatiu vigent

Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, que modifica la llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats

Preàmbul: La igualtat de gènere ha de ser incorporada com a valor propi de les universitats.

Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació

La disposició addicional tretzena estableix la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència i la promoció dels estudis de gènere i de les dones.

Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials

Estableix en el seu article 3 que, entre els principis generals que han d'inspirar el disseny dels nous títols, els plans d'estudis han de tenir en compte que qualsevol activitat professional s'ha de fer, des del respecte als drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, havent d'incloure, en els plans d'estudis en què escaigui, ensenyaments relacionats amb aquests drets.

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya

La disposició addicional vuitena, sobre la perspectiva de gènere, estableix que el departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 28 (Universitats)

1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, **ha d'incloure necessàriament:**

a) **La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis** sobre la contribució de les dones al llarg de la història **en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau.** La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.

b) **L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge** en totes les seves comunicacions.

c) **La formació en coeducació** de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.

2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:

a) **Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.**

b) **Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere** i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

c) **Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones** en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

a) **Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora.**

b) Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un **pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador**, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la **formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció** per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.

d) Garantir que les **avaluacions del personal docent i investigador** dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.

e) **Valorar com a trets positius**, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència:

1r. Que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents.

2n. Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació les dones.

f) Aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària.

g) Crear **mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria** de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.

h) Dur a terme accions per a **equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines**, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarrepresentat.

i) **Retre comptes** davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article.

4.2. Activitats realitzades en el marc de les Setmanes de la Igualtat

CURS 2018-2019

Setmana de la Igualtat amb motiu del Dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones, 25 de novembre

- Taula Rodona: "La violència masclista que no s'atura: deu anys de la Llei 5/2008" amb Carla Vall, Mercè Claramunt, Beatriu Masià i Tània Verge. Modera: Anna Carulla. Organitza: UPF Igualtat. **Participació: 120 persones.**
- Aula Oberta: "Arte y violencias machistas". A càrrec de Herstóricas. Organitza: UPF Igualtat. En col·laboració amb la Facultat d'Humanitats. Participació: 120 persones.
- Taller: "Introducció a l'Autodefensa feminista". A càrrec de Karin Konkle. Organitza: UPF Igualtat. **Participació: 20 persones.**
- Aula Oberta: "El tractament de la violència de gènere als mitjans". A càrrec de Marta Corcoy, Mavi Carrasco i Cristina Guiu. Organitza: Facultat de Comunicació en col·laboració amb UPF Igualtat. **Participació: 180 persones.**
- Xerrada: "Atenció a les víctimes de violència sexual". A càrrec de l'Observatori de Drets Sexuals i Reproductius. Organitza: UPF Igualtat. Participació: 25 persones.
- Conferència: "My story is your story: exploring the commonalities of women's struggles between the East & the West". A càrrec de Sondos Shabayek. Organitza: UPF Igualtat i Facultat de Comunicació. **Participació: 30 persones.**
- Jornada Reivindicativa (Campus Poblenou): Escape room, miralls per a la consciència, dansa contra la violència, lectura de manifest i xerrada sobre llenguatge i violència. Organitza: UPF Igualtat, Fac Comunicació i SEPC Poblenou. **Participació: 50 persones.**

Setmana de la Igualtat amb motiu del Dia Internacional de les Dones, 8 de març

- Cinefòrum: "Sufragettes". Organitza: SEPC Mar.
- Women Talks, amb Esther Vera, Sònia Andolz i Dones Visuals. Organitza: Time Is Up.
- Taller de menstruació: "Arrelades", a càrrec de l'associació Memòria, Lluita i Resistència. Organitza: SEPC Mar.
- Xerrada: "La menstruació: trenquem els tabús", a càrrec de Georgina Picas (Observatori dels Drets Sexuals i Reproductius) i Alba Ballesteros. Organitza: UPF Igualtat. **Participació: 15 persones.**
- Taller: "'We Are Doing It!' pel lideratge de les dones en àmbit laboral". Organitza: Carreres Professionals UPF.
- Xerrada: "Entenent la salut des de la perspectiva de gènere", a càrrec de Lucía Artazcoz. Organitza: UPF Igualtat i ESIMar. **Participació: 35 persones.**
- Conferència: "Revertir la desigualtat". Auditori del campus del Poblenou. Organitza: Facultat de Comunicació.
- Xerrada: "La importància del moviment feminista en la regulació de l'avortament", amb el col·lectiu Marea Verde. Organitza: SEPC Mar.
- Conferència: "Surfacing Inequality and Catalyzing Change: the #MeToo Movement as Social Activism", a càrrec de Naomi Mezey. Organitza: UPF Igualtat i Fac Dret. **Participació: 35 persones.**

