

**AVALUACIÓ DE L'IMPACTE  
DEL PRIMER PLA D'IGUALTAT  
ISABEL DE VILLENA  
(2008-2015)**

**Juny de 2016**

# Índex

<b>1. Presentació.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Avaluació de les accions.....</b>	<b>3</b>
Introducció. El Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena.....	5
Eix 1. Visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere.....	7
Eix 2. Comunicació.....	19
Eix 3. Accés al treball i promoció de les carreres professionals.....	26
Eix 4. Representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions.....	37
Eix 5. Conciliació de la vida personal i laboral.....	47
<b>3. Resum de l'avaluació.....</b>	<b>54</b>
<b>Annex 1. Activitats de sensibilització en matèria d'igualtat.....</b>	<b>56</b>

## 1. Presentació

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, establí l'obligatorietat de fer plans d'igualtat en les empreses de més de 250 treballadors i treballadores i en les administracions públiques (article 45). També inclogué la integració de la transversalitat del principi d'igualtat en totes les activitats de les administracions públiques (article 15). En la mateixa línia, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els organismes i serveis de l'administració pública tenen l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe (article 15).

Un cop aprovada la Llei orgànica 3/2007, cada universitat va establir el mecanisme d'elaboració del seu pla d'igualtat. En el cas de la UPF, sota la coordinació d'una tècnica (agent d'igualtat) contractada específicament amb l'objectiu d'elaborar el Pla, es va elaborar un primer informe diagnòstic sobre l'estructura per gènere de la UPF<sup>1</sup>, finançat pel Consell Social de la Universitat. Posteriorment, es van constituir sis grups de treball amb representació de tota la comunitat universitària, un grup consultiu de persones expertes i un comitè executiu.

Els grups de treball estigueren conformats, mitjançant sorteig, per estudiants de primer i segon cicle, estudiants de tercer cicle, càrrecs acadèmics, personal docent i investigador, càrrecs de l'estructura administrativa i de gestió i personal d'administració i serveis. Al llarg de dues sessions de treball, la tasca dels grups consistí en, d'una banda, comentar els resultats obtinguts en l'informe diagnòstic i, d'altra banda, proposar els objectius a incloure en el Pla. El Grup Consultiu va reunir personal docent i investigador de la UPF amb experiència en temes vinculats al gènere i a la igualtat així com pels caps del Servei de PAS, del Servei de PDI i de la Secretaria General de la UPF. La funció dels membres fou la de donar un punt de vista informat sobre l'abast i els objectius plantejats pel Pla d'Igualtat. Per últim, la Comissió Executiva, integrada per diferents vicerectors i vicerectores, la cap del gabinet del rectorat, i la pròpia agent d'igualtat, va elaborar la proposta final de Pla.

El procés d'elaboració del pla s'estengué al llarg de l'any 2008. Finalment, el 15 de desembre del 2008 el Consell de Govern de la UPF va aprovar el *Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2010)*, que va ser prorrogat el 2013 per acord del Consell de Govern. Set anys després és hora de tornar-nos a preguntar: Fins on hem arribat?

El document que teniu a les mans avalua el grau d'execució i l'impacte de cadascuna de les accions incloses en el Primer Pla d'Igualtat amb la finalitat de mesurar fins a quin punt s'ha avançat en la consecució de la igualtat de dones i homes a la UPF. L'avaluació ha estat realitzada per UPF Igualtat en col·laboració amb la consultora IQ, qui ha analitzat totes les dades facilitades pels diferents serveis i unitats de la Universitat. Pel que fa a les unitats i serveis implicats en la implantació del Pla, s'ha mantingut la terminologia que tenien en el moment de la implementació de l'actuació atès que, en aquest període, s'han produït alguns canvis en l'estructura organitzativa de la Universitat<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Vegeu GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. Barcelona: Consell Social de la UPF, 2007. Disponible en línia a:

[https://www.upf.edu/upfigualtat/\\_pdf/informe\\_genere\\_06\\_vf\\_diagnosi.pdf](https://www.upf.edu/upfigualtat/_pdf/informe_genere_06_vf_diagnosi.pdf)

<sup>2</sup> Així, es fa referència a la Unitat d'Informació i Projecció Institucionals (en l'actualitat, Unitat de Comunicació i Projecció Institucional, UCPI); la Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació (en l'actualitat, Unitat de Projectes, Estudis i Qualitat, UPEQ); i el Centre per a la Qualitat i la Innovació Docent (en l'actualitat, Centre d'Innovació Docent).

## 2. Avaluació de les accions

El Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena de la UPF s'estructurava en cinc grans eixos que definien simultàniament cinc grans objectius i diverses accions:

1. *Visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere*: Promoure activament entre la comunitat universitària la cultura de la igualtat entre dones i homes.
  - 6 accions.
2. *Comunicació*: Garantir que les comunicacions institucionals de la UPF, internes i externes, es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.
  - 4 accions.
3. *Accés al treball i promoció de les carreres professionals*: Implementar les mesures adients per reduir l'impacte de les desigualtats per raons de gènere en l'accés i el desenvolupament de les carreres professionals del personal de la UPF.
  - 5 accions.
4. *Representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions*: Implementar les mesures adients per comptar amb una estructura de govern i representació que reflecteixi el principi d'igualtat entre dones i homes.
  - 5 accions.
5. *Conciliació de la vida personal i laboral*: Realitzar tots els esforços que calgui per millorar la conciliació de la vida personal i laboral dels integrants de la UPF.
  - 5 accions.

La present avaluació cobreix fonamentalment el període comprès entre els cursos 2008-2009 i 2014-2015, sent 2008 l'any d'aprovació del Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena – que ens serveix així de referència en la comparació – i el 2015, any en què s'ha realitzat la recollida de dades tant quantitatives com qualitatives per avaluar les diferents accions, incloent un grup de discussió amb cadascun dels tres col·lectius de la comunitat universitària (PAS, PDI i Estudiants). En alguns casos s'amplia l'anàlisi als 25 anys de la UPF.

Per cadascuna de les accions sota avaluació es presenta una fitxa que organitza la informació de la següent manera:

- *Eix*: Eix al qual pertany l'indicador analitzat
- *Acció*: Nom de l'acció analitzada
- *Descripció*: Descripció de l'acció que inclou la fitxa
- *Òrgan impulsor*: Òrgan amb responsabilitat d'impulsar l'acció, tal com es definia en el Primer Pla d'Igualtat
- *Òrgan(s) participant(s)*: Òrgans implicats en l'execució de l'acció, tal com es definia en el Primer Pla d'Igualtat.
- *Col·lectiu afectat*: Col·lectiu de la comunitat universitària a qui afectava l'acció
- *Període*: Any o anys coberts per les dades analitzades
- *Font*: Òrgan que proporciona les dades analitzades

- *Fita*: Situació desitjable a assolir. Permet avaluar el grau d'assoliment del fenomen analitzat.
- *Resultats*: Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza.
- *Avaluació*: Grau d'èxit en relació a la fita. Es poden donar 3 situacions:
  - **Vermell**: Situació insatisfactòria en termes d'igualtat de gènere.
  - **Ambre**: Situació no del tot és satisfactòria però que requereix certa millora o bé conté elements positius i negatius.
  - **Verd**: Situació satisfactòria en termes d'igualtat de gènere.
- *Observacions*: En alguns casos, s'han especificat condicionants metodològics de l'avaluació (pel que fa al tipus de dades disponibles, per exemple) o altres aspectes rellevants a ser considerats de cara a l'elaboració del nou Pla.

La següent taula presenta el model de fitxa emprada per a l'anàlisi de les accions:

<b>Eix 1</b>	
<b>Acció</b>	
Descripció	
Òrgan(s) impulsor(s)	
Òrgan(s) participant(s)	
Col·lectiu afectat	
Període	
Font	
Fita	
Resultats	
Avaluació	
Observacions	

Per a cadascun dels eixos analitzats, l'apartat final proporciona un resum executiu on es destaquen els punts forts i els punts febles.

## Introducció. El Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena

En l'elaboració dels respectius primers plans d'igualtat les universitats no comptaven amb cap guia específica, motiu pel qual cada universitat va determinar els eixos i accions prioritàries. Gairebé una dècada més tard des de l'aprovació d'aquests primers plans, des de l'Institut Català de les Dones i des de la Comissió de Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya s'han realitzat diferents recomanacions i proporcionat guies per a la seva elaboració. És des d'aquesta experiència col·lectiva acumulada que es realitza tot seguit una primera avaluació del pla. De fet, la pròpia introducció del Primer Pla d'Igualtat inclou un avís en aquest sentit: *"Aquest pla d'igualtat es concep com un primer instrument posat en marxa per a l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UPF, i amb aquest objectiu s'insereix dins d'un procés permanent en què caldrà anar millorant en el futur, a la llum dels resultats de la seva implementació i aplicació a tots els membres de la nostra comunitat universitària."*

En primer lloc, el Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena abasta un radi d'acció més limitat que plans d'igualtat més recents aprovats per altres universitats que inclouen, per exemple, accions específiques en matèria docent o de recerca, així com en l'àmbit de la violència masclista. La igualtat de gènere a les universitats ha de partir de l'estratègia de la transversalitat de gènere o *gender mainstreaming*. Com a estratègia transversal, no es limita al plantejament d'accions concretes sinó que implica que totes les estructures, valors i estratègies d'una institució tinguin en compte tant les necessitats i interessos de les dones com les dels homes, eliminant també les barreres, sovint invisibles, que sostenen la desigualtat. Tenint com a objectiu la igualtat de gènere, l'adopció i la implementació de les polítiques han de tenir en compte l'efecte potencial sobre dones i homes.

La transversalitat de gènere en totes les polítiques de la Universitat no ha de ser una responsabilitat sectorial d'UPF Igualtat. La perspectiva de gènere és un principi d'actuació de les administracions públiques catalanes, tal com subratlla la Llei 17/2015 (article 3.1): "els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes". En la mateixa llei, la perspectiva de gènere queda definida com "la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats" (article 2.e).

Segons la Llei 17/2015, els plans d'igualtat de les administracions públiques han de "tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme" (article 15). Des d'aquesta perspectiva, i amb l'experiència acumulada, es detecta que l'abast del Primer Pla no és prou exhaustiu. Caldrà ampliar-lo de cara a l'elaboració del segon pla. El nou estudi diagnòstic coordinat per UPF Igualtat en el curs 2014-2015 ja ha recollit dades de tots els àmbits d'acció de la universitat.

En segon lloc, qualsevol avaluació d'una política pública necessita de bons d'indicadors per tal de mesurar el grau de desenvolupament de les accions previstes i les fites a assolir. El Primer Pla va contemplar de manera general la calendarització de les accions però no va definir les fites a assolir ni els indicadors amb què es mesuraria el seu grau assoliment un cop finalitzada la vigència del pla. Sí que identificà els òrgans participants en cada acció, però no indicà la responsabilitat concreta de cada òrgan en llur execució.

En tercer lloc, tal com es detalla en la resta del present document i es resumeix en l'apartat final, la gran majoria de les accions previstes en el Pla no s'han desplegat o s'han desplegat només de manera parcial, fet que suggereix que des dels diferents òrgans de la Universitat no s'ha assumit plenament l'execució de les accions.

En quart lloc, pel que fa a la difusió del pla, aquest ha estat disponible a la web de la Universitat des de la seva aprovació. Així mateix, va ser presentat al Parlament de Catalunya el juliol del 2008, en un acte conjunt amb totes les universitats catalanes. L'acte va comptar amb la presència de l'aleshores rector, el prof. Josep Joan Moreso, i altres rectors, vicerectors i responsables dins del sistema universitari. Més enllà d'aquestes accions, no s'han identificat altres activitats de difusió del Pla entre la comunitat universitària.

Finalment, com s'indica també en l'avaluació de l'acció 1.1, l'estructura i funcionament de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere dificulta que aquest òrgan pugui assumir l'impuls al desplegament de les accions i l'avaluació del Pla. D'una banda, aquestes tasques han de ser realitzades per persones amb experiència no només en recerca en igualtat sinó en gestió i avaluació de plans d'igualtat. És per aquest motiu que aquestes tasques han estat assumides per UPF Igualtat, tot i que amb certa limitació de recursos.

Es recomana que la vigència del Segon Pla d'Igualtat sigui de quatre anys, iniciant-se llur avaluació amb immediatesa en finalitzar la seva vigència i elaborant un nou estudi diagnòstic de la situació, tal com estableix l'article 15.4.e de la Llei 17/2015. El nou pla haurà d'establir amb claredat "els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats" (article 15.4.a).

