



Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona

Pla d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra

abril del 2025 — abril del 2029

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Assessorament i suport tècnic:

Coop4equality

Projectes d'innovació social:

Marta Macias i Quesada, coordinadora i autora

Mar Gaya Quiñonero, autora

Emili Cardiel Herrera, autor

Representants de la part institucional:

Eva Pujadas Capdevila, vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat

Pablo Pareja Alcaraz, vicerector adjunt

Rosa Ma. Pujante i Mitjavila, gerent

Maite Álvarez López, vicegerent de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

Cristina Torné Úbeda, vicegerent de l'Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària

M^a José González López, directora de la Unitat d'Igualtat

Gemma Garcia Gimenez, cap del Servei de Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris

Representants de la part social:

Ester Rocabayera Jordan, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF

Hector Lòpez Bofill, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF

Ramon López Iglésias, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF

Nayat Chourak, en representació de la secció sindical de la Intersindical-CSC a la UPF

Isabel Centeno Guzmán, en representació de la secció sindical de la UGT a la UPF

Carles Ruiz i Riera, en representació de la secció sindical de la UGT a la UPF

Julio César Amores, en representació de la secció sindical de la UGT a la UPF

Secretària: Arantxa Orodea, tècnica de relacions laborals de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

PLA DE DIVERSITAT

Assessorament i suport tècnic:

Coop4equality

Elaboració:

Carme Abelló Peiri, tècnica d'Igualtat i diversitat

Gemma Garcia Gimenez, cap del Servei de Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris

M^a José González López, directora de la Unitat d'Igualtat

Lluïsa Rojas Diago, cap de la Unitat d'Igualtat i Diversitat

Eva Pujadas Capdevila, vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat

Cristina Torné Úbeda, vicegerent de l'Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària



Pla d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra

abril del 2025 — abril del 2029

Índex

TERCER PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 12

1. Introducció 14

2. Metodologia 16

3. La diagnosi per àmbits: punts forts i àrees de millora 18

3.1 Informació general de la plantilla i condicions de treball 19

3.2 Classificació professional i infrarepresentació femenina 28

3.3 Procés de selecció i contractació 31

3.4 Promoció professional 35

3.5 Formació 36

3.6 Retribucions i auditoria retributiva 40

3.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 46

3.8 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe 47

3.9 Salut laboral 49

3.10 Cultura i gestió organitzatives 50

3.11 Docència, recerca i transferència del coneixement 52

3.12 Comunicació no sexista 54

4. Objectius i mesures 56

4.1 Objectius estratègics 58

4.2 Objectius, accions, responsables i calendari 59

4.3 Mesures que impacten en l'àmbit de les retribucions i l'auditoria retributiva 66

5. Vigència 68

5.1 Àmbit d'aplicació 69

6. Seguiment i avaluació 70

6.1 Revisió del Pla d'Igualtat 72

6.2 Detall de fitxes per fer-ne el seguiment 73

6.3 Calendari d'implementació 141

7. Annexos 148

Annex 1. Constitució de la Comissió Negociadora 149

Annex 2. Acta de constitució de la Comissió de Seguiment del Pla 149

Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat 149

Annex 4. Glossari de termes 150

Annex 5. Marc Normatiu 153

PRIMER PLA DE DIVERSITAT 164

1. Introducció 166

2. Metodologia 168

3. Punts forts i àrees de millora identificats 170

3.1 Generals 171

3.2 Diversitat funcional i discapacitat 172

3.3 Diversitat sexual i d'identitat de gènere 174

3.4 Diversitat ètnica, nacional i cultural 176

3.5. Diversitat socioeconòmica 177

3.6. Diversitat religiosa i espiritual 180

3.7. Diversitat d'edat 181

4. Objectius, seguiment i calendari 182

4.1 Objectius estratègics 184

4.2 Objectius, accions, responsables i calendari 186

4.3 Detall de fitxes per fer-ne el seguiment 191

4.4 Calendari d'implementació 227

5. Annex. Glossari de termes 230

El compromís de la Universitat Pompeu Fabra amb la igualtat i la diversitat

Laia de Nadal Clanchet
Rectora

El Pla d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra (2025-2028) és més que un instrument de planificació: és l'expressió del compromís que, com a universitat pública, assumim envers el país i envers les generacions futures. Integrar en un mateix marc les polítiques d'igualtat i de diversitat no és només un exercici de coherència institucional; és reconèixer que la complexitat de les societats contemporànies exigeix respostes unificades, profundes i capaces de transformar la cultura organitzativa.

Aquest Pla neix d'un treball col·lectiu que ha articulat experiències, coneixements i sensibilitats diverses. El consens assolit en la seva elaboració en reforça la legitimitat i ens recorda que les polítiques d'igualtat i diversitat han de ser projectes compartits, que impregnin la docència, la recerca, la gestió i la vida comunitària.

Com a universitat pública, tenim la responsabilitat de garantir que totes les persones que formen part de la comunitat universitària puguin desenvolupar-se en condicions d'equitat, llibertat i seguretat. Amb aquest document avancem cap a un model universitari que reconeix la diversitat com una font de riquesa acadèmica i com una condició indispensable per a l'excel·lència. Ho fem amb una mirada interseccional, que té en compte la complexitat de les experiències humanes i que ens esperona a detectar, prevenir i corregir aquelles situacions que generen desigualtat o malestar. Ho fem alineades amb els marcs normatius vigents, però sobretot guiades per la convicció que la universitat ha de ser un espai on la diferència no només sigui respectada, sinó valorada.

Els desafiaments que afrontem són importants i inclouen la consolidació d'una cultura institucional que rebutgi tota forma de discriminació, el reforç dels mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament, la garantia de l'accessibilitat universal i la incorporació plena de la perspectiva d'igualtat i inclusió en la docència, la recerca i la gestió. Superar aquests reptes requerirà determinació, recursos i, sobretot, un compromís compartit.

Amb aquest Pla, la UPF reafirma la seva vocació de servei públic i la seva ambició d'esdevenir una institució referent en la defensa dels drets, les oportunitats i la dignitat de totes les persones. És un instrument per avançar, però també un recordatori de la responsabilitat que tenim envers la societat i envers les generacions futures: construir una universitat que reflecteixi, amb coherència i convicció, els valors que li donen sentit.

El compromís de la Universitat Pompeu Fabra amb la igualtat

Eva Pujadas Capdevila
Vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat

Com a vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat em plau presentar el Primer Pla d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra, el primer de l'Estat que integra en un mateix marc estratègic les polítiques d'igualtat i de diversitat. Aquest fet ens situa com a institució pionera en la construcció d'una universitat que entén la pluralitat com un actiu essencial per a l'excel·lència acadèmica i per al progrés social.

Aquest pla neix de la voluntat de dotar-nos d'un instrument sòlid, coherent i transformador que garanteixi que totes les persones de la nostra comunitat —independentment del seu gènere, origen, orientació sexual, edat, capacitats o condicions socials— puguin desenvolupar-se en un entorn segur, respectuós i lliure de discriminacions. És per això que el Pla inclou tot un seguit d'accions per a la Inclusió, en consonància també amb els requeriments de la LOSU i del PIDUC de la Generalitat de Catalunya, que fan que aquests dos valors fonamentals de les societats democràtiques esdevinguin una realitat respectada i promoguda a la nostra universitat.

Aquest pla no és només un conjunt de mesures: és una declaració de principis i un compromís ferm amb la igualtat d'oportunitats, la cohesió social i el reconeixement de la diversitat com a motors de la nostra comunitat universitària. Ens convoca a totes i tots, i ens interpel·la a avançar plegats cap a una institució que reflecteixi de manera contundent els valors que l'han definida des dels seus inicis.

Vull expressar el meu profund agraïment a totes les persones que amb el seu coneixement, expertesa i sensibilitats i també amb la seva dedicació han fet possible els debats, l'intercanvi d'opinions i matisos en un exercici d'escolta mútua que ha facilitat un aprenentatge col·lectiu que es tradueix en aquest Pla.

Amb aquesta mirada, la UPF inicia una nova etapa amb l'ambició d'esdevenir referent en polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió, i de contribuir —des de la recerca, la docència i la transferència— a una societat més justa i inclusiva.

Qui som?

Nom i raó social

Universitat Pompeu Fabra

NIF

Q5850017D

Adreça

Carrer de la Mercè, 12. 08002 Barcelona

Web

www.upf.edu

Persona de contacte

M^a José González

Correu electrònic

igualtat@upf.edu

Tercer Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat Pompeu Fabra

abril del 2025 — abril del 2029

1. Introducció

Amb l'objectiu de donar continuïtat al compromís de la Universitat amb les polítiques d'igualtat de gènere, s'ha elaborat el Tercer Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat Pompeu Fabra.

El conjunt ordenat de mesures que comprèn el nou Pla s'ha adoptat després de dur a terme un ampli procés de diagnosi que ha inclòs tant els àmbits obligatoris que preveu el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, com els àmbits recomanats pel mateix Decret de Cultura i gestió organitzativa, Comunicació i salut laboral, a més de l'àmbit específic de Docència, recerca i transferència del coneixement, vinculat a l'objectiu de proveir del servei d'educació de qualitat a la societat per part de la Universitat.

Les mesures aprovades per la Comissió Negociadora del Pla, després d'un procés de negociació entre representants institucionals i representants del personal, serviran per continuar assolint la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol mena de discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, i esdevindran l'eina fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en la gestió i la cultura de l'organització.

Els principals objectius del Pla són:

— Augmentar la consciència de gènere entre la plantilla de la Universitat i contribuir a la construcció d'una societat més igualitària.

— Eliminar els desequilibris i les desigualtats de gènere.

— Introduir la perspectiva de gènere interseccional en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, retribucions, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i l'actuació davant de la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

El procés de disseny i elaboració del **Tercer Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat Pompeu Fabra** s'ajusta als requisits establerts per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; al Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació; al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la Generalitat de Catalunya. L'article 28 sobre universitats i recerca estableix que aquestes han de garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, així com promoure la incorporació de la perspectiva de gènere d'una manera transversal.

La **Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari** ¹ preveu a l'article 4 que les universitats han de comptar amb els plans que garanteixin la igualtat de gènere a totes les seves activitats, mesures per a la correcció de la bretxa salarial entre dones i homes, condicions d'accessibilitat i ajustos raonables per a les persones amb discapacitat, i mesures de prevenció i resposta davant de la violència, la discriminació o l'assetjament emparades en la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència.

Igualment, la disposició addicional setena de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic) és l'aplicable a les administracions públiques. Segons aquesta disposició, "les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest".

¹ Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

2. Metodologia

Per fer la diagnosi de la Universitat Pompeu Fabra s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada pel Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya: Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.²

El desenvolupament d'aquest Pla s'ha treballat a través de la metodologia proposada a les fases 1, 2 i 3 del total de 5 que suposen la total implantació d'un pla. Les etapes següents: implantació i seguiment i avaluació, corresponen a l'organització i la Comissió d'Igualtat de Seguiment, constituïda per a aquest objectiu.

Fase 1

Posada en marxa del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat

Fase 2

Realització de la diagnosi

Fase 3

Disseny, aprovació i registre del Pla d'Igualtat

Fase 4

Implementació i seguiment del Pla d'Igualtat

Fase 5

Avaluació del Pla d'Igualtat

En aquest sentit, cal destacar l'ampli procés de negociació i participació durant tot el procediment d'elaboració del Pla, a través de la celebració de nombroses reunions presencials i telemàtiques per abordar-ne en profunditat el contingut entre les persones representants de la part institucional i les de la part social.

Així, cada fase ha suposat:

Iniciativa:

- L'assumpció i la materialització del compromís dels òrgans de govern i de l'equip directiu, essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
- Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat: se n'adjunten les actes en annexos.
- Formació a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Diagnosi: s'ha analitzat la situació de l'organització en matèria d'igualtat de gènere i s'han identificat els punts forts i les àrees de millora.

Definició d'objectius i mesures: a partir dels resultats de la diagnosi, s'han definit els objectius i les mesures que constitueixen el Pla d'Igualtat. En aquesta fase, s'han definit els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.

Implantació: l'execució del Pla d'Igualtat a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.

Seguiment i avaluació: de manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valorarà el procés d'implantació del Pla, les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

Els indicadors, prèviament definits, proporcionaran les dades necessàries per fer-ne un seguiment correcte.

Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no previstes al Pla d'Igualtat inicial, caldrà tenir-ho en compte per si han d'introduir-s'hi noves mesures.

² Guia de diagnosi d'igualtat: Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf (gencat.cat).

3. La diagnosi per àmbits: punts forts i àrees de millora

A continuació s'ofereix un resum de la diagnosi per àmbits, que ha estat portada a terme i compartida amb la Comissió Negociadora en les diferents reunions realitzades durant el procés.

3.1 Informació general de la plantilla i condicions de treball

Característiques generals

La diagnosi es fa sobre la base del nombre de treballadors i treballadores de l'any 2023. Dins d'aquestes dades, que comprenen un any, hi ha 3.479 persones treballadores i també inclouen les altes i baixes durant aquest període.

| Plantilla | Dona | Home | Total general |
|------------------------|--------------|--------------|---------------|
| PDI | 1.032 | 1.424 | 2.456 |
| PTGAS | 644 | 379 | 1.023 |
| Total plantilla | 1.676 | 1.803 | 3.479 |

| Plantilla (%) | Dona | Home | Total general |
|----------------------------|------------|------------|---------------|
| PDI | 42% | 58% | 100% |
| PTGAS | 63% | 37% | 100% |
| Total plantilla (%) | 48% | 52% | 100% |

Pel que fa exclusivament al col·lectiu del PSR, s'adscriu al del PTGAS. Està format per 251 persones, 125 dones i 126 homes, i és, doncs, un grup amb presència equilibrada entre dones i homes.

| Plantilla (%) | Dona | Home | Total general |
|----------------------|------|------|---------------|
| PSR | 125 | 126 | 251 |
| Total general | 125 | 126 | 251 |
| (%) | 50% | 50% | 100% |

En termes de concentració de personal, el **campus de la Ciutadella** aglutina gairebé el 39% de les dones i el 42% dels homes, dades que el converteixen en el campus amb més pes en el conjunt de la plantilla, seguit pel **campus del Poblenou**, que concentra el 28% de les dones i el 31% dels homes. Aquestes xifres contrasten amb les de l'edifici del Rectorat, que té el menor pes relatiu (9,37% de dones i 7,99% d'homes).

Aquestes dades evidencien una distribució equilibrada en l'àmbit global, però amb diferències lleus que podrien ser abordades per assegurar una representació equilibrada en tots els campus.

| Tota la plantilla. Per centres de treball | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | Dona | Home | Total |
| Campus de la Ciutadella | 653 | 755 | 1.408 |
| Campus del Mar | 396 | 345 | 741 |
| Edifici del Rectorat | 157 | 144 | 301 |
| Campus del Poblenou | 470 | 559 | 1.029 |
| Total general | 1.676 | 1.803 | 3.479 |

| Tota la plantilla. Per centres de treball | | | |
|---|------------|------------|-------------|
| | Dona | Home | Total |
| Campus de la Ciutadella | 46% | 54% | 100% |
| Campus del Mar | 53% | 47% | 100% |
| Edifici del Rectorat | 52% | 48% | 100% |
| Campus del Poblenou | 46% | 54% | 100% |
| Total general | 48% | 52% | 100% |

L'edat mitjana de la plantilla de la Universitat és de 44 anys, amb només un any de diferència entre dones i homes. Per col·lectiu, les dones són més joves en el cas del PDI, mentre que en el del PTGAS, els homes són més joves.

| Tota la plantilla. Per centres de treball | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| | Dona | Home | Total |
| PDI | 42 | 45 | 44 |
| PTGAS | 45 | 42 | 44 |
| Total general | 43 | 44 | 44 |

Pel que fa a la distribució de la plantilla per franges d'edat, el 48% es concentra en la franja de 30 a 49 anys. No s'observen diferències destacables entre dones i homes pel que fa a la distribució per franges d'edat.

| Tota la plantilla. Per centres de treball | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | Dona | Home | Total |
| De 16 a 29 anys | 290 | 294 | 584 |
| De 30 a 49 anys | 819 | 861 | 1.680 |
| De 50 anys o més | 567 | 648 | 1.215 |
| Total general | 1.676 | 1.803 | 3.479 |

| Tota la plantilla. Per centres de treball | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | Dona | Home | Total |
| De 16 a 29 anys | 17% | 16% | 17% |
| De 30 a 49 anys | 49% | 48% | 48% |
| De 50 anys o més | 34% | 36% | 35% |
| Total general | 100% | 100% | 100% |

Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla, aquesta se situa en els 10 anys de mitjana; tanmateix, es detecten diferències considerables entre els col·lectius.

| Tota la plantilla | | | |
|-----------------------------|------|------|-------|
| | Dona | Home | Total |
| Mitjana d'anys d'antiguitat | 10 | 10 | 10 |

Per tipus de vinculació, el 57% de la plantilla es concentra en la modalitat contractual de "Laboral docent temporal". El 52% de les dones s'hi adscriu, mentre que en el cas dels homes el percentatge s'incrementa fins al 62%.

La segona modalitat que concentra més persones és la de "Funcionari/ària de carrera", amb el 17% de la plantilla: el 21% de dones i el 13% d'homes.

| Tota la plantilla. Per centres de treball | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | Dona | Home | Total |
| Funcionari/ària de carrera | 21% | 13% | 17% |
| Funcionari/ària interí/ina | 4% | 2% | 3% |
| Funcionari/ària interí/ina de programa o urgència | 3% | 1% | 2% |
| Laboral docent temporal | 52% | 62% | 57% |
| Laboral temporal | 9% | 8% | 8% |
| Laboral fix | 8% | 11% | 9% |
| Laboral indefinit | 3% | 4% | 4% |
| Personal eventual | 1% | 0% | 0% |
| Total general | 100% | 100% | 100% |

Dades d'interès:

- **Distribució de gènere equilibrada:** en termes generals, la plantilla presenta una distribució de gènere relativament equilibrada, amb un 48% de dones i un 52% d'homes; però amb diferències significatives entre campus.
- **Edat mitjana de la plantilla:** l'edat mitjana de la plantilla de la Universitat és de 44 anys, amb només un any de diferència entre dones i homes.
- **Distribució per franges d'edat:** el 48% de la plantilla es concentra en la franja de 30 a 49 anys, sense diferències destacables entre dones i homes.
- **Antiguitat de la plantilla:** l'antiguitat mitjana és de 10 anys, amb un 46% de la plantilla amb antiguitat inferior als 5 anys, sense diferències significatives per gènere.
- **Tipus de vinculació laboral:** el 57% de la plantilla es concentra en la modalitat de "Laboral docent temporal", amb el 52% de dones i el 62% d'homes. La segona modalitat més comuna és la de "Funcionari/ària de carrera", amb el 21% de dones i el 13% d'homes.

Dades d'interès



Punts forts

Plantilla paritària: durant l'any 2023 la plantilla de la UPF ha estat formada per 3.479 persones, 1.676 dones i 1.803 homes. Tot i que la proporció de dones (48%) indica una composició generalment paritària, aquesta paritat no es reflecteix de manera uniforme en els diferents col·lectius professionals. Concretament, el personal docent i investigador (PDI) té menys representació femenina, amb només un 42% de dones, mentre que el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) mostra una major representació femenina, amb un 63% de dones.

Àrees de millora

- **Segregació horitzontal en la plantilla:** es detecta una segregació horitzontal en la plantilla. Així, el 38% de les dones treballadores s'adscriu al col·lectiu del PTGAS, mentre que en el cas dels homes, aquest percentatge és del 21%. De la mateixa manera, el 62% de la plantilla de dones pertany al col·lectiu del PDI, en contrast amb el 79% dels homes que s'adscriuen en aquest mateix col·lectiu.
- **Necessitat d'anàlisi formativa:** caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi del nivell formatiu de la plantilla.
- **Anàlisi de la situació familiar:** caldrà incorporar com a mesura del Pla fer el treball necessari per obtenir l'anàlisi de la situació familiar de la plantilla.

Característiques generals del PDI

Durant l'any 2023 la plantilla del PDI de la UPF ha estat formada per 2.456 persones, 1.032 dones i 1.424 homes, dades que reflecteixen una plantilla paritària, amb una presència de dones del 42%.

| Nombre de persones - PDI | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| PDI | 514 | 746 | 1.260 |
| ASSOCIATS | 518 | 678 | 1.196 |
| Total general | 1.032 | 1.424 | 2.456 |

| Nombre de persones - PDI | | | |
|--------------------------|------------|------------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| PDI | 41% | 59% | 100% |
| ASSOCIATS | 43% | 57% | 100% |
| Total general | 42% | 58% | 100% |

Pel que fa a la distribució de la plantilla per franges d'edat, el 52% es concentra en la franja de 30 a 49 anys, amb 5 punts percentuals de diferència entre dones i homes. Quant a la franja amb més edat, s'observa major presència d'homes.

| PDI. Per franges d'edat | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| De 16 a 29 anys | 18% | 14% | 16% |
| De 30 a 49 anys | 55% | 50% | 52% |
| De 50 anys o més | 26% | 36% | 32% |
| Total general | 100% | 100% | 100% |

La mitjana d'antiguitat de les persones que componen el col·lectiu del PDI és de 9 anys: 10 anys en el cas dels homes i 7 en el de les dones.

| PDI. Per antiguitat | | | |
|----------------------|------|------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| Mitjana d'antiguitat | 7 | 10 | 9 |

La modalitat contractual que aglutina més persones és la de “Laboral docent temporal”, amb una presència significativa de dones: el 85% de les dones del PDI s’adscriu a aquesta modalitat, mentre que en el cas dels homes és el 78%.

Pel que fa a les modalitats que suposen més estabilitat laboral: “Funcionari/ària de carrera”, “Laboral fix” i “Laboral indefinit”, encara que amb poblacions molt més reduïdes, tenen una major presència masculina.

| PDI. Condicions contractuals | | | |
|------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| Funcionari/ària de carrera | 5% | 9% | 7% |
| Funcionari/ària interí/ina | 0% | 0% | 0% |
| Laboral docent temporal | 85% | 78% | 81% |
| Laboral fix | 6% | 7% | 7% |
| Laboral indefinit | 5% | 6% | 5% |
| Total general | 100% | 100% | 100% |

Dades d'interès



Punts forts

- **Presència força equilibrada de dones a la plantilla del PDI:** durant l’any 2023, la plantilla del PDI de la UPF ha estat formada per 2.456 persones, amb 1.032 dones i 1.424 homes, dades que representen una presència femenina del 42%.
- **Distribució gairebé igualitària al campus del Mar:** aquest campus presenta una distribució de gènere equilibrada, amb un 50,85% de dones i un 49,15% d’homes

Àrees de millora

- **Infrarepresentació femenina al campus de la Ciutadella:** aquest campus, tot i tenir una elevada presència de personal (544 persones), només compta amb un 34,01% de dones.
- **Distribució de la modalitat laboral docent temporal:** la modalitat de “Laboral docent temporal” concentra el 85% de les dones del PDI, mentre que el percentatge d’homes és del 78%.
- **Major presència masculina en modalitats laborals més estables:** les modalitats contractuals amb més estabilitat laboral (“Funcionari/ària de carrera”, “Laboral fix” i “Laboral indefinit”) presenten una major representació masculina, tot i tenir poblacions més reduïdes.

Característiques del PTGAS i del PSR

Durant l’any 2023 la plantilla del PTGAS ha estat formada per 1.023 persones, 644 dones i 379 homes, dades que reflecteixen una major presència de dones.

PTGAS (sense PSR): les dones representen un 67% del total, mentre que els homes són el 33%. Aquesta dada reflecteix una àmplia presència femenina en aquest grup, que sovint s’associa a tasques de suport tècnic, administratiu i de gestió, tradicionalment feminitzades.

Personal de suport a la recerca (PSR): aquest grup presenta una distribució equitativa de 50% de dones i 50% d’homes, dades que indiquen paritat dins d’aquest segment.