- Jornada Reivindicativa. Xerrades, activitats, castells, i molt més. Organitza: UPF Igualtat, UNSA Barcelona, Post Crash UPF i Trempats UPF. **Participació: 40 persones.**
- Xerrada: "Feminització, pobresa i biaix de gènere a la universitat". Organitza: SEPC Poblenou.
- Col·loqui: "Dones i medicina. Visió de la dona en la professió sota perspectives diverses", a càrrec de Edurne Arriola, Belen Lloveras, Olga Pané i Sílvia Salvans. Organitzen: Associació Quirúrgica Gimbernat i Associació d'Estudiants de Medicina del Mar.
- Conferència: "Género e invisibilidad en museos de arqueología", a càrrec de Lourdes Prados. Organitza: Institut d'Història Jaume Vicens Vives.
- Thinking Big. Uniting Feminism and Animal Liberation in the Age of the #MeToo and #Timesup, a càrrec de Zipporah Weisberg. Organitza: UPF Centre for animal ethics.
- Taula rodona: "Feminismes antiracistes: cap a la vaga del 8M", amb Paqui Perona, Jéssica Sala, Hayar Abderrahman i Sara Cuentas. Organitza: UPF Igualtat i deba-t.org. **Participació: 40 persones.**
- Xerrada: "La equidad de género en la profesión de auditoría", amb Eva Aldeguez, Daniel Faura i Susana Dabán. Sala d'Actes d'ESCI-UPF. Organitza: ESCI-UPF i Comissió d'Equitat de Gènere del Col·legi d'Auditors de Catalunya.
- Concert feminista "Si no podem ballar, no és la nostra revolució", amb PD Kardashian. Jardí de les Aigües (campus de la Ciutadella). Organitza: UPF Igualtat i Estudiants feministes UPF. **Participació: 70 persones.**
- Jornada Feminista del Màster de Polítiques Públiques i Socials - organitzada per estudiants del màster.
- Conferència: "Cambiar las imágenes para cambiar el mundo", a càrrec de la publicista Yolanda Domínguez. Organitza: ESIMar i UPF Igualtat. **Participació: 170 persones.**

Setmana de la Igualtat amb motiu del Dia Internacional Contra la LGBTIfòbia, 17 de maig

- Taller d'Introducció a l'Autodefensa LGBTI (campus de la Ciutadella). A càrrec de Karin Konkle. Organitza: UPF Igualtat. **Participació: 20 persones.**
- Jornada sobre la incorporació de la perspectiva LGBTI a les universitats catalanes (campus de la Ciutadella). Organitza: UPF Igualtat i Direcció General d'Igualtat. **Participació: 50 persones.**
- Visionat i xerrada sobre el curtmetratge "D'Hom" - Aula 52.019 (campus del Poblenou). A càrrec d'Aldapeko Filmak. Organitza: UPF Igualtat i SEPC - Poblenou. **Participació: 10 persones.**
- Aula Oberta del Curs d'Estudis LGBTI- 52.019 (campus del Poblenou). Organitza: Facultat de Traducció. **Participació: 25 persones.**
- Visionat i col·loqui: "Lesbofòbia. Un documental i deu respostes". A càrrec de creadores i protagonistes del documental. **Participació: 25 persones.**
- Aula Oberta: "El tractament de la violència masclista als mitjans de comunicació". A càrrec d'Isabel Muntané. Organitza: Facultat de Comunicació i UPF Igualtat. **Participació: 95 persones.**
- Visionat i xerrada sobre el documental "No Body Is Perfect". A càrrec de Beatriz Pérez. Organitza: UPF Igualtat i SEPC - Poblenou. **Participació: 15 persones.**