## Eix 1. Visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere

### Accions:

1.1.	Crear una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que s'ha d'incorporar als òrgans de govern de la UPF, dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes.
1.2	Dur a terme anualment accions informatives, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a la UPF i a tot el món universitari.
1.3	Incorporar a les dades estadístiques de La UPF en Xifres un apartat específic destinat a mostrar-hi l'evolució dels indicadors de gènere referits al PDI, al PAS i als estudiants.
1.4	Crear un espai a la web de la UPF dirigit a fer visibles els estudis, les assignatures i els grups de recerca en temes de gènere que es duen a terme a la Universitat.
1.5	Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als estudiants de la UPF, amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en les carreres professionals.
1.6	Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als futurs estudiants de la UPF (especialment als estudiants de nivell secundari), amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals.



<b>Eix 1</b>	<b>VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>
<b>Acció 1.1</b>	<b>Crear una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que s'ha d'incorporar als òrgans de govern de la UPF, dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes</b>

Descripció	S'avalua l'existència d'òrgans i unitats específics dedicats a la promoció de la igualtat de gènere
Òrgan(s) impulsor(s)	Rectorat
Òrgan(s) participant(s)	Secretaria General
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Memòries institucionals UPF 2009-2014; UPF Igualtat
Fita	Institucionalització elevada de l'estructura d'Igualtat

### Resultats

La Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere va ser creada per Acord del Consell de Govern de 16 de juny del 2009. Es va ubicar inicialment sota el Vicerectorat d'Estudiants. Aquesta Comissió té definides les següents funcions:

- Supervisar el desplegament i l'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat Isabel de Villena.
- Promoure les activitats de docència i de recerca en temes de gènere i d'igualtat d'oportunitats que es desenvolupin a la UPF i donar-hi suport.
- Promoure les activitats de visibilització i de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes adreçades als estudiants, al personal docent i investigador (PDI) i al personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF.
- Proposar al Consell de Govern i a d'altres òrgans de govern de la UPF noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes a la Universitat.

La Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere està formada per un/a representant del PDI de cada Departament, un/a representant del PAS, dos representants d'estudiants i un/a representant del Consell Social. Cal esmentar que hi ha hagut una elevada rotació de les persones integrants de la Comissió, fet que ha dificultat el desenvolupament de les funcions que el Pla va assignar a aquesta Comissió.

L'estructura d'Igualtat es va complementar amb el nomenament d'una PAS com agent d'igualtat. El servei on s'adscribia aquesta persona va passar a desenvolupar les funcions d'Unitat d'Igualtat. Del 2009 al 2012 aquestes funcions van recaure en la Unitat de Suport a Programes Especials i des d'aleshores en la UCPI (Unitat de Comunicació i Projecció Institucional). Comptar amb una Unitat d'Igualtat o l'assignació de les funcions d'Unitat d'Igualtat a una altra unitat de la universitat és un mandat de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Amb el nou equip rectoral escollit el 2013, les tasques d'igualtat van ser assumides pel Vicerectorat de Responsabilitat Social i Promoció, de nova creació. L'estructura d'Igualtat a la UPF, més enllà de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, i a gener del 2016 és la següent:

- Vicerectora de Responsabilitat Social i Promoció – Mònica Figueras Maz

- Delegada del Rector per a les polítiques d'igualtat de gènere – Tània Verge Mestre
- Agent d'Igualtat – Núria Riera Vilches
- Unitat d'Igualtat. Àmbit de Responsabilitat Social de la Unitat de Comunicació i Projecció Institucionals.

Des del curs 2013-2014, s'acull també un/a estudiant en pràctiques (120 hores), i s'han cercat vies de finançament complementàries al pressupost assignat per la UPF a l'àrea d'Igualtat, mitjançant convenis amb institucions (Institut Català de les Dones, per a la convocatòria d'un premi al millor TFG en estudis de gènere) i empreses (CLECE, import condicionat a la realització d'activitats en l'àmbit de la sensibilització contra la violència de gènere).

Malgrat els avenços realitzats, la institucionalització de l'estructura responsable de les polítiques d'igualtat a la Universitat presenta possibilitats de millora. Així, algunes accions a emprendre podrien ser:

- Dotar la Unitat d'Igualtat d'entitat administrativa pròpia dins l'organigrama de la Universitat, amb recursos humans i econòmics suficients, i amb infraestructura adequada en algun dels campus principals de la UPF per aconseguir més visibilitat entre la comunitat universitària, especialment tenint en compte que l'agent d'igualtat és la receptora de les denúncies per violència masclista que afecten el col·lectiu d'estudiants.
- Incrementar la formació específica en matèria d'igualtat per al personal de la Unitat d'igualtat, en sintonia amb l'article 9 de la Llei 17/2015, "Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida d'acord amb la regulació a què fa referència l'apartat 1, per a implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració".
- Consolidar un model trimestral de reunions de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, en sintonia amb les pautes seguides des del 2014, i replantejar el seu funcionament i funcions.

Avaluació

**Ambre**

Observacions

Cal consolidar i impulsar les tasques endegades des de la Unitat d'Igualtat amb recursos humans i econòmics suficients. Cal elaborar un reglament propi de la Unitat d'Igualtat i definir les funcions de la Delegada del Rector i de l'agent d'igualtat.

<b>Eix 1</b>	<b>VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>
<b>Acció 1.2</b>	<b>Dur a terme anualment accions informatives, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a la UPF i a tot el món universitari</b>

Descripció	S'avalua el nombre i tipus d'accions realitzades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Unitat d'Informació i Projecció Institucionals
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Memòries institucionals UPF 2009-2014; UPF Igualtat
Fita	Diversitat d'accions i elevat nombre de participants

#### Resultats

En el període 2008-2013 des d'UPF Igualtat es van dur a terme un nombre irregular d'activitats, principalment concentrades en les dates del 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i el 25 de novembre (Dia Internacional contra la Violència de Gènere). La major part d'aquestes activitats adoptaren la forma de conferències o exposicions.

En els cursos 2013-2014 i el 2014-2015 s'han realitzat moltes més activitats, programant-se'n al llarg de tot el curs i s'ha adoptat el format de taller o seminari participatiu en la majoria d'activitats. Tot i que les activitats es concentren també majoritàriament al voltant del 8M i del 25N, no es desenvolupen en un sol dia sinó al llarg de tota una setmana, institucionalitzant així dues Setmanes de la Igualtat al llarg de l'any, amb activitats dirigides als tres col·lectius de la comunitat universitària o específiques per a cadascun dels tres col·lectius. Vegeu l'annex 1 amb la descripció de les diferents activitats realitzades. Pel que fa al col·lectiu d'estudiants, aquestes activitats formen part del Programa d'Activitats de Compromís Social (PACS), impulsat pel Vicerectorat de Responsabilitat Social i Promoció, la participació en les quals permet obtenir "mini-crèdits" ECTS - en general, ¼ crèdits.

Un dels àmbits on les activitats de sensibilització han posat més èmfasi ha estat la lluita contra la violència masclista. A partir de l'any 2014 s'intensifiquen les accions de sensibilització. Aquestes no només van dirigides a estudiants, sinó que es fan accions formatives, amb caràcter participatiu, dirigides a tota la comunitat universitària, com també es pot comprovar en l'annex 1. Malgrat que el Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena no contenia accions específiques en matèria de lluita contra la violència de gènere, des d'UPF Igualtat s'ha considerat una acció prioritària. Més enllà de les accions de sensibilització realitzades, s'ha liderat el procés d'elaboració d'un protocol contra la violència masclista per als casos que afectin estudiants de la UPF (aprobat pel Consell de Govern el 6 de maig de 2015).

El pressupost limitat d'UPF Igualtat ha influït en el nombre d'activitats organitzades.

Avaluació

**Ambre**

Observacions

Cal integrar les accions de sensibilització en matèria d'igualtat i de lluita contra la violència masclista en la formació dels tres col·lectius de la comunitat universitària.

Cal incorporar en les activitats de sensibilització la lluita contra la LGTBIfòbia. Cal recordar també que la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, obliga les universitats a "elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere" (article 13).

Cal incrementar participació de la comunitat universitària en aquestes activitats programades. És destacable la iniciativa de diverses associacions d'estudiants en la realització d'activitats de sensibilització, especialment al voltant del 8 de març o del 25 de novembre.

<b>Eix 1</b>	<b>VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>
<b>Acció 1.3</b>	<b>Incorporar a les dades estadístiques de La UPF en Xifres un apartat específic destinat a mostrar-hi l'evolució dels indicadors de gènere referits al PDI, al PAS i als estudiants</b>

Descripció	Avaluació de l'espai web UPF en Xifres des de la perspectiva de gènere
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Web de la UPF
Fita	Existència d'un apartat específic dins UPF en Xifres amb dades desagregades per sexe

#### Resultats

Des del curs 2009-2010 es van incloure en la publicació electrònica "La UPF en Xifres" diverses dades estadístiques desglossades per gènere. El fet d'oferir estadístiques mostrant les diferències entre sexes és rellevant de cara a identificar problemes per poder plantejar-hi solucions. En el cas de PDI i PSR, és possible consultar aquestes dades segons el departament; en el cas del PAS segons la unitat funcional i en el cas dels estudiants, segons la titulació.

La major part de les dades de la comunitat universitària s'ofereixen desagregades per gènere, amb excepcions destacades, per exemple, en matèria de recerca (IPs, equips de recerca, coordinadors de grups de recerca), rendiment acadèmic, presència de dones i homes en els òrgans de govern de la universitat, etc.

Comptar amb aquesta publicació no implica que el sistema de recollida d'indicadors de la Universitat inclogui la perspectiva de gènere, tal com es discuteix en l'avaluació de l'acció 2.4.

Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 1</b>	<b>VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>
<b>Acció 1.4</b>	<b>Crear un espai a la web de la UPF dirigit a fer visibles els estudis, les assignatures i els grups de recerca en temes de gènere que es duen a terme a la Universitat</b>

Descripció	S'avalua el contingut de la web
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Unitat d'Informació i Projecció Institucionals, Servei de Recerca, departaments i instituts
Col·lectiu afectat	PDI, EST
Període	2008-2015
Font	Web de la UPF
Fita	Visibilització adequada

## Resultats

La UPF va posar en marxa una pàgina web específica dedicada als temes d'igualtat el 2009. Entre 2009 i 2012 la web recollia poca informació i l'actualització era poc freqüent. El curs 2011-2012 s'hi va incorporar una bústia (adreça electrònica) per a les consultes i suggeriments. La web d'UPF Igualtat es va desenvolupar, sobretot, a partir del curs 2012-2013, quan també es va crear un compte de twitter propi @UPFIgualtat).

En relació a l'acció específica sota avaluació, el curs 2012-2013 es va crear dins la web una pestanya específica sobre el gènere a la docència i a la recerca. La web d'UPF Igualtat es complementa amb apartats específics com: recursos per la prevenció i actuació davant casos de violència de gènere; accions de sensibilització; el Pla d'Igualtat i notícies d'actualitat. També es realitza difusió d'activitats de tercers a través de xarxes socials i la web d'Igualtat.

Pel que fa a la docència, durant el curs 2014-2015 s'han impartit a la UPF un total de 5 assignatures optatives amb contingut específic en temes de gènere i 2 assignatures obligatòries. Per contra, no trobem cap assignatura en aquesta matèria als estudis d'Economia, Comunicació, Ciències del Llenguatge o TIC. Dels 24 graus oferts a la UPF, només 7 tenen en oferta almenys una assignatura específica de gènere (el 29% dels graus). No obstant, el fet que la gran majoria de les assignatures amb continguts específics de gènere impartides siguin optatives implica que es pot produir una auto-selecció en l'exposició a aquests continguts. Pel que fa als màsters oferts a la UPF, s'identifiquen 9 assignatures amb continguts de gènere, de les quals només 1 era obligatòria. Només 7 dels 63 màsters (11%) inclouen alguna assignatura específica de gènere.

La manca d'oferta de grau i de postgrau en l'àmbit dels estudis de gènere va acompanyada de la no incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, com estableix la Llei 17/2014 en el seu article 28. Una de les conseqüències de la ceguesa al gènere dels estudis és la invisibilització de les dones com a productores de coneixement. Si les dones autores no surten a les bibliografies dels plans docents, es fan menys encàrrecs a la Biblioteca de compra de materials escrits per dones o que tracten temes de gènere. D'entre la mostra aleatòria de 3.000 entrades que ha proporcionat la pròpia Biblioteca de la UPF, només s'han identificat 33 títols (1,1%) amb descriptors relacionats amb la igualtat de gènere. D'altra

banda, s'observa una distribució molt esbiaixada de l'autoria dels recursos (ja siguin en autoria única o compartida, sense distingir si són monografies, llibres editats o coordinats, etc.): les dones representen tan sols el 22% del conjunt d'autors.