Feminització del PTGAS: la composició evidencia una sobrerepresentació de dones, especialment en el grup sense PSR, fet que podria estar relacionat amb la concentració de dones en funcions associades històricament a tasques de suport i administració. Aquesta situació pot perpetuar estereotips de gènere en el mercat laboral i afavorir la segregació horitzontal.

| | Dona | Home | Total general |
|----------------------|------------|------------|---------------|
| PTGAS (sense PSR) | 519 | 253 | 772 |
| PSR | 125 | 126 | 251 |
| Total general | 644 | 379 | 1023 |

| | Dona | Home | Total general |
|----------------------|------------|------------|---------------|
| PTGAS (sense PSR) | 67% | 33% | 100% |
| PSR | 50% | 50% | 100% |
| Total general | 63% | 37% | 100% |

Pel que fa a la distribució per campus, el **campus de la Ciutadella** destaca amb el 39% del total del personal, i representa el 43% de les dones i el 31% dels homes. A més, en aquest campus, les dones són majoria, atès que constitueixen un 71% del personal.

| PTGAS i PSR. Per centres de treball | | | |
|-------------------------------------|------------|------------|--------------|
| | Dona | Home | Total |
| Campus de la Ciutadella | 278 | 116 | 394 |
| Campus del Mar | 97 | 56 | 153 |
| Edifici del Rectorat | 157 | 144 | 301 |
| Campus del Poblenou | 112 | 63 | 175 |
| Total general | 644 | 379 | 1.023 |

| PTGAS i PSR. Per centres de treball | | | |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dona | Home | Total |
| Campus de la Ciutadella | 43% | 31% | 39% |
| Campus del Mar | 15% | 15% | 15% |
| Edifici del Rectorat | 24% | 38% | 29% |
| Campus del Poblenou | 17% | 17% | 17% |
| Total general | 100% | 100% | 100% |

El 42% de la plantilla es concentra a la franja de 50 anys i més, el 46% de dones i el 35% d'homes.

| PTGAS i PSR. Per franja d'edat | | | |
|--------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| De 16 a 29 anys | 16% | 24% | 19% |
| De 30 a 49 anys | 38% | 41% | 39% |
| De 50 anys o més | 46% | 35% | 42% |
| Total general | 100% | 100% | 100% |

La mitjana d'antiguitat del col·lectiu del PTGAS és de 15 anys, 16 en el cas de les dones i 13 en el dels homes.

| Col·lectiu PTGAS | | | |
|----------------------|------|------|---------------|
| | Dona | Home | Total general |
| Mitjana d'antiguitat | 16 | 13 | 15 |

En el cas del **col·lectiu del PSR** la mitjana d'antiguitat se situa en els 2,8 anys, i les dones tenen una mica més d'antiguitat que els seus companys. 13 en el dels homes.

Dades d'interès



- **Major presència femenina** al PTGAS: durant l'any 2023, la plantilla del PTGAS ha estat formada per 1.023 persones, amb 644 dones i 379 homes, dades que evidencien una major presència de dones en aquest col·lectiu.

- **Segregació horitzontal en alguns campus:** la presència de dones entre els membres del PTGAS és majoritària i en algun campus, com en el de la Ciutadella, la concentració femenina és molt elevada (71%) en relació amb la masculina (29%), fet que suggereix una segregació horitzontal en determinants llocs de treball.
- **Distribució per franges d'edat:** el 42% de la plantilla es concentra en la franja de 50 anys en amunt, amb una presència major de dones (46%) respecte a la dels homes (35%).
- **Antiguitat al PTGAS:** la mitjana d'antiguitat és de 15 anys, amb 16 anys per a les dones i 13 anys per als homes. D'altra banda, el 34% de la plantilla té una antiguitat menor a 4 anys, amb una proporció lleugerament més baixa de dones (31%) que d'homes (40%).
- **Presència en franges d'antiguitat elevada:** el 21% de la plantilla es troba en la franja de "30 anys i més", amb una major presència femenina (24) respecte als homes (16%).
- **Antiguitat del col·lectiu del PSR:** la mitjana d'antiguitat del col·lectiu del PSR és de 2,8 anys, amb una lleugera superioritat d'antiguitat per part de les dones en comparació amb la dels seus companys homes.

Punts forts

- **Presència força equilibrada al col·lectiu del PSR:** el col·lectiu del PSR, adscrit al del PTGAS, està format per 251 persones, amb 125 dones i 126 homes, dades que reflecteixen una distribució equitativa entre gèneres.
- **Inclusió femenina destacada en determinats campus:** les dones tenen una presència significativa en tots els campus, amb un 71% al campus de la Ciutadella i un 64% al campus del Poblenou, dades que reflecteixen una notable inclusió femenina en aquestes àrees de l'organització.

Àrees de millora

- **Distribució de modalitats laborals:** el 72% de les dones treballa en una modalitat de "Funcionari/ària de carrera" o "Laboral fix", davant del 77% dels homes, dades que indiquen una lleugera diferència en les condicions de vinculació laboral.

3.2 Classificació professional i infrarepresentació femenina

Dades d'interès del PDI



Punts forts

- **Presència femenina en etapes inicials i intermèdies:** les dones tenen una bona representació en les categories de predoctorals (45%) i postdoctorals (49%), dades que reflecteixen un bon accés a les etapes de formació i recerca acadèmica.
- **Equilibri de gènere en dos departaments:** els departaments de Medicina i Ciències de la Vida (51% dones) i de Traducció i Ciències del Llenguatge (60% dones) tenen una presència femenina majoritària, dades que indiquen una bona representació femenina en àrees de salut i d'humanitats.
- **Paritat en categories intermèdies:** en la categoria de professorat col·laborador doctor (50%-50%, PDI laboral), hi ha un equilibri entre dones i homes, la qual cosa és positiva en una categoria amb responsabilitats docents i de recerca.
- **Presència femenina en el professorat *tenure-track*:** amb un 44% de dones en la categoria de *tenure-track* (PDI laboral), hi ha un potencial d'estabilitat per a les dones que poden avançar en la seva carrera acadèmica.
- **Equilibri en departaments de ciències socials i humanitats:** els departaments de Dret, de Comunicació i d'Humanitats tenen una distribució de gènere més equilibrada, amb xifres properes a la paritat.
- **Presència femenina en rols de recerca destacats:** contractes com el postdoctoral Beatriu de Pinós (63% dones) i investigadores principals (IP) de projectes (51% dones) mostren una participació rellevant en recerca competitiva.

Àrees de millora

- **Infrarepresentació femenina en posicions de lideratge acadèmic:** en la categoria de **catedràtic/a** (21% dones, PDI funcionari), la presència femenina és molt baixa. Això també es reflecteix en la categoria de professorat emèrit (5% dones, PDI funcionari).
- **Bretxa de gènere en Departaments STEM:** el departament d'**Enginyeria** presenta un fort desequilibri de gènere, amb només un **26% de dones**. Aquesta bretxa és coherent amb la tendència general d'infrarepresentació femenina en àrees STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

- **Concentració femenina en categories temporals:** en la categoria de **professorat associat** (45% dones, PDI laboral), les dones estan concentrades en posicions temporals que no ofereixen estabilitat acadèmica a llarg termini, fet que limita les seves opcions de progressió.
- **Dificultat per accedir a posicions permanents:** les dones tenen menys representació en categories més estables com el **professorat agregat** (39% dones, PDI laboral), la qual cosa posa en relleu les dificultats per accedir a rols acadèmics permanents i amb més responsabilitat.
- **Infrarepresentació femenina en el funcionariat acadèmic:** només el **27% del PDI funcionari** són dones, dades que indiquen que les dones tenen més dificultats per accedir a posicions amb estabilitat laboral dins del sistema funcionarial.
- **Desigualtat en ciències polítiques i socials:** tot i estar relacionat amb les ciències socials, el Departament de **Ciències Polítiques i Socials** té una baixa presència femenina (37%), la qual cosa indica una bretxa de gènere també en àmbits on tradicionalment les dones tenen més oportunitats.

Dades d'interès del PTGAS



Punts forts

- **Presència femenina dominant:** el 67% del PTGAS són dones, una dada que destaca la forta representació femenina en aquest col·lectiu. Àrees clau com l'Àrea de Projectió Transversal i Comunitat Universitària i la Gerència tenen una presència femenina superior al 75%, dades que mostren un clar accés de les dones a funcions de responsabilitat administrativa i de gestió.
- **Paritat en categories altes del personal laboral fix:** en la categoria 1 del personal laboral fix, que és la més alta d'aquest col·lectiu, les dones representen el 52% del total. Això és un indicador molt positiu de la participació femenina en posicions amb un alt grau de responsabilitat dins del personal laboral fix.
- **Equilibri en àrees de suport acadèmic:** àrees com la Biblioteca i el Servei de Recerca compten amb una representació femenina del 75% i el 73%, respectivament. Això demostra que les dones són les principals gestores en àmbits que donen suport directament a les funcions acadèmiques i de recerca.
- **Presència femenina en categories eventuais altes:** en les categories A i A1 del personal eventual, que són les més altes, les dones representen el 67% i el 70%, respectivament. Això suggereix que les dones tenen accés a posicions eventuais de gran responsabilitat.
- **Presència significativa de dones en la gestió universitària:** àrees com la de Secretaria General, el Servei de Relacions Internacionals i el Servei de Gestió Acadèmica tenen una forta presència femenina, que oscil·la entre el 65% i el 81%, dades que demostren que les dones tenen un paper fonamental en la gestió i l'administració de la Universitat.

Àrees de millora

- **Infrarepresentació femenina en àrees tècniques:** al Servei d'Informàtica, els homes representen el 72% del total, i al Servei d'Infraestructures i Patrimoni, el 68%. Aquestes àrees tècniques continuen estant clarament dominades per homes, i és necessari fomentar la presència femenina en aquests sectors.
- **Menor presència femenina en la categoria 2 del personal laboral fix:** en la categoria 2 del personal laboral fix, només el 38% són dones, en comparació amb el 62% d'homes. Això suggereix que, malgrat el bon equilibri en les categories altes, les dones tenen menys presència en posicions intermèdies dins del personal laboral fix.
- **Necessitat de millorar la paritat en àrees d'infraestructures:** tot i la bona representació femenina en moltes àrees, el Servei d'Infraestructures i Patrimoni encara presenta una majoria masculina significativa, fet que reflecteix una segregació en funcions de manteniment i gestió d'espais que caldria equilibrar.

Dades d'interès del PSR



Punts forts

- **Equilibri de gènere en el personal de suport a la recerca:** el 50,46% de dones del personal de suport a la recerca mostra una distribució equitativa entre homes i dones en aquesta àrea, que concentra el PSR. Això és un punt fort important, ja que assegura un accés igualitari a funcions essencials de suport a la recerca.

Àrees de millora

- **Consolidar l'equilibri en àrees de suport a la recerca:** tot i la paritat en el personal de suport a la recerca, és important assegurar que aquest equilibri es mantingui a mesura que l'estructura creix i es reorganitza per garantir oportunitats igualitàries per a dones i homes en totes les funcions de suport a la recerca.
- **Classificació del col·lectiu PSR per nivells professionals:** incorporar l'anàlisi per nivells.

3.3 Procés de selecció i contractació

Dades d'interès del PDI



Punts forts

- **Llenguatge inclusiu en les ofertes acadèmiques:** les ofertes de contractació i la promoció acadèmica utilitzen un llenguatge inclusiu que respecta la diversitat de gènere, per assegurar que les convocatòries siguin accessibles i per evitar la perpetuació d'estereotips.
- **Transparència en els processos de selecció:** les convocatòries i els processos de selecció es publiquen de manera transparent a la intranet i a la web institucionals, per garantir la igualtat d'accés a la informació per a tots els candidats i candidates.
- **Diversitat en els tribunals de selecció:** s'ha garantit una presència equilibrada de dones i homes en els tribunals de selecció per a places del PDI, promovent la diversitat de perspectives i reduint possibles biaixos.
- **Increment de la presència femenina en determinats departaments:**
 - **Departament de Medicina i Ciències de la Vida:** en aquest departament, les noves incorporacions han contribuït a reforçar la presència de dones respecte dels homes (59%-41%), fet que contribueix a equilibrar la presència d'homes i dones en el global dels departaments (51%-49%).
 - **Departament de Dret:** les noves contractacions han augmentat la presència femenina en categories intermèdies (professorat col·laborador i professorat lector) fins a un 48%, dada que ha millorat la paritat en les posicions de desenvolupament acadèmic d'aquest departament.
 - **Departament de Comunicació:** s'ha equilibrat la representació de dones i homes en categories com la de professorat agregat, que ha assolit un 50% de presència femenina en les noves contractacions d'aquesta categoria acadèmica, dada que contribueix a una major equitat en posicions de rellevància acadèmica.
 - **Departament d'Economia i Empresa:** en aquest departament, on tradicionalment les dones han estat infrarepresentades, les noves contractacions han aconseguit augmentar la presència de dones fins a un 26%, tot i que encara hi ha marge de millora per arribar a la paritat.
 - **Departament de Ciències Polítiques i Socials:** les noves incorporacions han permès augmentar la presència de dones en les categories de professorat lector i professorat agregat fins a un 37%. Això ha ajudat a millorar la representació femenina en un departament on també hi ha un biaix de gènere a favor dels homes en categories superiors.