4.3. Activitats formatives realitzades per a PAS i PDI

PAS (de setembre de 2018 a novembre de 2019)

Títol	Data	Hores	Dones	Homes	Total
Detecció de Violències Masclistes	20/11/2019	4	10	0	10
Els informes d'impacte de gènere, una eina de polítiques d'igualtat	27/02/2019	2	5	4	9
Comunicació Inclusiva i visibilitat de la diversitat	04/03/2019	3	14	1	15
Les Polítiques d'Igualtat de Gènere a les Universitats	10/04/2019	3	3	1	4
Temps, Conciliació i Coresponsabilitat	30/04/2019	3	8	0	8
Reptes en Igualtat al Segle XXI: Noves Masculinitats	02/05/2019	3	4	2	6
Perspectiva de Gènere en la Recerca	08/05/2019	2,5	9	2	11
Perspectiva de Gènere en la Docència i els Processos de Qualitat	06/11/2019	3,5	2	6	8
Estratègies d'intervenció per a garantir els drets de les persones LGBTI i contra la discriminació	19/11/2019	2	10	3	13
Detecció de Violències Masclistes	20/11/2019	4	14	2	16
TOTAL PARTICIPANTS			79	21	100

PDI

Programa	Títol	Curs
Formació contínua	Taller sobre perspectiva de gènere en la docència en Ciències de la Salut	2018-2019
	#AmbPerspectiva: La dimensió de gènere també va amb la teva assignatura, Campus Poblenou	2018-2019
	#AmbPerspectiva: La dimensió de gènere també va amb la teva assignatura, Campus Ciutadella	2018-2019
FIDU	Mòdul sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la docència	Cada any des del curs 2014-2015

4.4. Evolució de la presència de dones PDI a les UCAs

	2014-2015 (Tot el PDI)	A 1/01/2019 (Tot el PDI)	Variació % dones (18-19 - 14/15)	2018-2019 (A temps complet)*
CEXS	42,9%	48,7%	+5,8	35,1%
CPIS	35,7%	30,5%	-10,7	17,6%
COM	33,8%	37,5%	+3,7	33,3%
ECON	26,8%	26,2%	-0,6	23,1%
HUM	40,0%	46,5%	+6,5	34,8%
DTIC	27,6%	34,5%	+6,9	23,2%
TRAD	68,3%	71,3%	+3,0	62,5%
DRET	41,6%	38,7%	-2,9	35,2%
TOTAL	37,5%	41,6%	+4,1	33,8%

Font: *UPF en Xifres*, dades a 1 de gener de 2019, i *Diagnosi de la situació de la igualtat de dones i homes a la UPF* (2018).

*Nota: Inclou catedràtiques d'universitat, titulars d'universitat, titulars d'escola universitària, catedràtiques contractades, agregades, col·laboradores permanents, professores indefinides no fixes, agregades interines, professores tenure track, ajudants, lectors, contractes postdoctorals, visitants, emèrites, ICREAs, Ramón y Cajal.

4.5. Composició per sexe dels equips directius d'UCAs i facultats

	UCAs		Facultats		Pes dones plantilla
	Homes	Dones	Homes	Dones	
CEXS	70%	30%	67%	33%	48,7%
CPIS	89%	11%	100%	0%	30,5%
COM	75%	25%	64%	36%	37,5%
ECON	83%	17%	57%	43%	26,2%
HUM	88%	13%	70%	30%	46,5%
DTIC	73%	27%	91%	9%	34,5%
TRAD	22%	78%	29%	71%	71,3%
DRET	63%	38%	69%	31%	38,7%
TOTAL	70%	30%	69%	31%	41,6%

Font: *UPF en Xifres*, dades a 1 de gener de 2019, tot el PDI.