Avaluació

**Verd**

Observacions

Malgrat l'avaluació positiva de l'acció, cal subratllar que la promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca va molt més enllà de la visibilització en la web de les assignatures i dels grups de recerca específics.

<b>Eix 1</b>	<b>VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>
<b>Acció 1.5</b>	<b>Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als estudiants de la UPF, amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en les carreres professionals</b>

Descripció	Quantitat i tipus d'accions realitzades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Unitat d'Informació i Projecció Institucional, Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària, departaments i instituts
Col·lectiu afectat	EST
Període	2008-2015
Font	Facultats
Fita	Accions realitzades per totes les facultats

#### Resultats

De les vuit facultats de la UPF, només la Facultat de Dret ha realitzat accions específiques en matèries relacionades amb la igualtat (una per curs), concentrades en el Grau en Relacions Laborals. Les activitats han girat fonamentalment al voltant dels plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe adoptats en les empreses. En sentit estricte, però, cap facultat ha donat compliment a l'acció de combatre, mitjançant activitats de sensibilització, els estereotips de gènere en les carreres professionals.

A banda d'aquestes activitats, el Centre per a la Qualitat i la Innovació Docent (CQUID) i el Servei de carreres professionals han realitzat algunes activitats específiques:

- "Nous perfils competencials per dirigir i liderar les empreses", amb Anna Mercadé (Directora del Observatori Dona, Empresa i Economia), Maria Libertad Gonzalez Luna (Professora de la UPF) i Carmen Marull, sòcia a PwC. Sessió dirigida a PAS, PDI, Alumni i Estudiants de tots els perfils (22 de maig de 2014).
- "Aspire to lead", amb Sheryl Sandberg, directora d'operacions del Facebook. Activitat adreçada a estudiants i graduats d'Economia i ADE (24 d'abril de 2014).
- Campanya divulgativa "I a tu, t'és igual? Dones i xifres", missatges amb dades estadístiques que mostraven les desigualtats existents entre dones i homes a la societat. Panells, cartells, canal UPF i perfil de Twitter @UPFIgualtat (hashtag #donesixifres). Organitzada conjuntament amb UPF Igualtat el març de 2015.

D'altra banda, UPF Igualtat ha realitzat diferents activitats en aquest àmbit:

2009-2010:

- Conferència "Absència i presència de les dones en l'àmbit científic: situació i reptes a Catalunya".

2010-2011:

- Videoconferència "La dona a l'administració de Justícia", amb Assumpta Pujol, Fiscal del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i Adriana



Margarita, Magistrada del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federació de Toluca (Mèxic).

2013-2014:

- Campanya divulgativa emesa al Canal UPF amb el títol "I a tu, t'és igual?". La campanya va incloure diferents falques amb dades que posaven en evidència l'encara prevalent desigualtat entre dones i homes.

2014-2015:

- Exposició "Dones de ciència". Aquesta exposició pretenia reconèixer les aportacions que feren les primeres dones científiques i tècniques (amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones).

Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 1</b>	<b>VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>
<b>Acció 1.6</b>	<b>Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als futurs estudiants de la UPF (especialment als estudiants de nivell secundari), amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals</b>

Descripció	Quantitat i tipus d'accions realitzades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Unitat d'Informació i Projecció Institucionals
Col·lectiu afectat	EST
Període	2008-2015
Font	Facultats
Fita	Accions realitzades per totes les facultats

#### Resultats

De les vuit facultats de la UPF, en el període sota anàlisi, només dues facultats han realitzat accions específiques. D'una banda, lla Facultat de Dret, en el marc de la sessió de presentació del Grau en Relacions Laborals s'explica la importància de la sortida professional d'agent d'igualtat. D'altra banda, la Facultat de TIC va organitzar el passat 29 de novembre del 2015 una "Hackaton" adreçada a noies de 7 a 17 anys en què les assistents podien interactuar amb la tecnologia, la ciència i la innovació. L'objectiu de la trobada era precisament fomentar l'interès entre el col·lectiu jove femení per les TIC i trencar les barreres estereotipades que allunyen a les noies a formar part de l'àmbit científic i tecnològic. També es buscava que pares i mares prenguessin consciència que les carreres tècniques eren una opció més a tenir en compte i que calia donar suport a les seves filles en cas que optessin per una d'aquestes disciplines. L'èxit de la trobada n'ha fet plantejar la reedició.

Aquestes accions són especialment rellevants en les facultats on s'observa un fort desequilibri de gènere entre el seu estudiants, com són les Enginyeries (molt masculinitzades) o Traducció (molt feminitzada).

	% Dones	% Homes
Traducció i interpretació	81,4	18,6
Ciències experimentals i de la salut	67,6	32,4
Comunicació	63,6	36,4
Dret	63,3	36,7
Humanitats	61,4	38,6
Economia i Empresa	52,9	47,1
Ciències polítiques i socials	46,3	53,7
Escola superior politècnica	19,8	80,2

Nota: dades del curs 2013-2014.

Avaluació

**Ambre**

## EIX 1. VISUALITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
👍 Augment significatiu de les activitats de sensibilització realitzades des d'UPF Igualtat.	👎 El Pla d'Igualtat s'ha prorrogat sense ser avaluat entre el 2010 i el 2014.
👍 Web divulgativa en matèria d'igualtat creada i amb diversitat de continguts informatius per a tots els membres de la comunitat universitària.	👎 Divulgació fonamentalment via web del Pla d'Igualtat 2008-2010.
👍 Creació d'un espai específic amb dades desagregades per sexe dins el web La UPF en Xifres.	👎 Manca d'institucionalització d'UPF Igualtat pel que fa a infraestructura, recursos humans i recursos materials. De fet, encara no és una unitat administrativa pròpia.
👍 Implicació de diverses unitats dels serveis centrals (carreres professionals, CQUID) en la promoció de la igualtat entre dones i homes entre els estudiants de la UPF.	👎 Dificultat de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere per assumir les funcions encomanades amb l'estructura actual.
👍 Organització d'una "Hackaton" adreçada a noies de 7 a 17 anys per fomentar l'interès entre el col·lectiu jove femení per les TIC i trencar les barreres estereotipades que allunyen a les noies a formar part de l'àmbit científic i tecnològic.	👎 Baixa participació de la comunitat universitària en les activitats de sensibilització.
	👎 Poca implicació de les facultats en la promoció de la igualtat entre dones i homes entre els estudiants de la UPF.

## Eix 2. Comunicació

### Accions:

2.1	Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la UPF es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge, d'acord amb les recomanacions del Llibre d'estil de la UPF.
2.2	Redactar els reglaments i altres normatives, incloent-hi el Llibre d'estil de la UPF, des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.
2.3	Instar els departaments i els instituts de la UPF a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.
2.4	Vetllar perquè totes les dades estadístiques que elabori la UPF i que facin referència al seu personal docent i investigador, al personal d'administració i serveis o als estudiants estiguin desagregades per sexe.

<b>Eix 2</b>	<b>COMUNICACIÓ</b>
<b>Acció 2.1</b>	<b>Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la UPF es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge, d'acord amb les recomanacions del Llibre d'estil de la UPF</b>

Descripció	S'avalua l'adequació de les comunicacions internes al llenguatge no sexista
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Gabinet Lingüístic de la UPF, Unitat de Comunicació i Relacions Externes, Unitat d'Informació i Projectió Institucional, departaments i instituts
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge, Ús no sexista del llenguatge: Recomanacions per a una ús no sexista del llenguatge en les comunicacions i publicacions de la Universitat
Fita	Les guies i normes disponibles contenen recursos útils i ajustats a les recomanacions estandarditzades en aquest terreny. Es considera que l'estàndard el marca la "Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya"

## Resultats

L'article 28 de la Llei 17/2015 estableix en el punt 1.b l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les comunicacions de les universitats i centres de recerca. La UPF compta amb un Gabinet Lingüístic, un recurs molt rellevant en aquest àmbit. La UPF ha elaborat el document *Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge*. Aquest document conté els criteris bàsics de redacció que cal seguir, segons el tipus de document de què es tracti.

El document assenyala que "en català, com en moltes altres llengües, la forma masculina d'un terme representa, a més del gènere masculí, la forma genèrica o no marcada, amb la qual es fa referència als dos gèneres" i recomana la "duplicació limitada del gènere en documents concrets". Alhora, remarca que "cal ser molt prudent i limitar al màxim altres possibles o preteses solucions per evitar les marques de gènere, ja que sovint resulten artificioses, forçades o antinaturals, contràries a l'esperit de la llengua".

Aquestes indicacions es contraposen amb la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* que recomana l'ús de mots col·lectius o l'ús del doble gènere, així com amb les recomanacions en matèria de llenguatge inclusiu i no androcèntric de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes. Això comporta que en les comunicacions escrites de la Universitat es tendeixi a utilitzar el masculí com a genèric de manera extensa i en alguns casos puntuals s'usin mots neutres que inclouen col·lectivitats. En altres casos, també molt puntuals, s'usa el doble gènere ("interlocutor i interlocutora"). En la comunicació escrita externa també s'alternen el masculí genèric, el doble gènere i els mots genèrics.

Avaluació

**Ambre**

## Observacions

No existeix un apartat específic en les recomanacions elaborades per la UPF que inclogui aspectes relatius al llenguatge gràfic i visual.

<b>Eix 2</b>	<b>COMUNICACIÓ</b>
<b>Acció 2.2</b>	<b>Redactar els reglaments i d'altres normatives, incloent-hi el Llibre d'estil de la UPF, des d'una perspectiva no sexista del llenguatge</b>

Descripció	Avaluació dels reglaments i d'altres normatives des d'una perspectiva no sexista del llenguatge
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Gabinet Lingüístic, Secretaria General
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Normatives i reglaments interns
Fita	Ús d'un llenguatge no sexista en les normatives i reglaments de la Universitat

#### Resultats

El que caracteritza el llenguatge utilitzat en els documents analitzats (com ara: Dotació dels ajuts de matrícula del personal; Guia PAS i PDI; Normativa dels delegats d'estudiants; Normativa reguladora de les associacions d'estudiants; Normes que regulen la docència; Règim disciplinari dels estudiants; Procediment de Persones Empleades; Estatuts UPF) és el fet que es donen usos diferenciats del gènere en la llengua, amb una presència destacada del masculí genèric.

S'aporta com a exemple la màxima norma de la UPF, els seus Estatuts. En l'article 43.2 s'estableix que:

"El Claustre universitari està format per:

- El rector o rectora, que el presideix.
- El secretari o secretària general, que n'és el secretari o secretària.
- El gerent.
- Els degans i directors de centre, de departament i d'institut universitari de recerca propi, que en són membres nats."

L'ús de masculí genèric en els càrrecs de gerent, degà o director es posa també de manifest en els articles 65 a 70 que fan referència als òrgans unipersonals de caràcter particular.

Avaluació	<b>Vermell</b>
-----------	----------------

#### Observacions

Caldria revisar les normatives i reglaments per ajustar-los a l'ús no sexista del llenguatge.

<b>Eix 2</b>	<b>COMUNICACIÓ</b>
<b>Acció 2.3</b>	<b>Instar els departaments i els instituts de la UPF a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge</b>

Descripció	Avaluació dels reglaments dels departaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Gabinet Lingüístic, departaments i instituts
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	2008-2015
Font	Normatives i reglaments interns
Fita	Ús d'un llenguatge no sexista en els reglaments dels departaments

#### Resultats

En general, els reglaments dels departaments combinen els mots epicens (el professorat) amb el masculí genèric i el doble gènere. Es destaca l'esforç per assegurar que les referències a càrrecs visibilitzin també les formes femenines (per exemple, el director o directora de departament).

#### Avaluació

**Ambre**



<b>Eix 2</b>	<b>COMUNICACIÓ</b>
<b>Acció 2.4</b>	<b>Vetllar perquè totes les dades estadístiques que elabori la UPF i que facin referència al seu personal docent i investigador, al personal d'administració i serveis o als estudiants estiguin desagregades per sexe</b>

Descripció	Avaluació el grau en què les dades estadístiques es desagreguen per sexe
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació, i totes les instàncies que generin informació d'ús estadístic
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Memòries institucionals; Web UPF
Fita	Totes les dades estadístiques desagregades per sexe

#### Resultats

La Universitat ofereix una àmplia varietat de dades de la comunitat universitària desagregades per gènere i recollides a la publicació electrònica "La UPF en Xifres" (tal com es recull en l'acció 1.3.).

Tanmateix, no existeix un mecanisme sistemàtic de recollida d'informació que parteixi d'una definició dels indicadors sobre els quals cal realitzar aquesta recollida i que inclogui un protocol de recollida de dades a les diferents unitats i serveis. Així mateix, cal destacar també que les facultats i departaments no recullen pràcticament cap dada desagregada per gènere en relació amb els seus processos i activitats.