Àrees de millora

- **Infrarepresentació femenina en categories acadèmiques superiors:** les dones estan infrarepresentades en posicions com les de catedràtics/ques d'universitat i professorat agregat, dada que evidencia la limitació del seu accés a posicions d'alta responsabilitat i visibilitat institucional.
- **Falta de referents femenins:** la manca de dones en posicions de lideratge acadèmic pot desincentivar altres dones a aspirar a càrrecs superiors.
- **Absència de programes afirmatius:** no existeixen accions afirmatives o programes de promoció interna específics per a dones que millorin la seva representació en categories superiors.
- **Manca de suport formatiu i mentories:** no hi ha programes sistemàtics de formació, acompanyament o mentoria dirigits a dones que aspiren a posicions superiors, fet que augmenta les barreres per accedir a càrrecs més estables i amb major responsabilitat.
- **Desigualtat en els contractes permanents:** les dones tenen una presència inferior en contractes permanents dins el col·lectiu del PDI, especialment en categories de catedràtics/ques permanents o contractats/des. Això contribueix a la perpetuació de la bretxa de gènere i salarial.
- **Infrarepresentació en ciències experimentals i STEM:** en departaments STEM, les dones tenen una presència inferior i solen ocupar contractes temporals o menys estables.
- **Infrarepresentació a Economia i Empresa:** presència minoritària de dones malgrat les noves incorporacions; per això, caldria establir accions que ajudessin a augmentar la seva presència.
- **Formació insuficient en igualtat de gènere per formar part dels tribunals:** els tribunals de selecció no reben formació sistemàtica en perspectiva de gènere, fet que pot perpetuar biaixos inconscients en l'avaluació de candidatures, especialment en aspectes qualitius com lideratge i participació en recerca.

Dades d'interès del PTGAS



Punts forts

- **Criteris d'igualtat en selecció:** els processos de selecció del PTGAS apliquen criteris sistemàtics d'igualtat, per assegurar que les candidatures siguin avaluades exclusivament pels seus mèrits i competències, independentment del gènere.

- **Llenguatge inclusiu en ofertes:** totes les ofertes de treball per al PTGAS es redacten amb un llenguatge inclusiu i no sexista, per promoure una comunicació igualitària i evitar qualsevol discriminació per raó de gènere.
- **Equilibri en noves contractacions de PSR:** les noves contractacions de PSR han aconseguit mantenir un equilibri de gènere, amb un 48% de dones i un 52% d'homes, fet que ha contribuït a tenir una plantilla més paritària i diversa en l'àmbit del suport a la recerca.
- **Diversitat de gènere en gestió i suport:** la UPF ha assegurat una representació equilibrada de dones i homes en les àrees de gestió administrativa i suport, amb una diversitat de gènere destacable en posicions d'administració i tècniques.
- **Presència femenina en càrrecs de lideratge:** les accions recents de selecció han facilitat l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat dins de l'administració, com direccions de servei i coordinacions de projectes, fet que ha millorat la representació femenina en posicions de lideratge dins el PTGAS.

Àrees de millora

- **Diferència d'edat en les contractacions:** els homes contractats dins del col·lectiu del PTGAS són, de mitjana, 4 anys més joves que les dones, una bretxa que arriba fins a 7 anys en el PTGAS no PSR. Aquesta situació pot reflectir una desigualtat en l'accés inicial a les oportunitats laborals.
- **Concentració de dones en tasques administratives:** l'Àrea de Projectes Transversals i de Comunitat Universitària, amb un 86% de dones en la plantilla, continua reforçant aquest desequilibri en les noves contractacions (80% dones, 20% homes). Aquesta segregació horitzontal perpetua la divisió per gènere segons les tasques executades.
- **Alta temporalitat en contractacions:** el 68% de les contractacions al col·lectiu del PTGAS són temporals, i afecten un 78% dels homes i un 60% de les dones.
- **Desigualtat en l'accés a categories superiors:** només el 8% de les dones del PTGAS funcionari accedeixen a les categories A1 i A2, en comparació amb el 19% dels homes. Aquesta desigualtat limita l'accés de les dones a posicions de lideratge i responsabilitat dins del personal funcionari.
- **Renúncies més altes en el cas de les dones:** les renúncies són la segona causa de cessament laboral al col·lectiu del PTGAS, amb un 20% de dones que renunciïn davant del 7% d'homes.
- **Extincions en categories amb més responsabilitat:** les extincions laborals són més freqüents entre les dones de les categories 1 i 2 (categories amb més estabilitat i responsabilitat), mentre que els homes tenen més extincions en la categoria 3, associada a tasques de menor responsabilitat. Aquesta inestabilitat en posicions superiors pot contribuir a una major rotació femenina en categories més altes.



Punts forts

- **Equilibri en les contractacions:** s'han incorporat 106 persones, amb 51 dones i 55 homes, dades que reflecteixen un equilibri de gènere lleugerament inferior a la presència femenina del PSR a la plantilla, que és del 50%.
- **Distribució equilibrada en les franges principals:** hi ha equilibri entre dones i homes en les dues principals franges d'edat de contractació, que representen el 97% de les contractacions totals.
- **Manteniment de la paritat:** l'anàlisi de les dades del personal de suport a la recerca (PSR) mostra que les contractacions mantenen una distribució de gènere equilibrada en el conjunt global.
- **Cessaments equilibrats:** la distribució de cessaments per sexe és proporcional a la seva presència a la plantilla, fet que indica una dinàmica equilibrada en les finalitzacions de contractes.

Àrees de millora

- **Contractació eventual predominant:** el col·lectiu del PSR està íntegrament contractat de manera eventual, fet que pot limitar l'estabilitat i el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores d'aquest grup.
- **Diferències en les causes de cessament:** les finalitzacions de contracte per causes objectives són més freqüents en dones (66%) que en homes (47%). Caldria fer una anàlisi més profunda per comprendre les causes d'aquesta diferència i establir mesures per corregir-la.

3.4 Promoció professional

Punts forts

- **Promocions representatives de la composició de la plantilla:** les dones, que representen el 63% del PTGAS, han obtingut el 76% de les promocions, fet que reflecteix una representació proporcional i destacable de les dones en els processos de promoció.
- **Objectivitat en els processos:** els processos de promoció segueixen criteris predefinitos com l'antiguitat, la formació i els mèrits professionals, fet que assegura una base equitativa i objectiva per valorar les candidatures.
- **Major presència femenina en el funcionariat:** en el PTGAS funcionari, les dones són majoria en gairebé tots els nivells professionals amb promocions, fet que indica un enfocament favorable cap a la igualtat d'oportunitats.
- **Distribució equilibrada en el PTGAS laboral:** les promocions en aquest col·lectiu mostren una distribució més equilibrada entre dones i homes, fet que contribueix a una paritat de gènere més gran en alguns grups professionals.

Àrees de millora

- **Absència de protocols específics:** ni per al PTGAS ni per al PDI s'ha establert un protocol explícit que integri formalment la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció, fet que podria millorar l'enfocament estructurat de les polítiques d'igualtat.
- **Manca de dades del PDI:** actualment, no es disposa de dades sobre les promocions del col·lectiu del PDI, fet que limita l'anàlisi global de les dinàmiques de promoció a tota l'organització.
- **Impacte de les càrregues familiars:** les càrregues familiars poden dificultar l'accés de les dones a mèrits com la formació addicional o funcions de gestió acadèmica, factors que són clau per a les promocions. Implementar mesures compensatòries podria ajudar a neutralitzar aquest efecte.
- **Formació en igualtat no obligatòria:** tot i que hi ha formacions en igualtat d'oportunitats, aquestes són voluntàries i no se'n mantenen registres formals. Fer-les obligatòries per als responsables de selecció i promoció podria garantir un enfocament més consistent cap a la igualtat de gènere.

3.5 Formació

Punts forts

- **Participació destacada de les dones en formació:** les dones acumulen el 68% del total d'hores formatives, malgrat representar només el 48% de la plantilla, dades que evidencien un alt compromís amb les activitats formatives.
- **Mitjana d'hores formatives superior en el cas de les dones:** amb una mitjana de 13,36 hores davant de les 5,83 hores dels homes, les dones gairebé dupliquen la participació masculina, dades que reforcen la seva implicació en la formació.
- **Participació equilibrada en modalitats accessibles:** en les modalitats presencial i asíncrona, les dones tenen una presència equilibrada, amb un 66,27% i un 63,22% de les hores formatives respectivament, dades que reflecteixen una accessibilitat efectiva per a aquestes opcions.
- **Facilitació de l'accés a la formació:** l'oferta formativa es comunica a través de canals institucionals com la intranet i els correus electrònics, mitjans que n'asseguren una difusió àmplia i accessible per a tota la plantilla.

Àrees de millora

- **Desigualtat en la participació masculina:** els homes només acumulen el 32% de les hores formatives, tot i representar el 52% de la plantilla, dades que indiquen una menor implicació o possibles barreres d'accés que caldria investigar.
- **Desequilibris en modalitats formatives:** les modalitats síncrona i mixta presenten una alta concentració de dones, amb el 74,30% i el 72,88% de les hores formatives, respectivament, dades que posen de manifest una infrarepresentació masculina en aquestes opcions.
- **Manca d'avaluació sobre els objectius formatius:** l'absència de dades sobre com la formació contribueix al desenvolupament professional dificulta garantir que aquesta cobreixi de manera equitativa les necessitats de dones i homes.
- **Difusió equitativa de la formació:** tot i l'esforç per comunicar l'oferta formativa, cal revisar si la informació arriba equitativament a tots els col·lectius i si s'han establert mesures per superar possibles barreres d'accés.
- **Falta de procediments amb perspectiva de gènere:** no hi ha un procediment formalitzat que integri la igualtat de gènere com un objectiu sistemàtic en el disseny, la implementació i l'avaluació de la formació, tant en continguts generals com específics.

- **Manca de dades sobre formació en igualtat de gènere:** l'absència d'informació sobre formació específica del PDI en igualtat limita l'avaluació de l'impacte d'aquestes accions. Seria important prioritzar programes que treballin explícitament per la igualtat d'oportunitats.
- **Gestió i seguiment de la formació:** la falta de sistematització en la gestió formativa del PDI dificulta el seguiment de la participació i els impactes segons el sexe. Una millora en aquest aspecte permetria identificar oportunitats i assegurar una contribució equitativa al desenvolupament professional de la plantilla.

Dades d'interès del PDI



Punts forts

- **Participació femenina equilibrada o superior en hores formatives totals:** les dones representen el 42% de la plantilla del PDI, però han fet el 51% de les hores formatives totals, dada que destaca una implicació formativa superior a la seva presència percentual.
- **Major mitjana d'hores formatives en el cas de les dones en la majoria dels centres:** al campus de la Ciutadella, les dones inverteixen una mitjana d'hores (1,10) gairebé el doble que la dels homes (0,54). Al campus del Mar, les dones també superen lleugerament la mitjana d'hores formatives que la dels homes (1,07 davant de 0,96).
- **Participació femenina destacada en alguns departaments:** al de Ciències Polítiques i Socials, les dones acumulen el 87% de les hores formatives malgrat representar només el 36,67% de la plantilla. Al de Medicina i Ciències de la Vida, es manté un equilibri proporcional, amb el 53% de les hores formatives acumulades per dones, alineat amb la seva presència del 50,85%.
- **Major implicació formativa de les dones en el grup laboral (1):** en aquest grup, les dones han fet el 51,11% de les hores formatives, xifra que supera la seva presència percentual (43,22% de la plantilla).

Àrees de millora

- **Infrarepresentació femenina en formació a departaments específics:** al d'Economia i Empresa, les dones representen el 26,45% de la plantilla; però només acumulen el 18% de les hores formatives. Al d'Enginyeria, les dones són el 25,60% de la plantilla i han fet només el 27% de les hores formatives. Al d'Economia i Empresa, els homes superen les dones en mitjana (0,55 davant de 0,34), fet que evidencia una menor participació femenina en aquest departament.

- **Distribució desigual entre centres de treball:** al campus del Poblenou, els homes tenen una participació lleugerament superior en hores formatives totals (56% davant del 44% de les dones), tot i que les diferències en mitjana són mínimes.
- **Falta de dades sobre objectius de formació:** no es disposen de dades que indiquin els objectius de cada formació, fet que dificulta l'avaluació de l'impacte formatiu en la promoció o desenvolupament professional.
- **Absència d'informació sobre formació específica en igualtat:** no es disposen de dades que permetin avaluar la participació de dones i homes en formacions orientades a la igualtat de gènere, una dimensió clau per complir els objectius institucionals en aquest àmbit.

Dades d'interès del PTGAS i del PSR



Punts forts

- **Participació destacada de les dones en formació:** les dones acumulen el 69% del total d'hores formatives, i superen la seva presència percentual en la plantilla general del PTGAS (63%). Aquesta implicació formativa superior es reflecteix tant en nombre d'hores com en mitjana.
- **Mitjana d'hores formatives més alta en el cas de les dones:** les dones inverteixen una mitjana de 33,24 hores, xifra superior a la dels homes (25,26 hores), dades que evidencien una implicació constant en la formació.
- **Àrees amb equitat o lideratge femení:** a l'àrea econòmica, a la Biblioteca, al Servei de Gestió Acadèmica o al Gabinet del Rectorat, per exemple, les dones acumulen una proporció elevada d'hores formatives, alineades amb la seva presència o superant-la.
- **Presència femenina significativa en grups professionals clau:** en grups com A2 i C1, les dones acumulen més del 80% de les hores formatives, dada que reflecteix una clara prioritització d'aquestes formacions.

Àrees de millora

- **Diferències notables en determinats serveis o unitats:** el Servei d'Infraestructures i Patrimoni (80% d'hores per a homes) i a l'Oficina de Nòmines i Pressupostos (76% d'hores per a homes) evidencien una concentració masculina, mentre que altres àrees com el Servei de Projectió Institucional estan dominades per dones.

- **Grups professionals amb bretxa de participació:** en grups com R4 (PSR), els homes acumulen el 92% de les hores formatives, mentre que en altres grups com A2 i C1, les dones dominen, amb el 84%.
- **Volum baix de formació en àrees clau:** l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu o la de personal de suport a la recerca mostren un nombre d'hores formatives molt baix, la qual cosa pot limitar el seu impacte.
- **Falta de dades sobre objectius de formació:** no es disposen de dades que indiquin els objectius de cada formació, fet que dificulta l'avaluació de l'impacte formatiu en la promoció o desenvolupament professional.
- **Absència d'informació sobre formació específica en igualtat:** no es disposen de dades que permetin avaluar la participació de dones i homes en formacions orientades a la igualtat de gènere, una dimensió clau per complir els objectius institucionals en aquest àmbit.

3.6 Retribucions i auditoria retributiva

Punts forts

– En tots els col·lectius les bretxes se situen per sota del 25%:

- Les retribucions medianes i bretxes resultants de la plantilla de la UPF mostren una mediana del -5,1%.
- Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS mostren una bretxa de l'1,5% a partir de la mitjana, que es redueix al -1,4% a partir de la mediana.
- Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS funcionari mostren una bretxa del 2,2% a partir de la mitjana, que es redueix al -3,9% a partir de la mediana.

Àrees de millora

- Cal valorar la necessitat de fer una valoració de llocs de treball que incorpori la perspectiva de gènere segons el previst al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Cal disposar d'una eina que faciliti la sistematització de les dades corresponents a l'àmbit retributiu.
- Elaborar anualment el registre retributiu i fer l'auditoria retributiva segons el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

A continuació es detallen les principals conclusions d'aquest àmbit i d'altres que, pel caràcter sistèmic de la bretxa, poden influir en les diferències retributives.

1. Verificació del registre retributiu

El registre retributiu s'ha fet d'acord amb el que estableixen els articles 5 i 6 del Reial Decret 902/2020.

El registre retributiu és un document no nominatiu que recull tota la informació salarial de l'organització de manera detallada, i en el qual es diferencien les retribucions percebudes per dones i homes de la plantilla.

Aquest registre conté totes les retribucions, incloent-hi les del personal directiu i els alts càrrecs. Per complir els requisits establerts, el registre ha mostrat, desglossat per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana de les retribucions efectivament percebudes per cadascun dels conceptes retributius, agrupats per grup professional, categoria, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

A més, aquesta informació s'ha presentat desagregada per naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, els diferents complements i les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada concepte.

En el marc de la negociació del Pla d'Igualtat de la UPF, i davant la gran diversitat de conceptes retributius existents a la Universitat, s'ha treballat i consensuat, amb la representació legal de les persones treballadores, en agrupacions de conceptes que responen a una mateixa naturalesa retributiva. Aquesta metodologia ha permès dur a terme una anàlisi més rigorosa i concloent, i oferir una visió clara i estructurada de les dades salarials.

2. Comprovació de dades del registre retributiu

S'ha verificat que s'han calculat la mitjana i la mediana de les quantitats realment percebudes per tots els conceptes salarials, així com per llocs de treball d'igual valor.

Les retribucions medianes i bretxes resultants de la plantilla de la UPF mostren una mediana del -5,1%.

Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS mostren una bretxa de l'1,5% a partir de la mitjana que es redueix al -1,4% a partir de la mediana.

Les retribucions mitjanes, medianes i bretxes resultants al col·lectiu del PTGAS funcionari mostren una bretxa del 2,2% a partir de la mitjana, que es redueix al -3,9% a partir de la mediana.

S'hauria de disposar d'una valoració de llocs de treball que incorpori l'enfocament de gènere previst al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Falta una eina que faciliti la sistematització de les dades corresponents a l'àmbit retributiu.

3. Anàlisi del sistema o sistemes de promoció

Els processos de promoció segueixen criteris predefinitos com l'antiguitat, la formació i els mèrits professionals, per assegurar una base equitativa i objectiva per valorar les candida-

tures.

En el PTGAS funcionari, les dones són majoria en gairebé tots els nivells professionals amb promocions, dada que indica un enfocament favorable cap a la igualtat d'oportunitats.

Les promocions del PTGAS laboral mostren una distribució més equilibrada entre dones i homes, fet que contribueix a una paritat de gènere més gran en alguns grups professionals.

4. Revisió de les promocions que s'han efectuat en els darrers anys

Les dones, que representen el 63% del PTGAS, han obtingut el 76% de les promocions, dada que reflecteix una representació proporcional i destacable de les dones en els processos de promoció.

Actualment, no es disposa de dades de promoció del col·lectiu del PDI, fet que limita l'anàlisi global de les dinàmiques de promoció a tota l'organització.

5. Anàlisi del sistema o sistemes de contractació

Els processos de selecció del PTGAS apliquen criteris sistemàtics d'igualtat, per assegurar que les candidatures siguin avaluades exclusivament pels seus mèrits i competències, independentment del gènere.

Totes les ofertes de treball per al PTGAS es redacten en un llenguatge inclusiu i no sexista, per promoure una comunicació igualitària i evitar qualsevol discriminació per raó de gènere.

Les noves contractacions del PSR han aconseguit mantenir un equilibri de gènere, amb un 48% de dones i un 52% d'homes, fet que ha contribuït a tenir una plantilla més paritària i diversa en l'àmbit del suport a la recerca.

Les accions recents de selecció han facilitat l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat dins de l'administració, com direccions de servei i coordinacions de projectes, fet que ha millorat la representació femenina en posicions de lideratge al PTGAS.

Les ofertes de contractació i de promoció acadèmica del col·lectiu del PDI utilitzen un llenguatge inclusiu que respecta la diversitat de gènere, per assegurar que les convocatòries siguin accessibles i evitar la perpetuació d'estereotips.

Les convocatòries i els processos de selecció del PDI es publiquen de manera transparent a la intranet i a la web institucionals, per garantir la igualtat d'accés a la informació per a

tots els candidats i candidates.

S'ha garantit una presència equilibrada de dones i homes en els tribunals de selecció per a places del PDI, per promoure la diversitat de perspectives i reduir possibles biaixos.

6. Anàlisi del sistema de classificació professional

Pel que fa al PDI, les dones tenen una bona representació en les categories predoctorals (45%) i postdoctorals (49%), dades que reflecteixen un bon accés a les etapes de formació i de recerca acadèmica.

Equilibri de gènere en departaments clau: Medicina i Ciències de la Vida (51% dones) i Traducció i Ciències del Llenguatge (60% dones) tenen una presència femenina majoritària, dades que indiquen una bona representació femenina en àrees de salut i humanitats.

El 67% del PTGAS són dones, una dada que destaca la forta representació femenina en aquest col·lectiu. Àrees clau com l'Àrea de Projecció Transversal i Comunitat Universitària i Gerència tenen una presència femenina superior al 75%, dada que mostra un clar accés de les dones a funcions de responsabilitat administrativa i de gestió.

En la categoria 1 del personal laboral fix del col·lectiu del PTGAS, que és la més alta d'aquest col·lectiu, les dones representen el 52% del total. Això és un indicador molt positiu de la participació femenina en posicions amb un alt grau de responsabilitat dins del personal laboral fix.

El 50,46% de dones del personal de suport a la recerca mostra una distribució equitativa entre homes i dones en aquesta àrea, que concentra el PSR. Això és un punt fort important que cal tenir en compte, ja que assegura un accés igualitari a funcions essencials de suport a la recerca.

7. Anàlisi del sistema o sistemes de formació

Les dones representen el 42% de la plantilla del PDI, però han fet el 51% de les hores formatives totals, dades que destaquen una implicació formativa superior a la seva presència percentual.

Major implicació formativa de les dones en el grup laboral del PDI (1): en aquest grup, les dones han fet el 51,11% de les hores formatives, dada que supera la seva presència percentual (43,22% de la plantilla).

Les dones acumulen el 69% de les hores formatives totals, i superen així la seva presència

percentual en la plantilla general del PTGAS (63%). Aquesta implicació formativa superior es reflecteix tant en nombre d'hores com en mitjana.

Les dones del col·lectiu del PTGAS tenen una mitjana de 33,24 hores, superior a la dels homes (25,26 hores), dades que evidencien una implicació constant en la formació.

8. Anàlisi de les condicions de treball

Durant l'any 2023, la plantilla del PDI de la UPF ha estat formada per 2.456 persones, amb 1.032 dones i 1.424 homes, dades que representen una presència femenina del 42%.

La modalitat de "Laboral docent temporal" concentra el 85% de les dones del PDI, mentre que el percentatge d'homes en aquesta modalitat és del 78%.

Les modalitats contractuals (PDI) amb més estabilitat laboral ("Funcionari/ària de carrera", "Laboral fix" i "Laboral indefinit") presenten una major representació masculina, tot i tenir poblacions més reduïdes.

El col·lectiu del PSR, adscrit al del PTGAS, està format per 251 persones, amb 125 dones i 126 homes, dades que reflecteixen una distribució equitativa entre gèneres.

El 72% de les dones (PTGAS i PSR) treballa en una modalitat de "Funcionari/ària de carrera" o de "Laboral fix", davant del 77% dels homes, dades que indiquen una lleugera diferència en les condicions de vinculació laboral.

9. Anàlisi de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

L'organització ofereix permisos addicionals per circumstàncies familiars, compactació de permisos, permisos per atendre familiars amb discapacitat o malalties greus, i reduccions de jornada, entre altres mesures.

Es tenen en compte situacions com la monoparentalitat o casos de violència de gènere en la regulació del teletreball, accions que demostren una sensibilitat cap a les necessitats específiques. El teletreball es tracta com a eina organitzativa.

Les mesures de conciliació es difonen a través de la intranet, però no s'assegura que el personal n'estigui informat.

10. Anàlisi de la informació sobre infrarepresentació femenina

Pel que fa al col·lectiu del PDI:

Les dones tenen una bona representació en les categories de predoctorals (45%) i postdoctorals (49%), dades que reflecteixen un bon accés a les etapes de formació i de recerca acadèmica.