#### Avaluació

**Ambre**

#### Observacions

Atès que la Universitat disposa de la major part de les seves dades desagregades per sexe, seria possible incorporar un apartat específic d'indicadors desagregats a la web UPF Igualtat.

## EIX 2. COMUNICACIÓ

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
👍 En general els reglaments dels departaments combinen els mots epicens amb el masculí genèric i el doble gènere.	👎 El Llibre d'Estil de la UPF conté com a recomanació el masculí genèric.
👍 Publicació d'un ampli ventall de dades de PDI, PAS i estudiants desagregades per sexe a la publicació "La UPF en Xifres".	👎 No existeix un apartat específic en el Llibre d'Estil que realitzi recomanacions relatives al llenguatge gràfic i visual.
	👎 Manca d'una aplicació coherent dels principis del llenguatge no sexista en els reglaments i normatives de la Universitat.
	👎 No existeix un mecanisme sistemàtic de recollida d'informació desagregada per sexe en totes les unitats i serveis de la universitat.

### Eix 3. Accés al treball i promoció de les carreres professionals

#### Accions:

3.1	Estimular la presentació a convocatòries de promoció professional dels grups amb infrarrepresentació, tant per al personal docent i investigador com per al personal d'administració i serveis.
3.2	Instar els departaments i els instituts de la UPF a incorporar com a horitzó de treball l'assoliment d'un major equilibri en la composició per gènere del seu personal docent i investigador, fomentant, per a les noves incorporacions, l'aplicació del criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat.
3.3	<p>Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions segons les possibilitats econòmiques de la Universitat.</p> <p>El Govern de la Universitat farà les accions que consideri adients per instar que hi hagi un finançament específic en totes aquelles modificacions normatives que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral.</p>
3.4	Establir mesures destinades a fomentar un major equilibri en la composició per gènere dels serveis que conformen l'estructura administrativa de la UPF, aplicant per a les noves incorporacions el criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat en el servei o unitat administrativa corresponent.
3.5	Establir una instància de formació específica per posar al dia les carreres professionals del personal d'administració i serveis que s'incorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec.

<b>Eix 3</b>	<b>ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS</b>
<b>Acció 3.1</b>	<b>Estimular la presentació a convocatòries de promoció professional dels grups amb infrarrepresentació, tant per al personal docent i investigador com per al personal d'administració i serveis</b>

Descripció	Mesures d'estímul adoptades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	2008-2015
Font	Web UPF <a href="https://www.upf.edu/organitzacio/treballar/pas">https://www.upf.edu/organitzacio/treballar/pas</a> <a href="https://www.upf.edu/organitzacio/treballar/pdi">https://www.upf.edu/organitzacio/treballar/pdi</a>
Fita	Assolir un mínim del 40% de dones i homes en les convocatòries de promoció professional

#### Resultats

No consta que s'hagi realitzat cap acció, ni en el cas dels concursos del PAS ni als concursos del PDI. En el cas del PAS, el percentatge de dones presentades (58.7%) en els concursos realitzats el 2014 és superior al dels homes però s'ubica dins els marges establerts per la paritat (40%-60%).

	Homes admesos	Dones admeses
L01/2014- Responsable de serveis tècnics	1	0
L02/2014: Tècnic mig genòmica	2	0
L03/2014: Coordinador/a d'Infraestructures i Serveis	1	0
L01/2015: Analista	1	1
L02/2015: Dissenyador/a Gràfic/a	0	2
C04/2014: Tècnic Mig - Assistent de Direcció	4	19
C03/2014: Lletrat/da	8	2
C02/2014: Administratiu/va	2	2
C01/2014: Bibliotecari/a	0	1
Total	19 (41,3%)	27 (58,7%)

En el cas del PDI, el percentatge de dones presentades en els concursos de nova contractació en el període 2008-2014 és, de mitjana, d'un 26,7%. Per departaments, el percentatge de dones presentades és superior al d'homes en el cas de Dret i de Traducció i Ciències del Llenguatge, i força inferior en el cas d'Humanitats, TIC i Ciències Polítiques i Socials. Els departaments amb un percentatge de sol·licituds de dones inferior al 30% són el CEXS, Economia i Empresa, i Comunicació.

Departament	Nombre de places a concurs	Homes presentats	Dones presentades	% Dones presentades
CEXS	4	104	35	25,2%
ECON	54	2201	723	24,7%
COM	13	23	7	23,3%
TIC	8	16	10	38,5%
CPIS	9	133	67	33,5%
DRET	10	5	7	58,3%
TRAD	6	33	60	64,5%
HUM	6	8	6	42,9%
TOTAL	110	2523	915	26,6%

Pel que fa als concursos de promoció del PDI celebrats entre 2008 i 2015, les dones que han guanyat la promoció representen el 39,5%. La proporció de dones que han guanyat la plaça com a lectores és lleugerament inferior al seu pes en la plantilla mentre que en el cas de les titulars o agregades és lleugerament superior. L'increment més notable s'observa en la proporció de noves catedràtiques.

Places	Total	Homes	Dones	% Dones guanyadores	% Dones plantilla
Catedràtics/ques	41	29	12	29,3%	16,8%
Titulars	44	26	18	40,9%	37,1%
Agregats/des	55	33	22	40,0%	
Lector/es	65	36	29	44,6%	48,4%
TOTAL	205	124	81	39,5%	37,5%*

Inclou les places Serra Hünter: 1 catedràtic i 1 catedràtica; 4 agregats i 4 agregades.

\* Total de dones entre el PDI de la UPF (incloent professorat associat).

Per departaments, la majoria de concursos de promoció han estat per homes, amb l'excepció de Traducció.

Departament	Places a concurs	Dones	% Dones
CEXS	39	14	35,9%
ECON	13	5	38,5%
COM	31	11	35,5%
TIC	27	8	29,6%
CPIS	15	4	26,7%
DRET	28	12	42,9%
TRAD	23	17	73,9%
HUM	29	10	34,5%
TOTAL	205	81	39,5%

<b>Eix 3</b>	<b>ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS</b>
<b>Acció 3.2</b>	<b>Instar els departaments i els instituts de la UPF a incorporar com a horitzó de treball l'assoliment d'un major equilibri en la composició per gènere del seu personal docent i investigador, fomentant, per a les noves incorporacions, l'aplicació del criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat</b>

Descripció	Avaluar si les noves contractacions han servit per corregir el desequilibri de gènere entre el PDI
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Professorat, departaments i instituts, Vicegerència de Recursos Humans
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Font	Departaments
Fita	Assolir un mínim del 40% de dones i homes en la composició dels departaments

#### Resultats

L'article 28.3.f de la Llei 17/2015 estableix que les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de "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".

Els departaments tenen autonomia per contractar el seu personal docent i investigador, en funció de les seves necessitats docents i de recerca. Pel que fa a les places de nova contractació que s'han convocat en el període 2008-2014, un 31,8% de les noves contractacions són dones, un percentatge lleugerament superior al de dones presentades (26,7%).

Departament	Nombre de places a concurs	% Dones contractades	% Dones PDI
CEXS	4	25,0%	42,8%
ECON	54	25,9%	26,8%
COM	13	30,7%	33,8%
TIC	8	37,5%	27,6%
CPIS	9	44,4%	35,7%
DRET	10	50,0%	41,6%
TRAD	6	50,0%*	68,3%*
HUM	6	66,6%	40,0%
TOTAL	110	31,8%	37,5%

\* 3 places no havien estat resoltes en el moment de recollida de les dades.

En quatre departaments la nova contractació ha incorporat un nombre paritari de dones i homes i en els altres quatre hi ha hagut un desequilibri favorable als homes. La nova contractació no s'ha utilitzat, doncs, per tendir a un major equilibri en la composició per gènere del PDI a temps complet. Els quatre departaments amb

major diferència són: Ciències Polítiques i Socials, Comunicació i, especialment, Economia i Empresa i Tecnologies de la Informació i la Comunicació.

Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 3</b>	<b>ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS</b>
<b>Acció 3.3</b>	<b>Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions segons les possibilitats econòmiques de la Universitat. El Govern de la Universitat farà les accions que consideri adients per instar que hi hagi un finançament específic en totes aquelles modificacions normatives que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral</b>

Descripció	Esforz de la universitat per facilitar la reincorporació i el desenvolupament de la recerca de les persones en aquestes situacions
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Comunitat Universitària, departaments i instituts, Vicegerència de Recursos Humans
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2015
Font	Vicerectorat de Professorat <a href="https://www.upf.edu/comite-pdi/acords/Maternitat.html">https://www.upf.edu/comite-pdi/acords/Maternitat.html</a>
Fita	Establiment d'aquestes mesures

## Resultats

La Universitat va establir un grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral i a proposar-ne de noves.

El 20 de març del 2011, la Junta de Personal Docent i Investigador (JPDI) i el Comitè d'Empresa de Personal Docent i Investigador (CEPDI) van signar un acord amb el Vicerectorat de Professorat per adaptar el còmput dels permisos i reduccions de jornada vinculats a la maternitat o a la paternitat a les especificitats de la jornada laboral del professorat.

Es reproduueix aquí el text de l'acord:

*"Els permisos de maternitat o de paternitat afecten a tota la jornada laboral en un cert període de temps, mentre que les reduccions de jornada ho fan a una part de la jornada o es poden compactar de manera que es prolongui el permís. En tots dos casos cal establir el criteri de com afecten a les activitats de recerca i de docència i com calcular el nou còmput d'hores anual, tenint en comte que els permisos i les reduccions associats a una maternitat tenen incidència en dos cursos acadèmics.*

*És per aquest motiu que amb la JPDI i el CEPDI s'acorden els criteris següents:*



1. *Els permisos i les reduccions de jornada s'han d'aplicar a tots els aspectes de la dedicació dels professors.*
2. *En el curs acadèmic durant el qual els professors gaudeixin d'un permís o d'una reducció de jornada es calcularà el nombre d'hores que s'han d'impartir en funció dels criteris següents:*
  - a. *Al període que es correspongui amb la baixa maternal no se li computarà cap hora de docència.*
  - b. *En el cas de compactació de l'hora de lactància o de la reducció de jornada, en el període que correspongui tampoc es computarà cap hora de docència.*
  - c. *En el cas que algun dels períodes anteriors incloguin totalment o parcialment el mes d'agost, el període s'allargarà amb el nombre de dies equivalent al de les vacances no gaudides.*
  - d. *En el període de reducció d'un terç de la jornada durant un any a partir de la finalització del permís de maternitat o la d'una hora de lactància fins que el fill tingui un any, les hores de docència es computaran proporcionalment a la reducció.*
  - e. *Només es poden computar hores de docència en els períodes del calendari acadèmic.*
3. *El Servei de PDI publicarà a la web del PDI un formulari perquè els professors puguin calcular les hores de dedicació en els dos cursos afectats per una maternitat. Aquest càlcul es farà per als permisos i les reduccions que no tenen cap incidència retributiva:*
  - a. *Baixa maternal de 16 setmanes (més dues per cada fill addicional).*
  - b. *Permís d'una hora diària de lactància fins que el fill tingui un any.*
  - c. *Reducció d'un terç de la jornada durant un any a partir de la finalització de la baixa maternal.*

*A més, el càlcul es farà en relació amb tres possibilitats diferents, segons que la reincorporació sigui:*

- d. *Després de la baixa maternal.*
  - e. *Després de compactar les hores de lactància.*
  - f. *Després de compactar les hores de lactància i la reducció d'un terç de la jornada.*
4. *El càlcul de les diferents possibilitats previstes en el punt anterior implica una reducció aproximada de 90 hores entre els dos cursos afectats. La professora pot optar per distribuir aquesta reducció de 90 hores (75% de la dedicació docent) entre els dos cursos de la manera que li sembli més convenient, ja sigui des d'un punt de vista personal com tenint en compte la docència que hagi d'impartir.*
  5. *El gaudi dels 28 dies de permís de paternitat equival a una reducció de 15 hores (12,5% de la dedicació docent) en el curs que es produeixi el fet. En el cas de famílies monoparentals, aquestes hores s'afegiran a les previstes en l'apartat anterior.*
  6. *Els pares que tinguin dret a una reducció d'un terç de la jornada, poden gaudir d'una reducció equivalent a 40 hores (33,3% de la dedicació docent), distribuïdes entre els dos cursos afectats. Aquesta reducció es pot acumular a la del permís de paternitat."*

La mesura afecta totes les persones amb vinculació com a PDI, sigui quin sigui el seu tipus de contracte, incloent així doncs els becaris i becàries de doctorat que gaudeixen d'un contracte predoctoral.

La Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, eliminà la possibilitat de reduir la jornada mantenint la totalitat de les retribucions. I, d'altra banda, l'acord del Consell de Govern de 20 de juny del 2012 modificà la dedicació docent

del PDI. Davant la necessitat d'adaptar l'acord de 20 de març del 2011, amb l'objectiu de fixar la reducció de docència en casos de maternitat o paternitat, evitant que depengui del mes en el que es produeix el part, el Vicerectorat de Professorat ha impulsat un nou acord que va ser aprovat pel Consell de Govern el 17 febrer de 2016. La reducció d'hores entre els dos cursos afectats està previst que passi a 80 hores, independentment de la data de naixement del nadó. D'altra banda, la mesura de reducció de jornada, calculada inicialment per al professorat a temps complet, preveu una dedicació de 160 hores. En la revisió de la mesura, les professores amb una dedicació docent inferior a les 160 hores gaudiran d'una reducció del 50% de la seva dedicació i la reducció per paternitat serà del 10%.

Les mesures adoptades no s'apliquen en el cas de les baixes per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, com s'establia en l'acció del Pla.

Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 3</b>	<b>ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS</b>
<b>Acció 3.4</b>	<b>Establir mesures destinades a fomentar un major equilibri en la composició per gènere dels serveis que conformen l'estructura administrativa de la UPF, aplicant per a les noves incorporacions el criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat en el servei o unitat administrativa corresponent</b>

Descripció	Establiment de mesures específiques
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2008-2015
Font	Web UPF
Fita	Avenç en l'equilibri de gènere de l'estructura administrativa de la UPF

#### Resultats

No consta que s'hagi adoptat cap mesura específica en aquest sentit. Atès que els darrers anys s'han pogut convocar molt pocs concursos de nova incorporació o de promoció degut a la congelació de places imposat a les administracions públiques, es presenten dades de 2014:

Concursos personal funcionari (2014):

C04/2014: Tècnic Mig - Assistent de Direcció → 2 dones contractades

C03/2014: Llettrat/da → 1 dona contractada

C02/2014: Administratiu/va → 1 home contractat

C01\_2014: Bibliotecari/a → 1 dona contractada

Concursos personal laboral (2014):

L01/2014: Responsable de serveis tècnics → 1 home contractat

L02/2014: Tècnic mig genòmica → 1 home contractat

L03/2014: Coordinador/a d'Infraestructures i Serveis → 1 home contractat

Les dades mostren que no s'ha contractat a una persona candidata del sexe infrarrepresentat en els serveis que han convocat una plaça. Per exemple, Biblioteca compta amb un 73,3% de dones i Assessoria Jurídica amb un 75% de dones i en els concursos realitzats es van contractar dones. El serveu d'Informàtica compta amb un 72,8% d'homes i es va contractar un home.

Avaluació

**Vermell**

<b>Eix 3</b>	<b>ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS</b>
<b>Acció 3.5</b>	<b>Establir una instància de formació específica per posar al dia les carreres professionals del personal d'administració i serveis que s'incorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec</b>

Descripció	Disseny d'una formació per a l'actualització de les carreres professionals amb posterioritat a una baixa
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2008-2015
Font	Servei de PAS
Fita	Formació específica realitzada

#### Resultats

La UPF disposa del procediment "B0358 Acollir el PAS que s'incorpora després d'una llarga absència", que preveu, a petició del cap de la persona afectada, la realització d'un pla de formació específic per a les persones que es reincorporen al seu lloc de treball després d'una absència o baixa de llarga durada, entre les quals s'inclouen els permisos de maternitat o paternitat.

#### Avaluació **Verd**

Caldria recollir dades sobre el desenvolupament d'aquests plans de formació específics i del grau de satisfacció amb els mateixos de les persones que els han gaudit.

### EIX 3. ACCÉS AL TREBALL I PROMOCIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<p>👍 S'ha establert un període sense càrrega docent per al PDI a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat.</p>	<p>👎 Escàs estímul per afavorir la presentació de les dones en els concursos del professorat en els departaments on es troben infrarrepresentades.</p>
<p>👍 Aquest acord afecta totes les persones amb vinculació com a PDI, sigui quin sigui el seu tipus de contracte, incloent així doncs els becaris i becàries de doctorat que gaudeixen d'un contracte predoctoral</p>	<p>👎 La meitat dels departaments no ha utilitzat la nova contractació per corregir la baixa presència de dones entre el seu PDI.</p>
<p>👍 S'ha adoptat una instància de formació específica per posar al dia les carreres professionals del PAS a l'incorporar-se al lloc de treball després d'una baixa llarga.</p>	<p>👎 Les dones també estan infrarrepresentades en els concursos de promoció del PDI.</p>
<p>👍 Signatura d'un acord el 2011 amb el Vicerectorat de Professorat per adaptar el còmput dels permisos i reduccions de jornada vinculats a la maternitat o a la paternitat a les especificitats de la jornada laboral del professorat.</p>	<p>👎 El període sense càrrega docent per al PDI no s'ha estès a les persones que es reincorporen després d'una baixa per cura de persones dependents.</p>
	<p>👎 No s'ha contractat a una persona candidata del sexe infrarrepresentat en els serveis administratius que han convocat una plaça.</p>

## Eix 4. Representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions

### Accions:

4.1	Compondre de manera equilibrada (entesa com cap sexe per sota del 40% i cap sexe per sobre del 60% de representació) els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4.2	Redactar els reglaments i les normatives relatives a la composició dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF per tal d'identificar-hi possibles obstacles a la composició equilibrada dels mateixos òrgans.
4.3	Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors de les instàncies d'accés i promoció de la carrera acadèmica, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4.4	Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors en els processos de selecció i de promoció del personal d'administració i serveis, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4.5	Instar el govern de la UPF a incrementar el protagonisme de les dones en els actes i esdeveniments institucionals de la UPF.

<b>Eix 4</b>	<b>REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN, CONSULTIUS I DE PRESA DE DECISIONS</b>
<b>Acció 4.1</b>	<b>Compondre de manera equilibrada (entesa com cap sexe per sota del 40% i cap sexe per sobre del 60% de representació) els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades</b>

Descripció	Distribució d'homes i dones als diferents òrgans de presa de decisió de la Universitat
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Rectorat, vicerectorats, Secretaria General
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Secretaria General
Fita	Composició paritària per sexes de tots els òrgans de presa de decisió de la Universitat

#### Resultats

La representació paritària de dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions ha de ser un dels principis d'actuació dels poders públics, tal com estableix l'article 3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. De manera específica, l'article 28.3.a assenyalava que les universitats han de "promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions". En aquest mateix sentit s'expressa l'article 16 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i l'article 24, dirigit expressament aquest últim als centres docents.

La presència de les dones en la comunitat universitària és la següent: 41,3% estudiants de grau; 61% estudiants de màster; 48,5% estudiants de doctorat; 37,5% PDI i 65% PAS. En conjunt, les dones representen el 57% de la comunitat universitària. En canvi, la composició de tots els òrgans universitaris presenta un desequilibri de gènere favorable als homes.

Òrgans unipersonals, composició entre 2008-2015:

- Rector: cap rectora (al llarg dels 25 anys de la UPF hi ha hagut una rectora i tres rectors) (25% de dones)
- Secretaria general: cap dona
- Gerència: cap dona
- Consell Social: 2 dones (100%)
- Síndica de Greuges: 1 dona (100%)
- Degans i deganes (2014-15): 1 dona (13%)
- Direcció de departament (2014-15): 1 dones (13%)
- Direcció d'instituts universitaris de recerca (2014-15): 3 (100%)
- Direccions de campus: 3 dones (100%)
- Cap del Gabinet del rectorat: 1 dona (100%)

Òrgans col·legiats:

- (curs 2014-2015) Coordinadora General del Consell d'Estudiants: 12 dones (30,8%) i 27 homes (69,2%).

- (curs 2013-2014) Claustre: 33,7% de dones. Al llarg del període analitzat no s'observen variacions importants, amb una representació de les dones entre el 34% i el 38%.
- (curs 2014-2015) Consell de Direcció: 35% de dones (inclou també els convidats permanents al Consell de Direcció).
- (curs 2013-2014) Consell de Govern: 32% de dones, amb una mitjana força estable al llarg del període 2008-2014.
- (curs 2014-2015) Consell Social: 30% de dones. La presència més elevada de dones es va assolir el curs 2009-2010, amb un 34% de dones, i la més baixa el curs 2012-2013, amb un 25% de dones.
- (curs 2013-2014) Junta Electoral: 33% de dones. Entre els cursos 2008 i 2012 la composició de gènere d'aquest òrgan va ser paritària.
- Comissions estatutàries: en el curs 2013-2014 trobem una composició paritària en la Comissió d'Estudiants (45%) i en la Comissió de Postgrau i Doctorat (50%). La Comissió de Recerca havia estat paritària fins el curs 2010-2011 però s'ha masculinitzat gradualment, amb una proporció de dones el curs 2013-2014 del 31%. En les comissions de Professorat (30%) i en la de Reclamacions també hi ha menys d'un terç de dones (29%). Per últim, la Comissió d'Ensenyament ha estat tradicionalment molt masculinitzada al llarg de tot el període (amb una mitjana del 29%), amb l'excepció del curs 2013-2014 on trobem un 63% de dones.
- Les altres comissions són òrgans col·legiats diversos formats per una presidència, una secretaria i varies vocalies. Aquestes comissions són: Comissió de Programa d'Estudis per Estrangers, Comissió Relacions Institucionals, Comissió d'ordenació acadèmica (Comissió delegada del consell de govern), Comissió de reconeixement de crèdits acadèmics, Comissió Avaluadora de les normes acadèmiques dels màsters universitaris, Consell Acadèmic del Programa d'Ensenyament d'Idiomes (Idiomes UPF), Consell Acadèmic del Centre per la Qualitat i la Innovació Docent (CQUID), Comissió Avaluadora de l'Activitat Acadèmica realitzada en Català pel professorat, Comissió de Qualitat, Comissió d'Administració Electrònica, Comissió d'estratègies de Tecnologies i Recursos de la Informació (CETRI), Comissió d'Usuaris de Recursos de la Informació i Tecnologies (CURIT), Comissió assessora del 25è aniversari de la UPF, Comissió de Cultura, Comissió de Política Lingüística, Comissió Permanent de Polítiques d'igualtat de Gènere, Comissió Avaluadora dels ajuts Econòmics per Projectes Solidaris, Comissió de selecció de beques de col·laboració (curs 2013-2014), Jurat del Premi Extraordinari de Fi d'Estudis, Comissió d'arxius i Comissió de debats. La proporció global de les dones en aquestes comissions és del 49% i la dels homes del 51%.

El desequilibri de gènere s'observa en la major part dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF. Cal tenir present que els membres electes en la major part d'aquests òrgans són PDI, per la qual cosa, les dades discorren en sintonia amb el percentatge de PDI dones a la Universitat (37.5%).

Alhora, és destacable la presència de dones en càrrecs amb molta responsabilitat a la Universitat com la presidència del Consell Social, les direccions de campus o el gabinet del rectorat.



<b>Eix 4</b>	<b>REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN, CONSULTIUS I DE PRESA DE DECISIONS</b>
<b>Acció 4.2</b>	<b>Redactar els reglaments i les normatives relatives a la composició dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF per tal d'identificar-hi possibles obstacles a la composició equilibrada dels mateixos òrgans</b>

Descripció	Revisió del redactat dels reglaments i normatives
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Rectorat, vicerectorats, Secretaria General
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	2008-2015
Font	Reglaments i normatives
Fita	Absència d'obstacles a la composició equilibrada dels òrgans de la universitat continguts en els reglaments i normatives

#### Resultats

No es detecten obstacles a la composició equilibrada de gènere en la redacció dels reglaments i normatives però tampoc hi ha cap provisió que garanteixi o fixi com a objectiu la paritat. Tanmateix, si la representació de les dones és menor en alguns càrrecs de gestió, com al capdavant de facultats i departaments, aquesta desigualtat o segregació vertical es reproduïx en els òrgans amb membres nats com el Consell de Govern.

#### Avaluació

**Vermell**

<b>Eix 4</b>	<b>REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN, CONSULTIUS I DE PRESA DE DECISIONS</b>
<b>Acció 4.3</b>	<b>Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors de les instàncies d'accés i promoció de la carrera acadèmica. llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades</b>

Descripció	Distribució d'homes i dones a les comissions de selecció
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Rectorat, Vicerectorat de Professorat, departaments i instituts
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2015
Font	Web UPF
Fita	Composició paritària per sexes de les comissions i de les seves presidència

#### Resultats

L'article 16 de la Llei 17/2015 estableix que "les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció".