Departaments com el de Medicina i Ciències de la Vida (51% de dones) i de Traducció i Ciències del Llenguatge (60% de dones) tenen una presència femenina majoritària, dades que indiquen una bona representació femenina en àrees de salut i humanitats.

En la categoria de professorat col·laborador doctor (50%-50%, PDI laboral), hi ha un equilibri entre dones i homes, la qual cosa és positiva en una categoria amb responsabilitats docents i de recerca.

Infrarepresentació femenina en posicions de lideratge acadèmic: en la categoria de catedràtic/a (21% de dones, PDI funcionari), la presència femenina és molt baixa. Això també es reflecteix en la categoria de professorat emèrit (5% de dones, PDI funcionari).

El Departament d'Enginyeria presenta un fort desequilibri de gènere, amb només un 26% de dones. Aquesta bretxa és coherent amb la tendència general d'infrarepresentació femenina en àrees STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

Només el 27% del PDI funcionari són dones, dada que indica que les dones tenen més dificultats per accedir a posicions amb estabilitat laboral dins del sistema funcional.

Pel que fa al col·lectiu del PTGAS:

El 67% del PTGAS són dones, una dada que destaca la forta representació femenina en aquest col·lectiu. Àrees clau com l'Àrea de Projecte Transversal i Comunitat Universitària i Gerència tenen una presència femenina superior al 75%, dada que mostra un clar accés de les dones a funcions de responsabilitat administrativa i de gestió.

3.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Punts forts

- **Existència de mesures de conciliació més enllà de les legals:** l'organització ofereix permisos addicionals per circumstàncies familiars, compactació de permisos, permisos per atendre familiars amb discapacitat o malalties greus, i reduccions de jornada, entre altres mesures.
- **Criteris específics en el teletreball:** es tenen en compte situacions com la monoparentalitat o casos de violència de gènere en la regulació del teletreball, accions que demostrin una sensibilitat cap a les necessitats específiques. El teletreball es tracta com a eina organitzativa.

Àrees de millora

- Comunicació de les mesures: les mesures de conciliació es difonen a través de la intranet, però no s'assegura que el personal n'estigui informat.
- Manca d'un document formal de política de conciliació: no existeix un marc clar i estructurat que estableixi la conciliació i la corresponsabilitat com a objectius estratègics, fet que limita la visibilitat i la integració d'aquestes mesures en l'organització.
- Ús desigual de les mesures entre homes i dones: els homes fan un ús molt inferior de les mesures de conciliació (28%), especialment en permisos relacionats amb la cura de persones dependents o de lactància, fet que perpetua els rols tradicionals de gènere.
- Absència d'identificació activa de necessitats: no es disposa d'un mecanisme formal per identificar les necessitats de conciliació del personal, fet que limita l'adaptació de les polítiques a la realitat del col·lectiu.
- Impacte de les responsabilitats familiars en la carrera professional: les dones assumeixen la majoria de reduccions de jornada, fet que pot tenir un impacte negatiu en les seves trajectòries professionals si no es gestiona amb sensibilitat.
- Falta d'anàlisi detallada de dades: l'organització no disposa de dades actualitzades sobre l'ús de les mesures segons estudis, horaris, situació familiar o antiguitat, fet que dificulta una avaluació completa de les necessitats i l'efectivitat de les polítiques.
- Manca d'un recull de dades periòdiques sobre l'ús de les mesures per part del PDI desglossades per gènere, tipus de permís o mesura utilitzada, i situació professional.
- Manca de mecanismes per adaptar les mesures a les necessitats específiques del PDI, que assegurin que la conciliació no afecti negativament la progressió acadèmica ni la productivitat investigadora.

3.8 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Punts forts

- **Existència d'un Protocol complet i inclusiu:** la Universitat disposa d'un Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, acció que mostra un compromís amb la igualtat i la diversitat.
- **Accessibilitat del Protocol:** el Protocol és fàcilment accessible per a tota la comunitat universitària a través de la pàgina web de la Universitat, fet que en facilita la seva consulta i aplicació.
- **Enfocament centrat en les persones afectades:** pel que fa als objectius, el document explicita el suport a les persones afectades, per assegurar que les seves necessitats són el focus principal de les accions.
- **Procediment d'actuació clar i estructurat:** s'incorpora un procediment detallat per gestionar queixes o denúncies, i garantir una resposta ràpida i efectiva.
- **Mesures de prevenció primària i secundària:** el protocol inclou accions preventives i mesures cautelars sense esmentar quines, aplicables des del moment en què s'activa el procediment.
- **Protecció de la confidencialitat:** la confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades es recullen explícitament al punt 6.1. del Protocol.
- **Respecte al principi de presumpció d'innocència:** el protocol assegura el respecte a la presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora, tal com es detalla al punt 6.2.b.
- **Prohibició de represàlies:** es garanteix la protecció de les persones que denuncien o col·laboren en procediments, i es prohibeixen represàlies, tal com es recull al punt 6.1.
- **Diligència i celeritat:** el protocol assegura una actuació diligent i ràpida, també recollida al punt 6.1, per gestionar les situacions de manera eficient.
- **Exclusió de la mediació:** no es preveu la mediació en cap moment del procediment, entre altres motius, per evitar situacions de revictimització.
- **Reconeixement de maneres modernes de violència:** incorpora el concepte de "Violència digital" com una manera de violència masclista, enfocament que demostra l'actualització amb els reptes contemporanis.
- **Representativitat en la Comissió Permanent:** la composició de la Comissió Permanent, detallada al punt 4.1.1, inclou representants de la plantilla, per assegurar-ne una veu diversa en la gestió d'aquests casos.
- **Integració en l'avaluació de riscos:** en compliment de la normativa, a la darrera avaluació de riscos psicosocials de l'octubre del 2022 es va incloure la violència sexual com a risc laboral concurrent en la valoració de diferents llocs de treball.

Àrees de millora

- **Necessitat d'incorporar variables interseccionals:** el Protocol actual no inclou referències específiques a aspectes com l'origen ètnic, la diversitat funcional, les creences religioses o la classe social. La seva inclusió podria millorar l'abast i la sensibilitat del document envers la diversitat del col·lectiu universitari.
- **Actualització normativa:** l'inici del Protocol ofereix un resum dels fonaments legals, però no recull legislacions recents com la Llei 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual i la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i LGBTI. La seva incorporació reforçaria la base legal del document.
- **Declaració de principis:** s'aconsella incloure una declaració de tolerància zero davant l'assetjament, així com una exposició clara dels valors fonamentals que guien l'actuació del protocol, per tal de promoure una cultura d'igualtat i respecte.
- **Definicions més específiques:** tot i que el text inclou definicions clares sobre violència i assetjament, s'observa la necessitat d'incorporar exemples i conductes específiques per millorar la comprensió i la identificació de les situacions d'assetjament.
- **Esmentar les mesures cautelars i correctives** més freqüents a títol enunciatiu que s'han d'utilitzar en cas d'actuació davant una situació d'assetjament prevista al protocol.
- **Formació en assetjament:** es recomana que el Pla d'Igualtat inclogui formacions específiques en aquest àmbit, a partir de considerar la possibilitat de fer-les obligatòries per garantir la seva efectivitat.
- **Referència als drets laborals:** tot i que es protegeix les víctimes, el Protocol no inclou mencions als drets laborals, un aspecte essencial per assegurar la seguretat i l'estabilitat de les persones afectades.
- **Coneixement i confiança en el Protocol:** segons l'enquesta de clima laboral i riscos laborals de l'octubre del 2022, és necessari augmentar el nivell de coneixement del Protocol i millorar la confiança en la seva aplicació.
- **Millores en el contacte amb l'agent d'igualtat:** s'aconsella incloure mecanismes clars per al contacte directe amb l'agent d'igualtat i facilitar l'accés al model normalitzat de denúncia.
- **Paritat en la composició de l'equip:** es recomana que l'equip destinat a atendre les persones en aquestes situacions sigui paritari, amb una representació equilibrada de dones i homes, i amb formació específica per gestionar aquests casos.
- **Millora de la difusió del Protocol:** tot i la seva accessibilitat, cal reforçar les estratègies de comunicació per assegurar que tota la comunitat universitària en conegui els detalls i sàpiga com utilitzar-lo en cas necessari.

3.9 Salut laboral

Punts forts

- **Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla d'Actuacions 2024:** el Pla reconeix la importància d'incloure la perspectiva de gènere en les polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral. Aquesta perspectiva destaca que les diferències en salut entre homes i dones no només són de base biològica, sinó també de caràcter social, i emfatitza la necessitat d'una anàlisi específica per estudiar els patrons diferencials de malaltia entre sexes.
- **Representació equilibrada al Comitè de Seguretat i Salut:** el Comitè de Seguretat i Salut de l'organització està format per una representació equilibrada de dones i homes, per assegurar una visió inclusiva i diversa en la presa de decisions sobre temes de seguretat i salut.

Àrees de millora

- **Integració transversal de la perspectiva de gènere:** tot i que el Pla d'Actuacions 2024 preveu la perspectiva de gènere, aquesta no està explícitament integrada en tots els documents i procediments de la política de prevenció de riscos laborals. Seria beneficiós assegurar que aquesta perspectiva estigui present de manera transversal en tota la documentació i les accions.
- **Formació en igualtat de gènere** per l'equip de salut laboral: actualment, no tots els membres de l'equip tenen formació reglada en matèria d'igualtat de gènere. Es recomana implementar programes formatius formals i continuats per garantir que tot el personal responsable estigui ben capacitats en aquesta àrea.
- **Anàlisi de les diferències en percepció de riscos:** l'enquesta de riscos psicosocials i clima laboral ha mostrat diferències en la percepció dels riscos entre homes i dones. És necessari aprofundir en aquesta anàlisi per identificar les causes subjacents i adoptar mesures efectives per abordar aquestes diferències.
- **Millora en la comunicació i formació:** cal incrementar les accions de comunicació i formació en matèria de salut laboral per assegurar que totes les persones treballadores coneguin les mesures disponibles i les entenguin com a part del seu benestar integral.

3.10 Cultura i gestió organitzatives

Punts forts

- **Realització de formacions i tallers sobre violències masclistes i LGBTI-fòbiques:** la Universitat ha organitzat activitats formatives i tallers per sensibilitzar la comunitat universitària sobre aquestes temàtiques. A més, la implementació d'un servei de subministrament de material menstrual promou l'equitat menstrual, un gest innovador i inclusiu.
- **Accions per promoure la igualtat de gènere:** la UPF ha participat activament en trobades relacionades amb la igualtat de gènere, ha incorporat assignatures al mínor en Estudis de Gènere i manté una presència activa de la Unitat d'Igualtat a les xarxes socials, per reforçar el seu compromís amb la igualtat.
- **Estratègia Horitzó 2027:** aquest pla estratègic reflecteix una visió integral i compromesa amb l'excel·lència acadèmica, la diversitat, la sostenibilitat i la projecció internacional, amb objectius clars per als pròxims anys.
- **Compromís amb la sostenibilitat ètica:** la política de sostenibilitat ètica de la Universitat manifesta una voluntat ferma d'integrar la sostenibilitat en les seves accions institucionals i en la formació de la comunitat universitària.
- **Codi Ètic inclusiu:** el Codi Ètic de la Universitat promou valors d'igualtat, respecte a la diversitat i condemna de qualsevol manera de discriminació, per tal de crear un entorn inclusiu i segur per a tota la comunitat.
- **Promoció del diàleg i del pensament crític:** la missió de la UPF subratlla la importància de garantir un entorn on es valorin la diversitat d'idees i el pensament crític, per tal de fomentar la llibertat d'expressió i el respecte mutu.
- **Valors institucionals alineats amb la igualtat i l'excel·lència:** els valors de la Universitat inclouen la llibertat acadèmica, la igualtat d'oportunitats i la contribució al progrés de la societat mitjançant la difusió del saber científic.
- **Estructures d'igualtat consolidades:** la UPF compta amb estructures consolidades per fomentar la igualtat, com la Unitat d'Igualtat, que desenvolupa una tasca constant i eficaç en aquest àmbit.