El 38% de les persones que han integrat els tribunals avaluadors dels concursos de promoció del personal laboral i funcional en el període analitzat (2008-2014) han estat dones. Els departaments on les comissions han estat sempre paritàries són els de Traducció i Ciències del Llenguatge, Dret i Ciències Polítiques i Socials.

<b>Composició de les comissions de selecció per sexe</b>				
<b>Departament</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Ciències Experimentals i de la Salut	70	34%	135	66%
Comunicació	80	37%	135	63%
Dret	72	40%	108	60%
Economia i Empresa	31	34%	59	66%
Humanitats	67	37%	113	63%
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	36	30%	84	70%
Ciències Polítiques i Socials	41	41%	59	59%
Traducció i Ciències del Llenguatge	60	52%	55	48%
<b>Total</b>	<b>457</b>	<b>38%</b>	<b>748</b>	<b>62%</b>

En conjunt, el 76% de les comissions han tingut una composició paritària – 63% de tribunals amb 3 homes i 2 dones i 13% amb 2 homes i 3 dones. En un 17% dels casos només hi ha hagut una dona i en el 2% dels casos només hi ha hagut un home. Els tribunals amb composició exclusiva d'homes han estat excepcionals (5% dels casos). Cap tribunal ha estat integrat exclusivament per dones.

<b>Composició de les comissions de selecció</b>		
<b>Tribunals de 5 persones</b>	<b>Nombre de casos</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
0 Dones i 5 Homes	11	5%
1 Dona i 4 Homes	41	17%
2 Dones i 3 Homes	152	63%
3 Dones i 2 Homes	32	13%
4 Dones i 1 Home	4	2%
5 Dones i 0 Homes	0	0%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

Les comissions pels processos de selecció del PDI s'han constituït amb un 15% de presidentes enfront d'un 85% de presidents, amb l'excepció del departament de Traducció i Ciències del Llenguatge, amb paritat a les presidències, fet que reflecteix el biaix de gènere en les càtedres, ja que la presidència d'aquests tribunals sol recaure en catedràtics.

Avaluació

**Ambre**

Observacions

El limitat nombre de catedràtiques a la UPF (16,8%) provoca una sobrecàrrega per a aquestes en aquelles comissions que cerquen la paritat.

<b>Eix 4</b>	<b>REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN, CONSULTIUS I DE PRESA DE DECISIONS</b>
<b>Acció 4.4</b>	<b>Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors en els processos de selecció i de promoció del personal d'administració i serveis. Llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades</b>

Descripció	Anàlisi de la composició dels tribunals avaluadors
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2008-2015
Font	Web UPF – Informació sobre concursos <a href="https://www.upf.edu/organitzacio/treballar/pas/">https://www.upf.edu/organitzacio/treballar/pas/</a>
Fita	Composició equilibrada (almenys un 40% de qualsevol dels dos sexes) dels tribunals

#### Resultats

L'avaluació d'aquesta acció se centra en les convocatòries realitzades el 2014 i el 2015, tant per a personal funcionari com per a personal laboral, atesa la restricció pressupostària patida per les universitats en anys anteriors.

	Presidència	Vocalies	Secretaria	Total
L01/2014- Responsable de serveis tècnics	H	3H 1D	D	4H2D (33% dones)
L02/2014: Tècnic mig genòmica	D	3H1D	D	4H2D (33% dones)
L03/2014: Coordinador/a d'Infraestructures i Serveis	H	2H2D	D	3H3D (50% dones)
L01/2015: Analista	D	3H1D	D	3H3D (50% dones)
L02/2015: Dissenyador/a Gràfic/a	H	2H2D	D	3H3D (50% dones)
C04/2014: Tècnic Mig - Assistent de Direcció	D	1H2D	D	1H4D (80% dones)
C03/2014: Lletat/da	H	2H1D	H	4H1D (20% dones)
C02/2014: Administratiu/va	D	2H1D	D	2H3D (60% dones)
C01_2014: Bibliotecari/a	D	1H2D	D	1H4D (80% dones)

En cinc dels nou concursos celebrats, el tribunal no era paritari.

Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 4</b>	<b>REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN, CONSULTIUS I DE PRESA DE DECISIONS</b>
<b>Acció 4.5</b>	<b>Instar el govern de la UPF a incrementar el protagonisme de les dones en els actes i esdeveniments institucionals de la UPF</b>

Descripció	Avaluar l'evolució de la composició de gènere de les persones convidades o guardonades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Rectorat, vicerectorats
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Memòries institucionals; Web UPF; Facultats
Fita	Assolir una representació paritària en aquests actes i esdeveniments

## Resultats

El protagonisme de les dones en els actes i esdeveniments institucionals de la UPF és encara limitat, com mostren les dades següents:

Conferències inaugurals:

- Al llarg dels 25 anys de la UPF, la conferència inaugural de curs l'ha impartida una dona en 3 casos, representant un 12% del total.
- La participació de les dones en les lliçons inaugurals de curs de les respectives facultats també ha estat molt excepcional, un 19% dels casos. Només a la Facultat de Traducció i Interpretació s'aconsegueix la paritat entre els sexes pel que fa a les persones ponents de les lliçons inaugurals. La Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials i l'Escola Superior Politècnica no han comptat mai amb una dona per a la lliçó inaugural.
- D'altra banda, només una de les lliçons inaugurals, tant a les diverses facultats com a nivell de la UPF, ha tingut una temàtica específica de gènere. Es tracta de la lliçó inaugural pel curs 2010-2011 del Grau de Publicitat i Relacions Públiques de la Facultat de Comunicació, amb el títol "La comunicació en femení", a càrrec de Gemma Cernuda.

<b>Ponents de les lliçons inaugurals</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Facultat de Ciències Polítiques i Socials	1	10	9	90
Facultat de Dret	2	33,3	4	66,7
Facultat de Traducció i Interpretació	3	42,9	4	57,1
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials	0	0	7	100
Escola Superior Politècnica	0	0	7	100
Facultat de Comunicació	5	25	15	75
Facultat d'Humanitats	2	16,7	10	83,3
<b>Universitat Pompeu Fabra</b>	<b>3</b>	<b>11,1</b>	<b>24</b>	<b>88,9</b>

#### Lliçons actes de graduació:

- Pel que fa a les lliçons dels actes de graduació, cal assenyalar que el nombre d'actes de graduació no es correspon amb el nombre de facultats de la UPF. Les sessions es divideixen segons el volum d'estudiants inscrit, donant-se sessions compartides entre estudis de diferents facultats.
- Un cop proposades, les persones ponents decideixen el tema a tractar lliurement. Dels títols es dedueix que cap de les lliçons ha tractat específicament temes de gènere.
- El còmput agregat entre els anys 2009 i 2015 dóna com a resultat un percentatge molt proper a la paritat, amb un 38,9% de dones i un 61,1% d'homes.

	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
2009	1	25,0%	3	75%
2010	3	60,0%	2	40%
2011	1	20,0%	4	80,0%
2012	0	0%	5	100%
2013	0	0%	5	100%
2014	3	50,0%	3	50,0%
2015	6	100%	0	0%
Total	14	38,9%	22	61,1%

#### Guardons:

- D'entre les 13 persones que han rebut el guardó Doctor Honoris Causa al llarg de la història de la UPF (fins al juny de 2014), només hi ha hagut una dona (Michelle Bachelet). Això representa el 7,7% del total.
- El Guardó d'Honor és la màxima distinció honorífica de la UPF. Es concedeix per acord del Consell de Govern a aquelles persones o institucions que destaquen per la seva col·laboració especial amb la Universitat en els àmbits de l'ensenyament, la investigació científica, l'art o la cultura. S'ha atorgat aquesta distinció a 8 persones al llarg del període analitzat, d'aquestes només 2 eren dones (Mercè Sala i Schnorkowski i M. Rosa Virós i Galtier). Això suposa que només el 25% dels guardons han reconegut dones.

Avaluació

**Vermell**

Observacions

Pel que fa a les lliçons inaugurals, es disposa d'informació de més o menys cursos segons les dades proporcionades per les pròpies facultats. No es disposa de dades de la Facultat de Ciències Experimentals i de la Salut.

**EIX 4. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS ÒRGANS DE GOVERN,  
CONSULTIUS I DE PRESA DE DECISIONS**

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<p>👍 Esforç per assolir l'equilibri de gènere en els tribunals de selecció tant de PAS com de PDI, tot i que una proporció important de les comissions encara no compleix la paritat.</p>	<p>👎 Infrarrepresentació de les dones en la majoria dels òrgans de presa de decisió i representació de la universitat</p>
<p>👍 Càrrecs personals amb molta responsabilitat a la Universitat tradicionalment ostentats per dones (Consell Social, direccions de campus, gabinet rectorat).</p>	<p>👎 Absència de provisions específiques en els reglaments i normatives que garanteixin una composició equilibrada per sexes dels diferents òrgans de la universitat.</p>
<p>👍</p>	<p>👎 Molt poques dones han estat reconegudes com a Doctor Honoris Causa o amb el Guardó d'Honor.</p>
<p>👍</p>	<p>👎 La presència de les dones a les lliçons inaugurals ha estat escassa.</p>

## Eix 5. Conciliació de la vida personal i laboral

### Accions:

5.1	Crear un grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral concretes de la UPF i a proposar-ne de noves. Entre els temes que ha de revisar el grup de treball s'inclou l'extensió de les mesures de conciliació als becaris i becàries de tercer cicle.
5.2	Promoure un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que inclogui totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UPF.
5.3	Instar els departaments i els instituts a considerar les càrregues familiars del professorat a l'hora d'assignar els horaris de classe.
5.4	Dur a terme accions específiques de comunicació, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar.



<b>Eix 5</b>	<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL</b>
<b>Acció 5.1</b>	<b>Crear un grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral concretes de la UPF i a proposar-ne de noves. Entre els temes que ha de revisar el grup de treball s'inclou l'extensió de les mesures de conciliació als becaris i becàries de tercer cicle</b>

Descripció	Avaluar els treballs del grup de treball i les mesures proposades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicerectorat de Postgrau, Doctorat i Relacions Internacionals, Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS, servei de PDI
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	2008-2015
Font	Vicerectorat de Professorat; Servei de PAS
Fita	Extensió de les mesures de conciliació

## Resultats

El grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral i a proposar-ne de noves havia de presentar propostes el 2010. Les mesures relatives al PDI es van aprovar el 2011, i s'han revisat en el curs 2015-2016 – pendents d'aprovació per part del Consell de Govern. El contingut de les mesures s'ha explicat amb més detall en l'avaluació de l'acció 3.3.

L'aplicació d'aquestes mesures resulta insuficient si no es té en compte l'impacte que la maternitat i la cura de persones dependents té en la carrera acadèmica de les dones. Caldria analitzar amb profunditat l'impacte de les càrregues familiars en la producció científica i, especialment, els biaixos o discriminació indirecta que es pot produir en els processos d'acreditació i avaluació de la recerca, tant externs com interns.

Pel que fa als becaris i becàries de tercer cicle, més enllà de les mesures que incloquin els seus contractes (FPU, FPI o d'altres beques doctorals), les mesures previstes pel PDI també els són d'aplicació.

Pel que fa al PAS, la UPF ha aplicat l'acord Concilia, aprovat a la Mesa General de les Universitats Públiques Catalanes, que ha aprofundit en els aspectes de conciliació personal i laboral. Així mateix, en el curs 2014/2015 s'ha posat en marxa un pla pilot de teletreball. Aquest pla pilot no està concebut com a mesura de conciliació tot i que se'n deriven beneficis en aquest sentit. Entre el mes de maig de 2014 i el mes de juliol de 2015 han participat al pla pilot de teletreball 31 persones (seleccionades entre 51 sol·licitants), sent-ne el 90% dones. Més de la meitat de les persones que s'hi ha acollit han argumentat raons de conciliació de la vida personal i familiar.

En el cas del PAS, la revisió de les condicions de treball i de les mesures de conciliació ha de tenir en compte l'impacte de la cultura organitzativa de la presencialitat i la gestió dels horaris i jornades, tal com varen assenyalar els i les participants del grup de discussió amb membres d'aquest col·lectiu.

Finalment, cal subratllar que cap òrgan o persona de la UPF relacionat amb Igualtat (agent d'igualtat, UPF Igualtat, Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere) ha participat en les discussions o negociacions. La conciliació és un àmbit clau de les polítiques d'igualtat i, per tant, la seva discussió hauria de comptar amb les persones amb responsabilitat del seu impuls dins la universitat.

Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 5</b>	<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL</b>
<b>Acció 5.2</b>	<b>Promoure un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que inclogui totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UPF</b>

Descripció	Avaluar el procés d'elaboració d'aquest codi i les mesures incloses
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicerectorat de Professorat, Vicegerència de Recursos Humans
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	2008-2015
Font	UPF Igualtat
Fita	Elaboració d'aquest codi de bones pràctiques

#### Resultats

No s'ha realitzat cap codi de bones pràctiques ni tampoc cap estudi que pogués detectar les necessitats específiques en matèria d'ús racional del temps en l'estructura acadèmica i administrativa de la Universitat.

Per contra, des del 2008 s'han programat cinc cursos per promoure la gestió eficient del temps i una millor organització del treball. Aquests cursos, que s'adrecen al PAS, han comptat amb una assistència total de 349 persones:

- Gestió eficaç del temps i planificació (i similars) (11 edicions)
- Taller competencial: Organització, planificació i gestió del temps (6 edicions)
- Conceptes bàsics per a la millora organitzativa (5 edicions)
- Direcció participativa per objectius i organització del teletreball (4 edicions)
- Direcció per objectius i organització del teletreball (4 edicions)

#### Avaluació

**Ambre**

<b>Eix 5</b>	<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL</b>
<b>Acció 5.3</b>	<b>Instar els departaments i els instituts a considerar les càrregues familiars del professorat a l'hora d'assignar els horaris de classe</b>

Descripció	Avaluar el grau en què l'assignació d'horaris de classe té en compte les càrregues familiars del professorat
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicerectorat de Professorat, departaments i instituts
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2015
Font	Departaments i Facultats
Fita	Que cap professor/a tingui dificultats a l'hora de combinar la seva responsabilitat docent amb llurs càrregues familiars

#### Resultats

Els departaments i facultats, mitjançant la consulta realitzada per UPF Igualtat, afirmen tenir en compte les càrregues familiars del professorat a l'hora d'assignar els horaris de classe. Tanmateix, UPF Igualtat ha recollit algunes experiències personals de professores amb criatures en edat pre-escolar on això no ha estat així.

Avaluació	<b>Ambre</b>
-----------	--------------

<b>Eix 5</b>	<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL</b>
<b>Acció 5.4</b>	<b>Dur a terme accions específiques de comunicació, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar</b>

Descripció	Quantitat i tipus d'accions realitzades
Òrgan(s) impulsor(s)	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Òrgan(s) participant(s)	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans, Unitat d'Informació i Projecció Institucional
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, EST
Període	2008-2015
Font	Memòries institucionals; UPF Igualtat
Fita	Realització d'un nombre suficient d'activitats destinades a tota la comunitat universitària o als diferents col·lectius.

#### Resultats

Cap activitat realitzada en aquesta matèria.

Avaluació	<b>Vermell</b>
-----------	----------------

## EIX 5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
👍 Posada en pràctica d'un pla pilot de teletreball per al PAS.	👎 Dilació en l'extensió de mesures per a la conciliació del col·lectiu PDI.
👍 Incorporació de l'acord Concilia a les mesures de conciliació del personal de la UPF.	👎 Manca de participació de UPF Igualtat en els acords en matèria de conciliació.
👍 Ampliació de les mesures de conciliació al personal PDI relatives als permisos de maternitat i paternitat i a la reducció docent de les mares al llarg de dos cursos acadèmics.	👎 No s'ha elaborat un codi de bones pràctiques en matèria d'ús racional del temps en l'estructura acadèmica i administrativa de la Universitat
👍 Inclusió dels becaris i becàries de tercer cicle a les mesures de conciliació aplicables a PDI.	👎 No hi ha hagut cap instància per part dels òrgans de la Universitat vers els departaments i facultats perquè considerin les càrregues familiars del professorat en l'assignació dels horaris de docència.
👍 S'han realitzat diverses formacions i cursos sobre "Gestió eficient del temps i organització del treball" adreçat al PAS	👎 No s'ha realitzat cap acció específica de comunicació per promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar.

### 3. Resum de l'avaluació

EIX	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	AVALUACIÓ
1.1.	Crear una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que s'ha d'incorporar als òrgans de govern de la UPF, dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes.	<b>Ambre</b>
1.2	Dur a terme anualment accions informatives, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a la UPF i a tot el món universitari.	<b>Ambre</b>
1.3	Incorporar a les dades estadístiques de La UPF en Xifres un apartat específic destinat a mostrar-hi l'evolució dels indicadors de gènere referits al PDI, al PAS i als estudiants.	<b>Ambre</b>
1.4	Crear un espai a la web de la UPF dirigit a fer visibles els estudis, les assignatures i els grups de recerca en temes de gènere que es duen a terme a la Universitat.	<b>Verd</b>
1.5	Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als estudiants de la UPF, amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en les carreres professionals.	<b>Ambre</b>
1.6	Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als futurs estudiants de la UPF (especialment als estudiants de nivell secundari), amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals.	<b>Ambre</b>
2.1	Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la UPF es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge, d'acord amb les recomanacions del Llibre d'estil de la UPF.	<b>Ambre</b>
2.2	Redactar els reglaments i d'altres normatives, incloent-hi el Llibre d'estil de la UPF, des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	<b>Vermell</b>
2.3	Instar els departaments i els instituts de la UPF a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	<b>Ambre</b>
2.4	Vetllar perquè totes les dades estadístiques que elabori la UPF i que facin referència al seu personal docent i investigador, al personal d'administració i serveis o als estudiants estiguin desagregades per sexe.	<b>Ambre</b>
3.1	Estimular la presentació a convocatòries de promoció professional dels grups amb infrarepresentació, tant per al personal docent i investigador com per al personal d'administració i serveis.	<b>Ambre</b>
3.2	Instar els departaments i els instituts de la UPF a incorporar com a horitzó de treball l'assoliment d'un major equilibri en la composició per gènere del seu personal docent i investigador, fomentant, per a les noves incorporacions, l'aplicació del criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat.	<b>Ambre</b>
3.3	Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions segons les possibilitats econòmiques de la Universitat. El Govern de la Universitat farà les accions que consideri adients per instar que hi hagi un finançament específic en totes aquelles modificacions normatives que afavoreixin la conciliació	<b>Ambre</b>

	de la vida familiar i laboral.	
3.4	Establir mesures destinades a fomentar un major equilibri en la composició per gènere dels serveis que conformen l'estructura administrativa de la UPF, aplicant per a les noves incorporacions el criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat en el servei o unitat administrativa corresponent.	<b>Vermell</b>
3.5	Establir una instància de formació específica per posar al dia les carreres professionals del personal d'administració i serveis que s'incorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec.	<b>Verd</b>
4.1	Compondre de manera equilibrada (entesa com cap sexe per sota del 40% i cap sexe per sobre del 60% de representació) els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF. llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.	<b>Ambre</b>
4.2	Redactar els reglaments i les normatives relatives a la composició dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF per tal d'identificar-hi possibles obstacles a la composició equilibrada dels mateixos òrgans.	<b>Vermell</b>
4.3	Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors de les instàncies d'accés i promoció de la carrera acadèmica, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.	<b>Ambre</b>
4.4	Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors en els processos de selecció i de promoció del personal d'administració i serveis, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.	<b>Ambre</b>
4.5	Instar el govern de la UPF a incrementar el protagonisme de les dones en els actes i esdeveniments institucionals de la UPF.	<b>Vermell</b>
5.1	Crear un grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral concretes de la UPF i a proposar-ne de noves. Entre els temes que ha de revisar el grup de treball s'inclou l'extensió de les mesures de conciliació als becaris i becàries de tercer cicle.	<b>Ambre</b>
5.2	Promoure un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que inclogui totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UPF.	<b>Ambre</b>
5.3	Instar els departaments i els instituts a considerar les càrregues familiars del professorat a l'hora d'assignar els horaris de classe.	<b>Ambre</b>
5.4	Dur a terme accions específiques de comunicació, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar.	<b>Vermell</b>

<p><b>Total:</b>  <b>Vermell:</b> 5 accions  <b>Ambre:</b> 17 accions  <b>Verd:</b> 2 accions</p>
---



## Annex 1. Activitats de sensibilització en matèria d'igualtat realitzades per UPF Igualtat

### Curs 2009-2010

- Exposició de pintures "Trencant el silenci", amb motiu del Dia Internacional contra la Violència de Gènere (25 de novembre del 2009).
- Projecció de la pel·lícula *La teta asustada*, amb motiu del Dia Internacional de la Dona Treballadora (8 de març del 2010).
- Conferència "Absència i presència de les dones en l'àmbit científic: situació i reptes a Catalunya", amb motiu del Dia Internacional de la Dona Treballadora (8 de març del 2010).
- Exposició fotogràfica "Afganistan vol viure", amb motiu del Dia Internacional de la Dona Treballadora (del 8 al 12 de març del 2010).
- Al vestíbul del campus de la Ciutadella s'ha instal·lat una cartellera destinada exclusivament a difondre notícies i temes d'actualitat relacionats amb la igualtat entre homes i dones al món universitari.

### Curs 2010/2011

- Videoconferència "La dona a l'administració de Justícia", amb Assumpta Pujol, Fiscal del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i Adriana Margarita, Magistrada del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federació de Toluca (Mèxic). Antònia Agullo, catedràtica de Dret Financer i Tributari de la UPF, va actuar com a moderadora.
- Concurs "Reflexió i Acció de la Igualtat de Gènere. I tu, ens dius la teva?" entre l'estudiants de la UPF amb 13 projectes presentats.
  - Premi\_igualtat\_acció:  
[http://www.upf.edu/upfigualtat/pdf/premi\\_igualtat\\_accio.pdf](http://www.upf.edu/upfigualtat/pdf/premi_igualtat_accio.pdf)
  - No s'ha tornat a convocar més ni es va dur a terme la proposta presentada.
- Conferència "La revolució en femení" a càrrec de Nazanin Amirian, que va abordar el paper de les dones musulmanes a les revolucions del nord d'Àfrica.
- Sessió de Jazz a càrrec de "Dones Jazz Trio"

### Curs 2011/2012

- Debat a la UPF sobre violència de gènere: DIGUES LA TEVA! Les aportacions rebudes es van llegir i van ser objecte de debat a la taula rodona següent: "Diguem no a la violència contra les dones!", a càrrec de Tània Reneaum, integrant del Grup de Recerca GR-UPF Criminologia i Sistema Penal; Violeta Garcia, psicòloga, i M. Roser Vaqué, advocada, ambdues de l'Associació d'Assistència a Dones Agredides Sexualment.
- Distribució d'una polsera del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.
- Exposició "Estructura de gènere a la UPF. Comparativa 2005-2006 versus 2010-2011", que representa una mostra informativa de l'estructura de gènere a la UPF. Emmarcada en les accions de divulgació i informació, previstes en el Pla d'Igualtat Isabel de Villena.
- Exposició "Dones en lluita per un altre món possible", una mostra de cartells i fotografies organitzades al voltant de tres pols: la commemoració del 8 de març, l'obertura i construcció de nous espais de llibertat i la lluita contra les violències i les discriminacions.
- "Moviments feministes", a càrrec de Mònica Díaz von der Fecht, divulgadora d'una mirada feminista de la història de les dones, llicenciada en

Econòmiques. En col·laboració amb el Centre d'Estudis sobre Moviments Socials de l'Institut Universitari de Cultura de la UPF.

### Curs 2012/2013

- Organització de les Jornades de Visions de Llatinoamèrica, activitat anual, compartida entre quatre universitats: URV, UdL, UdG i UPF, que aquest any ha tractat el paper de la dona a l'Amèrica Llatina en diversos aspectes de la vida: la dona a l'educació, a la universitat, al món laboral, al familiar, etc. L'activitat ha tingut un valor en crèdits de lliure elecció i/o ECTS.
- Producció i difusió del vídeo "Dona i igualtat. Què en penses?". Amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de la Dona, es va produir i difondre un vídeo que recull entrevistes a sis dones de diferents perfils de la comunitat universitària: PDI, PAS i estudiants. Les entrevistades oferien el seu punt de vista tan personal com professional sobre diverses qüestions relacionades amb el gènere.
  - <https://www.youtube.com/watch?v=ZfEuaN4USAM&feature=youtu.be>
- Adhesió al Dia Internacional contra la Violència de Gènere, mitjançant l'exposició de pancartes als tres campus de la Universitat.
- A partir d'una proposta que la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere va fer al CQUID per impulsar la formació del PDI a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere a la docència, al mes de maig es va organitzar una taula rodona ("Incorporant la perspectiva de gènere a la docència"), en què van participar Inés Sánchez de Madariaga, representant del Ministeri d'Economia i Competitivitat; Maria Jesús Izquierdo, professora de la UAB, i Tània Verge, professora de la UPF. La taula va estar moderada per la professora de la UPF Júlia López.