Àrees de millora

- **Revisió de l'estratègia Horitzó 2027:** es podria assegurar que les polítiques i les accions proposades estableixin de manera efectiva les diverses perspectives i necessitats de tota la comunitat universitària, incloent-hi la igualtat de gènere, la diversitat ètnica i cultural, així com altres maneres de diversitat.
- **Memòria d'actuacions a favor de la igualtat:** seria beneficiós incorporar més activitats que tractin temes específics com la interseccionalitat de gènere, la diversitat sexual i de gènere, o la inclusió de perspectives feministes en àmbits acadèmics concrets.
- **Metes i indicadors en la política de sostenibilitat ètica:** la política podria incloure objectius mesurables i indicadors de seguiment que permetin avaluar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades. També es recomana detallar com es recopilaran les dades, com se'n farà el seguiment i les avaluacions periòdiques per garantir un retiment de competes efectiu.
- **Transversalitat de la igualtat al Pla Estratègic:** el Pla Estratègic 2016-2025 podria incorporar com a eix transversal la igualtat i la no-discriminació, i assegurar la seva aplicació en totes les accions i programes universitaris.
- **Enfocament interseccional:** es podrien implementar més accions que abordessin les interseccions entre gènere, ètnia, classe, orientació sexual i altres dimensions de la identitat, per garantir una aproximació més inclusiva i completa a les polítiques i els programes de la Universitat.
- **Difusió d'informació per a víctimes de violència masclista:** cal augmentar la difusió de la informació sobre les mesures i els recursos disponibles, per assegurar que tot el personal estigui ben informat sobre com accedir-hi.
- **Formació i sensibilització en violència masclista:** es recomana reforçar les accions de formació i sensibilització per a tot el personal universitari, amb especial èmfasi en els drets laborals de les víctimes i les estratègies de suport.
- **Seguiment de mesures per a víctimes de violència masclista:** seria útil establir mecanismes de seguiment continu per avaluar l'eficàcia de les mesures implementades i ajustar-les segons sigui necessari, per garantir la seva adequació a les necessitats reals.
- **Creació de l'Observatori per la Igualtat:** es recomana establir un Observatori per la Igualtat que pugui actuar com a òrgan de supervisió, anàlisi i impuls de polítiques d'igualtat, i assegurar-ne la coherència i l'efectivitat de les accions en l'àmbit universitari.

3.11 Docència, recerca i transferència del coneixement

Punts forts

- **Integració de la perspectiva de gènere en els àmbits acadèmics:** la UPF incorpora la perspectiva de gènere en els àmbits de docència, recerca i transferència de coneixement. Aquest enfocament pedagògic inclou la selecció de continguts curriculars que reflecteixen la diversitat de gènere i la promoció d'una investigació centrada en qüestions de gènere. Aquestes accions contribueixen a promoure la igualtat d'oportunitats i combatre les desigualtats estructurals, i a crear un entorn acadèmic equitatiu.

Àrees de millora

- **Compromís amb la formació del professorat:** si bé la UPF dona una gran importància a la formació del professorat, amb l'objectiu d'aplicar coneixements pràctics per abordar problemes reals de desigualtat de gènere en la societat, en no ser obligatòria la participació queda reduïda en general al personal ja motivat.
- **Integració transversal de la perspectiva de gènere:** assegurar que la perspectiva de gènere es converteixi en una part integral de totes les assignatures, no només en aquelles específicament dedicades als estudis de gènere, per garantir així una aplicació realment transversal.
- **Desenvolupament de sistemes d'avaluació: Implementar sistemes que:**
 - Identifiquin i mesurin l'efectivitat de la integració de la perspectiva de gènere en la docència, incloent-hi suggeriments regulars dels estudiants.
 - Incorporin nous indicadors i metodologies per avaluar les desigualtats de gènere en la recerca.
 - Mesurin l'impacte de les activitats de transferència de coneixement en la promoció de la igualtat de gènere.
- **Col·laboració amb institucions:** augmentar la col·laboració amb institucions públiques i privades per aplicar els resultats de la recerca en polítiques i pràctiques que promoguin la igualtat de gènere.
- **Models i eines per a docents:** crear models i eines pràctiques per ajudar els docents a identificar i eliminar el currículum ocult present en les seves pràctiques educatives, per promoure una educació més inclusiva.

- **Espais de diàleg entre professors:** fomentar espais de diàleg i intercanvi d'experiències entre professors per compartir bones pràctiques en la identificació i l'eliminació del currículum ocult.
- **Campanyes de sensibilització i bones pràctiques:** desenvolupar campanyes de sensibilització i implementar bones pràctiques que assegurin que les metodologies educatives reflecteixen una perspectiva inclusiva i equitativa.
- **Sistemes de penalització:** establir sistemes de penalització per a aquells continguts curriculars que no incorporin la perspectiva de gènere, per assegurar així un compromís institucional en aquest àmbit.
- **Integració efectiva en tots els àmbits acadèmics:** treballar per integrar de manera més efectiva la perspectiva de gènere en tots els àmbits acadèmics i de recerca de la UPF, per tal de reforçar el seu paper com a element transversal en totes les activitats universitàries.

3.12 Comunicació no sexista

Punts forts

- **Existència de documents i protocols per al llenguatge inclusiu:** la UPF disposa de recursos específics, com les ‘Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge’, elaborades pel Gabinet Lingüístic. Aquestes guies ofereixen pautes clares per assegurar l’ús d’un llenguatge inclusiu i representatiu de la diversitat de gènere en totes les comunicacions institucionals. A més, són fàcilment accessibles a través del lloc web de la Universitat, fet que possibilita que tot el personal pugui consultar-les i aplicar-les en el seu dia a dia.
- **Ús generalitzat d’una comunicació inclusiva:** la UPF aplica de manera coherent una comunicació inclusiva i no sexista tant en l’àmbit intern com extern, incloses les xarxes socials, i reafirma així el seu compromís amb la igualtat i la diversitat.

Àrees de millora

- **Sistema d’avaluació i seguiment:** tot i la disponibilitat de formació i guies, la UPF podria implementar un sistema d’avaluació i seguiment continuat per assegurar que les polítiques de comunicació inclusiva s’apliquen efectivament. Aquest sistema podria incloure auditories regulars de comunicacions institucionals, enquestes de satisfacció de les persones treballadores i estudis d’impacte per valorar l’efectivitat de les iniciatives formatives.
- **Transparència i visibilitat dels esforços:** publicar regularment els resultats de les iniciatives en comunicació inclusiva, així com exemples de bones pràctiques, reforçaria el compromís de la Universitat amb la igualtat i la diversitat, a més de servir de model per a altres institucions acadèmiques.
- **Participació activa de la comunitat universitària:** fomentar la implicació de la comunitat universitària en l’elaboració i revisió de les polítiques de comunicació inclusiva podria millorar-ne l’efectivitat. Això podria incloure la creació de comitès consultius formats per estudiants, personal i altres membres que ofereixin suggeriments continuats sobre les pràctiques comunicatives.
- **Representació realista de la diversitat:** augmentar la visibilitat de persones de diferents orígens ètnics, culturals i identitats a les imatges institucionals ajudaria a assegurar una representació justa i equitativa de la diversitat de la comunitat universitària.

– **Incorporació de persones amb discapacitat:** mostrar persones amb discapacitat participant activament en la vida universitària, tant en activitats acadèmiques com extra-curriculars, reforçaria la imatge d’una comunitat inclusiva.

– **Sistema de seguiment per avaluar la diversitat visual:** implementar un sistema de seguiment per analitzar regularment la diversitat a les imatges institucionals podria garantir una representació equilibrada. Aquest sistema podria incloure auditories visuals i recollir suggeriments de la comunitat universitària per assegurar una representació inclusiva.

4. Objectius i mesures

A la Universitat Pompeu Fabra, treballem per garantir un entorn acadèmic i laboral on la igualtat de gènere sigui una realitat tangible. Som conscients que l'equitat de gènere no és només un principi ètic, sinó una necessitat essencial per assegurar que totes les veus, talents i perspectives siguin escoltades i valorades dins la nostra comunitat universitària.

Creiem fermament que només eliminant les barreres i els prejudicis de gènere podrem aprofitar plenament el potencial intel·lectual i creatiu de totes les persones de la nostra institució. Per això, impulsem accions i polítiques dirigides a fomentar la igualtat d'oportunitats i l'apoderament de tothom, independentment del seu gènere.

Entre aquestes accions destaquen:

Polítiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la promoció professional equitatives: garantim processos de selecció i promoció justos, basats en mèrits i capacitats, lliures de discriminació de gènere així com en la participació i representació paritàries.

Programes de sensibilització i formació: organitzem tallers i activitats per fomentar la conscienciació i la sensibilitat envers les qüestions de gènere a tota la comunitat universitària. Aquesta formació també pot abordar altres eixos d'opressió com la classe social, l'ètnia, la religió, el capacitisme, entre altres, per abordar les desigualtats de manera interseccional.

Mesures de conciliació: facilitem polítiques que permetin equilibrar les responsabilitats laborals i personals de manera efectiva.

Som conscients que encara hi ha reptes per afrontar i que la construcció d'una comunitat inclusiva requereix un compromís continu. Per això, continuarem treballant per fer de la Universitat Pompeu Fabra un espai on tothom, independentment del seu gènere, pugui prosperar i contribuir al coneixement i al progrés de la societat.

Amb aquest propòsit, establim objectius estratègics i mesures concretes per abordar les desigualtats detectades. Els resultats han de ser clars, mesurables i assolibles, adaptats als recursos disponibles i a la realitat en què volem incidir.

La igualtat de gènere no és només un objectiu: és un valor essencial que guia les nostres accions i defineix la nostra institució en la construcció d'un futur més just i equitatiu per a tothom.

L'esquema horitzontal que es planteja en el present Pla és el següent:



4.1 Objectius estratègics

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra ha definit com a objectius estratègics del present Pla:

1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa.
2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere.
3. Reforçar la informació sobre la plantilla que faciliti la igualtat de gènere.
4. Promoure un ambient laboral inclusiu i equitatiu a la Universitat Pompeu Fabra reforçant la igualtat de gènere.
5. Garantir una contractació i selecció lliure de biaixos de gènere.
6. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.
7. Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de la Universitat.
8. Garantir la igualtat retributiva.
9. Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.
10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
11. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en l'àmbit intern i extern.
12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.

4.2 Objectius, accions, responsables i calendari

| ÀMBITS DE REFERÈNCIA: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | | | | | |
|--|---|--|----------------------------------|--|-----------------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL·LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. | OO1.1 Crear un pla específic en perspectiva de gènere i interseccionalitat. | 1. Establir un programa específic sobre perspectiva de gènere i interseccionalitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu/ Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici: 2025 |
| | | 2. Vetllar per tal que les accions formatives es facin dins l'horari laboral i s'adaptin a les persones amb reducció de jornada, per assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu/ Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2025 |
| | | 3. Incorporar al pla d'acollida del PDI i del PTGAS de nova incorporació material informatiu en línia que integri els principis d'igualtat, inclusió i diversitat, així com el compromís de tolerància zero envers les violències masclistes. | PDI i PTGAS de nova incorporació | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu/ Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2026 |
| | | 4. Programar tallers especialitzats per als càrrecs de responsabilitat i membres de comissions universitàries que incloguin: mòduls sobre gènere i interseccionalitat; eines per identificar situacions de discriminació i desigualtat; i casos pràctics per millorar la gestió d'equips amb perspectiva de gènere i interseccionalitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat/ Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2026 |
| | OO1.2 Fomentar la participació de tota la comunitat. | 5. Establir un calendari anual d'activitats i esdeveniments sobre igualtat de gènere i interseccionalitat, per assegurar la implicació de totes les facultats i departaments. | Comunitat Universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: curs 2025-2026 |
| | OO1.3 Difondre la informació i vetllar per la transparència del Pla. | 6. Desenvolupar un pla de difusió anual sobre el Pla d'Igualtat que inclogui la informació de les polítiques d'igualtat i interseccionalitat. | PDI i PTGAS | Gabinet del Rectorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025 |
| | | 7. Crear espais de diàleg per a dones - reunions informals - per fomentar la reflexió i el suport mutu. | Dones de la UPF | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025 |
| | OO1.4 Establir mecanismes de seguiment i avaluació de les accions del Pla. | 8. Dissenyar un sistema de seguiment basat en indicadors (percentatge de participació, nombre de persones formades, etc.) que permeti mesurar l'impacte de les accions dutes a terme. | PDI i PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025 |
| | | 9. Elaborar un informe anual de seguiment del grau d'assoliment dels objectius, les disfuncions identificades i les mesures d'ajust, accions de millora o propostes d'optimització. | PDI i PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2026 |
| | OO1.5 Reconèixer i visibilitzar la igualtat i la diversitat. | 10. Creació de l'Observatori de la Igualtat –una pestanya dins de la web de la Unitat d'Igualtat– amb dades estadístiques desagregades per sexe i identitat de gènere quan estiguin disponibles. | Comunitat Universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2025 |
| | | 11. Visibilitzar en les comunicacions oficials de la Universitat i en actes institucionals el compromís amb la igualtat de gènere (la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional), incloent-hi referències a les accions dutes a terme i els resultats obtinguts. | PDI i PTGAS | Gabinet del Rectorat | Inici: 2025 |