### Curs 2013/2014

Setmana de la Igualtat 8 de març del 2014, Dia Internacional de la Dona:

- Organització d'un cinefòrum entorn els abusos sexuals infantils, amb la projecció de la pel·lícula *Elisa K.* i la participació de la directora del film, Judith Colell; i moderat per Pilar Medina, professora i membre de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere de la UPF.
- Organització d'una taula rodona entorn la reforma de la llei de l'avortament, moderada per l'agent d'Igualtat de la UPF, i amb la participació de Rosa Almirall, feminista i ginecòloga; Mercè Claramunt, presidenta de l'Associació de Dones Juristes; Sílvia Aldavert, coordinadora de l'Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears; Mercè Otero, professora de secundària i assessora en coeducació, i Carla Baussà, estudiant de Dret a la UPF i militant de Justa Revolta.
- Campanya divulgativa emesa al Canal UPF. Amb el títol "I a tu, t'és igual?", la campanya va incloure diferents falques amb dades que posaven en evidència l'encara prevalent desigualtat entre dones i homes.

Al llarg del curs, s'han programant les activitats següents:

- Programació de la interpretació teatral de *l'Esclusa*, mònoleg a càrrec d'Ana Plaza, que retrata la duresa i la por d'una dona que és a la presó, coincidint amb el Dia Internacional contra la Violència de Gènere, el 25 de novembre del 2013.
- Cicles anuals. El segon trimestre es van iniciar dues activitats amb periodicitat mensual: un seminari feminista i un cinefòrum. Mentre que les sessions del seminari feminista s'han realitzat al campus de la Ciutadella, les

sessions del cinefòrum han tingut lloc al campus del Poblenou, amb l'objectiu de diversificar els espais de les activitats i ampliar les oportunitats de participació. D'una banda, a través d'aquest seminari i la discussió de textos, es pretenia descobrir algunes de les principals autores feministes que han contribuït a generar una consciència crítica sobre les desigualtats socials i de gènere. La participació en el seminari, adreçat a tota la comunitat universitària, va rondar entorn les 15 persones per sessió. D'altra banda, l'organització del cinefòrum consistia en la visualització d'una pel·lícula o documental i posteriorment l'inici d'un debat al voltant de la temàtica tractada en la projecció. La participació va rondar al voltant de les 15 persones per sessió. De les diferents sessions, convé destacar la projecció del reportatge *This is a man's world*, realitzat per una estudiant de Periodisme de la UPF i que va comptar amb la moderació de Mònica Terribas, periodista.

- Presentació del llibre *Protagonistes de la història: les dones del 1714*, que va comptar, entre d'altres, amb la participació de l'escriptora Patricia Gabancho.
- Organització de la taula rodona "Dones conselleres a les empreses: on són?", amb la participació d'Anna Mercadé, directora de l'Observatori Dona, Economia i Empresa de la Cambra de Comerç de Barcelona.

## Curs 2014/2015

Setmana de la Igualtat 25-N, Sensibilització contra la Violència de Gènere:

- Taller "Gènere i mitjans de comunicació". El Consell d'Audiovisual de Catalunya (CAC), l'Institut Català de les Dones (ICD), el Col·legi de Periodistes de Catalunya i els propis mitjans de comunicació, ofereixen aquest taller amb una durada de 4 hores. A més, és una acció formativa dins el Programa d'Activitats de Compromís Social de la UPF amb el reconeixement de 1/4 crèdit ECTS. 19 de novembre, de 15.30 a 19.30 hores, Poblenou.
- "25N: colors contra la violència de gènere". Els protagonistes d'aquest acte, obert a tot el públic, ens transportaran a través de l'expressió artística a una lluita en que vencerà el color de la igualtat. No us ho perdeu!. 25 de novembre, de 11.30 a 12 hores, Plaça Gutenberg, campus del Poblenou
  - <http://www.upf.edu/upfigualtat/activitats/colors25N.html>
- Taller participatiu "Violència masclista entre joves: què en sabem? des d'on la mirem?". Sessió destinada a identificar situacions de violència de gènere a partir de dinàmiques participatives. A més, és una acció formativa dins el Programa d'Activitats de Compromís Social de la UPF amb el reconeixement de 1/4 crèdit ECTS. 20 de novembre, de 13.00 a 15.00 hores, campus de la Ciutadella. Impartit per l'Observatori IQ. Es va dedicar 1 hora a fer una dinàmica/joc d'identificació de situacions quotidianes de violència i 45 minuts a desenvolupar conceptes bàsics a partir del que hagi sortit al grup.
- Murals contra la violència de gènere. Del 17 de novembre i fins al 25 de novembre, als diferents campus de la UPF, hi hauran murals on es podran deixar missatges contra la violència de gènere.
- "Violència de gènere: Dimensió social i prevenció des de l'acció docent a la universitat". La UPF organitza aquest curs dirigit exclusivament al PDI de la Universitat i organitzat pel Centre de Qualitat i la Innovació Docent. 17 de novembre, de 15.30 a 17.30 hores, campus de la Ciutadella. Curs impartit per la Fundació Aroa. Taller participatiu on, a partir de reconèixer els fonaments de la desigualtat i contextualitzar la violència de gènere, es possibilita la reflexió crítica i la importància d'involucrar-se, des de la incorporació de la perspectiva de gènere a l'acció docent, esdevenint actives i actius en la seva prevenció a la universitat i a la societat.

- "Acció formativa: Impulsar la identitat de gènere a la UPF". Aquesta acció formativa adreçada a caps de servei i equivalents i té com a objectiu sensibilitzar sobre les situacions de desigualtat de gènere que es poden donar en l'entorn laboral. 24 de novembre, de 15.30 a 18.30 hores, campus de la Ciutadella. Curs impartit per la Fundació Aroa.

#### Setmana de la Igualtat 8-M, Sensibilització contra les Desigualtats

- 2 de març. Taller: "Com comuniquem el gènere?" a càrrec de Juana Gallego, professora de la UAB. Organitza el col·lectiu d'estudiants Ruta 451. Campus del Poblenou. Aula 52.S25 (edifici Roc Boronat). 18.30-20.30 hores.
- 2 i 4 de març. La colla castellera Trempats de la UPF se sumará a la commemoració del Dia Internacional de les Dones amb l'aixecament d'un pilar amb el tronc format íntegrament per dones. El castell es podrà veure als dos assajos setmanals que fa la colla: Dilluns, dia 2 de març, a les 15 hores, a la plaça Gutenberg del campus del Poblenou; Dimecres, dia 4 de març, a les 15 hores, al pati de l'edifici Jaume I del campus de la Ciutadella
- 3 de març. Dins l'assignatura "The Politics of Gender Equality" de la Facultat de Ciències Polítiques es realitzarà una Aula Oberta, en català, on es tractarà "L'impacte del gènere de les polítiques d'austeritat" a càrrec de Tània Verge (professora del departament de Ciències Polítiques i agent d'igualtat de la UPF). La sessió es retransmeté en directe per internet.
- 4 de març. Taller: "Alliberem-nos de la pressió estètica" organitzat pel Sindicat d'Estudiants dels Països Catalans (SEPC), amb col·laboració d'UPF Igualtat. Campus de la Ciutadella. Aula de seminari 40.S16 (edifici Ramon Turró), 13 a 15 hores.
- Taula rodona: "Reforma horària i conciliació laboral i familiar" organitzada per l'associació UPF eMale, amb Anna Mercadé, Fabian Mohedano, Anna Ginés i estudiants d'aquesta associació, amb col·laboració d'UPF Igualtat. Campus de la Ciutadella. Sala de Graus Albert Calsamiglia. Horari de 16.30 a 18 hores.
- 5 de març. "La maleta de Marta". Projectió del documental, on es descriu amb exemples reals tant el patiment i la lluita de la dona maltractada com la visió dels que treballen en contrade la violència, i debat sobre les esclertes jurídiques en els casos de violència de gènere amb les professores Raquel Montaner (departament de Dret) i Ana Tur (departament d'Economia i Empresa). Campus del Poblenou. Aula 52.S27 (edifici Roc Boronat), 13 a 15 hores.
- Del 2 al 9 de març. Campanya sensibilització "I a tu, t'és igual? Dones i xifres". Al llarg d'aquesta setmana es difondran, en tots els campus, missatges que contenen dades estadístiques que mostren les desigualtats existents entre dones i homes a la societat. Els missatges seran visibles mitjançant panells, cartells, el canal UPF i el perfil de Twitter @UPFIgualtat amb el hashtag #donesixifres.
- Del 2 al 20 de març. Exposició "Dones de ciència". Aquesta exposició pretén reconèixer les aportacions que han fet les primeres dones científiques i tècniques, dones que, des de les seves posicions, van transformar i transformen les fronteres dels espais tradicionalment assignats a dones i homes (amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones). Del 2 al 8 de març, al pati de l'edifici Roger de Llúria del campus de la Ciutadella; Del 9 al 15 de març, al passadís de l'edifici Tallers del campus del Poblenou; Del 16 al 20 de març, a l'espai polivalent de la planta baixa de l'edifici Dr.Aiguader del campus del Mar.
- 13 de maig, Taula rodona "Homofòbia i transfòbia: Com podem aturar-les des de la Universitat?", amb la participació de Tània Verge, Mercè Otero (activista pels drets de les dones i el col·lectiu LGTBI), Sílvia Castan (unitat

d'igualtat UPC), Montserrat Rifà (Observatori de la Igualtat UAB), Maria Hernández (Consell de la Joventut de Barcelona).

Altres activitats:

- Primera edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere. Amb l'objectiu de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis per avançar en la igualtat de gènere, UPF Igualtat ha creat un premi per a treballs de Fi de Grau realitzats per estudiants de la UPF en temàtiques relacionades amb el gènere durant el curs 2014-2015. El premi està finançat per l'Institut Català de les Dones (ICD) de la Generalitat de Catalunya.
- Campanya de sensibilització "UPF Lliure de Sexisme", en col·laboració amb la Comissió Organitzadora de la Festa Major de la UPF. Al llarg de la Festa Major es van distribuir 600 xapes amb aquest lema.

### **Curs 2015/2016**

Lliurament dels premis de la Primera edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere.

Segona edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere, finançat per l'Institut Català de les Dones (ICD) de la Generalitat de Catalunya.

Setmana de la Igualtat 25-N, Sensibilització contra la Violència de Gènere:

- "Apodera't contra la violència masclista: Taller d'autodefensa per a dones". Reconegut dins el programa PACS.
- Taller per a homes "Deconstruïm el masclisme: la revolució interior pendent en els homes". Reconegut dins el programa PACS.
- Taller "Gènere i mitjans de comunicació: El tractament de la violència masclista", impartit pel Consell d'Audiovisual de Catalunya (CAC), l'Institut Català de les Dones (ICD) i el Col·legi de Periodistes de Catalunya, en col·laboració amb el Departament de Comunicació de la UPF.
- Acte institucional 25N a la Plaça Gutenberg, Campus del Poblenou.
- Exposició "Violència masclista en la parella: Desmuntem mites?", cedida per l'Institut Català de les Dones. Campus del Mar i Campus de Ciutadella.
- Campanya al Canal UPF amb les frases recollides als murals contra la violència de gènere 2014.
- Murals contra la violència de gènere (passadís central de l'edifici Tallers del Campus de Poblenou).
- Adhesió al manifest contra la violència masclista de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).

Setmana de la Igualtat 8-M, Sensibilització contra les Desigualtats

- Exposició "Dones sindicalistes", cedida per l'Institut Català de les Dones, Campus de la Ciutadella.
- Exposició "Les veus de la igualtat", Biblioteca/CRAI de la UPF.
- El valor afegit d'integrar la perspectiva de gènere a la Universitat "Equitat i formació integral com a innovació i transformació social". Organitza el Centre per a la Innovació en Aprenentatge i Coneixement, amb la col·laboració d'UPF Igualtat.
- Especial d'UPF Ràdio en motiu del Dia Internacional de les Dones. Organitza UPF Ràdio i UPF Igualtat, Campus del Poblenou. Plaça Gutenberg.
- Xerrada sobre el protocol contra la violència masclista que afecti el col·lectiu d'estudiants de la UPF, organitzat pel Sindicat d'Estudiants dels Països

Catalans (SEPC), el Grup de Dones, i amb col·laboració d'UPF Igualtat i Conexus. Campus de la Ciutadella

- Primera jornada del UPF Centre d'Estudis de Gènere (CEdGE). Aquesta activitat forma part del Programa d'Activitats de Compromís Social (PACS).
- Hackaton per a noies entre 7 i 17 anys, Campus del Poblenou. Organitza Girls in Lab i Enginyeries UPF.