| ÀMBITS DE REFERÈNCIA: DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT | | | | | |
|--|---|--|--|---|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | OO2.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'acció docent. | 12. Impartir accions formatives per al PDI amb l'objectiu de garantir la integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en la docència, tot posant èmfasi en el paper de la dona i del col·lectiu LGBTI en el desenvolupament científic, social, històric o artístic d'aquell àmbit. | PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)/ Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2026 |
| | | 13. Promoure la formació en perspectiva de gènere per als estudiants de doctorat en el marc del Programa CÍKLICS. | Doctorands | Escola de Doctorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2026 |
| | | 14. Establir col·laboracions amb persones expertes en gènere i interseccionalitat per oferir seminaris i tallers especialitzats per al personal acadèmic i investigador. | PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici:2026 |
| | OO2.2 Millorar el sistema d'avaluació i seguiment sobre la integració de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis. | 15. Identificar bones pràctiques d'integració de la perspectiva de gènere en la docència. | PDI | Àrea de Docència. Oficina de Programació i Planificació d'Estudis | Inici: 2025 |
| | | 16. Incentivar la integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en l'acció docent donant suport al professorat que implementi mesures encaminades a millorar les metodologies d'ensenyament o els materials didàctics de les assignatures. | PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2025 |
| OO2.3 Desenvolupar recursos per abordar el currículum ocult. | 17. Elaborar guies i eines pràctiques per ajudar el professorat a identificar i abordar el currículum ocult. | PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2026 | |
| OO2.4 Identificar i eliminar el currículum ocult i estereotips en els materials i metodologies educatives. | 18. Promoure la identificació i l'eliminació d'estereotips en els materials i metodologies educatives mitjançant la formació del professorat, la difusió de bones pràctiques i la disponibilitat de recursos que facilitin la integració de la perspectiva de gènere en la docència. | PDI | Àrea de Docència. Oficina de Programació i Planificació d'Estudis | Inici: 2026 | |
| OO2.5 Establir accions comunicatives de sensibilització. | 19. Fer accions comunicatives de sensibilització dirigides a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de graus acadèmics i la seva posterior aplicació professional aprofitant l'11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la Ciència) i a les Jornades de Portes Obertes (presentacions de graus molt masculinitzats). | PDI i PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | Inici: 2025-2026 | |

| ÀMBITS DE REFERÈNCIA: INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL | | | | | |
|--|---|---|-------------|--|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE3. Garantir un coneixement exhaustiu i actualitzat de la situació de la plantilla per a la presa de decisions en matèria d'igualtat de gènere. | OO3.1 Millorar la recopilació i l'anàlisi de dades. | 20. Dissenyar un sistema per millorar l'obtenció de dades que permeti analitzar de manera periòdica el nivell formatiu de la plantilla. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)/ Gabinet del Rectorat | Inici: 2026 |

| ÀMBITS DE REFERÈNCIA: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA | | | | | |
|--|--|--|--|---|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE4. Promoure un ambient laboral inclusiu i equitatiu a la Universitat Pompeu Fabra reforçant la igualtat de gènere. | OO4.1 Fomentar la presència de dones en àrees on estan infrarepresentades. | 21. Dissenyar accions per afavorir i atraure dones en àmbits del coneixement on estan infrarepresentades mitjançant estratègies de captació, desenvolupament professional i visibilització del talent femení. | PDI | Vicerektorats i altres àrees | Inici: 2026 |
| | | 22. Fomentar un entorn inclusiu, als àmbits de coneixement on les dones estan infrarepresentades, que reconegui i promogui la presència de dones en totes les categories acadèmiques (professorat agregat, titular, catedràtic i honoris causa). | PDI, dones en àmbits infrarepresentats | Vicerektorats i altres àrees | 2026 |
| | | 23. Crear programes de mentoria per afavorir la presència del talent femení en projectes de recerca competitiu, per promoure la igualtat d'oportunitats i el seu desenvolupament professional. | PDI | Vicerektorat de Recerca / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Direcció de departaments | Inici: 2026 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ | | | | | |
|--|--|--|-------------|---|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE5. Garantir una contractació i una selecció lliure de biaixos de gènere. | OO5.1 Assegurar una avaluació objectiva i no discriminatòria de les candidatures. | 24. Garantir el compliment de la normativa vigent en els processos de promoció i contractació, per assegurar la igualtat de mèrits i capacitats. En cas d'empat després de l'aplicació dels criteris de desempat objectius establerts, es prioritzarà la candidatura de la identitat de gènere infrarepresentada en el departament/unitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. / Vicerektorat de PDI | Inici: 2025 |
| | | 25. Facilitar una guia amb exemples concrets per evitar biaixos de gènere i interseccionalitat per a tots els membres de les comissions de selecció del PDI, que garanteixi una avaluació no discriminatòria de les candidatures. | PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025 |
| | OO5.2 Formar en igualtat i biaixos de gènere les comissions de selecció del PDI. | 26. Establir mecanismes que garanteixin la informatització de totes les fases del procés de selecció en les convocatòries de <i>tenure-track</i> a partir de la variable gènere: sol·licituds admeses; persones preseleccionades; candidat/a finalista, i composició per sexe dels tribunals de selecció. | PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació/ Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. UGAs/ Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | 2026 |
| | | 27. Vetllar per tal que tots els departaments treballin els processos de selecció i promoció a través d'una aplicació que permeti fer el seguiment a partir de la variable gènere. | PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació/ Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. UGAs/ Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 |
| OO5.3 Tenir un protocol de contractació amb perspectiva de gènere. | OO5.4 Vetllar per la transparència i el seguiment de les desvinculacions del PDI i el PTGAS. | 28. Vetllar perquè els tribunals de selecció i contractació siguin el màxim de paritaris possible. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 |
| | | 29. Vetllar per evitar que hi hagi barreres no intencionades que afectin col·lectius específics en l'accés. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PROMOCIÓ PROFESSIONAL | | | | | |
|--|--|--|------------|--|------------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE6. Garantir una promoció interna i un desenvolupament professional lliures de biaixos de gènere. | OO6.1 Gestionar les dades del PDI. | 30. Garantir l'exploració de les dades del PDI que contenen la informació relativa a sexe, categoria professional, situació en el procés d'acreditació (acreditat/no acreditat), participació en formacions (específicament, formacions en perspectiva de gènere) o accions de millora de carrera, permisos familiars o reduccions de jornada i promoció per tal de poder elaborar l'informe anual de seguiment. | PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Gabinet del Rectorat | Inici: 2025-2026 |
| | OO6.2 Coordinar-se amb les agències d'acreditació. | 31. Col·laborar amb l'AQU i l'ANECA per incloure criteris amb perspectiva de gènere en els processos d'acreditació, especialment en: la valoració de mèrits d'investigació i docència; la flexibilització de criteris per a persones amb permisos per cura o reduccions de jornada. | PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vice-rectorats/ Gabinet del Rectorat. Unitat Tècnica de Qualitat | Inici: 2026 |
| | | 32. Incorporar els ajustaments motivats per les interrupcions per permisos familiars en l'avaluació dels mèrits, d'acord amb la normativa vigent. | PDI | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. / Vicerektorat PDI / departaments | Inici: 2026 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA | | | | | |
|---|--|--|-------------|--|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE7. Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de la Universitat. | OO7.1 Fomentar la transversalitat amb perspectiva de gènere. | 33. Garantir que les llicitacions relatives a formació incloguin la perspectiva de gènere i interseccional | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici: 2026 |
| | | 34. Incorporar criteris d'interdisciplinarietat per assegurar que la formació cobreixi àrees transversals com la sostenibilitat, l'ètica professional i la responsabilitat social. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici: 2026 |
| | OO7.2 Fer el seguiment i l'avaluació de la formació. | 35. Recomana que les formacions en perspectiva de gènere realitzades pel PDI i pel PTGAS quedin registrades per tal de poder fer-ne un seguiment. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici: 2025 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: RETRIBUCIONS | | | | | |
|--|---|--|-------------|--|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE8. Garantir la igualtat retributiva. | OO8.1 Gestionar les dades. | 36. Garantir la creació d'un programari que permeti sistematitzar les dades retributives de la plantilla, així com recollir les dades desglossades per departament, categoria professional, lloc de treball, jornada, vinculades amb permisos, entre d'altres. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici: 2025 |
| | OO8.2 Fer el seguiment i l'avaluació de les retribucions. | 37. Fer un seguiment anual de la bretxa d'acord amb el RD 902/2020 amb l'elaboració del registre salarial i l'auditoria retributiva. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici: 2025 |
| | | 38. Disposar d'un sistema de valoració de llocs de treball que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere. | PTGAS | Gerència | Inici: 2026 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL | | | | | |
|---|--|--|-------------|--|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potencii la corresponsabilitat. | OO9.1 Millorar la comunicació i el coneixement de les mesures. | 39. Desenvolupar guies i materials de fàcil accés a les webs per explicar en detall: les mesures disponibles de conciliació i corresponsabilitat i els drets relacionats amb la cura familiar i personal. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025-2026 |
| | | 40. Dissenyar campanyes de sensibilització adreçades als homes per fomentar l'ús de permisos de paternitat, lactància i altres drets de conciliació i fer-ne el seguiment. | PDI i PTGAS | Gabinet del Rectorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerektorat de PDI | 2026 |
| | OO9.2 Identificar activament necessitats. | 41. Establir un canal per facilitar la recollida de les necessitats de conciliació de la plantilla. | PDI i PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | 2025 |
| | OO9.3 Valorar l'impacte de la corresponsabilitat en la carrera professional. | 42. Crear mecanismes per assegurar que l'ús de mesures de conciliació no penalitzi la progressió acadèmica en el cas del PDI i la carrera professional en el cas del PTGAS. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vice-rectorat de PDI | 2026 |
| | OO9.4 Revisar les mesures de conciliació. | 43. Evitar que la programació de reunions interfereixi en el foment de la corresponsabilitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerektorat del PDI / departaments | 2025 |
| | | 44. Treballar en mesures de flexibilitat horària i reconeixement d'interrupcions laborals dins del marc legal del funcionariet: 1) Comptabilitzar permisos i excedències familiars com a períodes vàlids en l'avaluació d'antiguitat; 2) Ajustar els criteris d'avaluació per evitar desavantatges per a persones amb càrregues familiars. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerektorat de PDI | 2026 |
| | | 45. Publicar els informes relatius a l'acolliment de les persones a les mesures de conciliació i dels permisos de maternitat/paternitat per facilitar-ne el seguiment. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2027 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE | | | | | |
|---|--|--|-------------------------|---|------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. | 46. Establir un programa de formació en prevenció i contra la violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, incloent-hi formació específica en perspectiva de gènere, interculturalitat i interseccionalitat per a tota la comunitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2025 |
| | | 47. Revisar i actualitzar el protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. | Comunitat universitària | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2025 |
| | | 48. Organitzar reunions anuals de la Unitat d'Igualtat amb dones de les empreses externes per compartir experiències i impulsar accions conjuntes. | PDI i PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 |
| | | 49. Programar la formació en perspectiva de gènere per a membres de la Comissió Permanent contra les violències masclistes i per a les persones de referència designades per la rectora per instruir expedients disciplinaris per assegurar una capacitat contínua i actualitzada. Programar aquesta formació cada vegada que en sorgeixi la necessitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | Inici:2025 |
| | | 50. Incorporar una declaració de compromís de tolerància zero davant de les violències masclistes en les convocatòries laborals, webs i altres canals de comunicació. | Comunitat universitària | Gabinet del Rectorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025 |
| | | 51. Programar formació específica per als Serveis Jurídics de la UPF per garantir l'adequació de les seves intervencions en aquest àmbit. | PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Assessoria Jurídica | 2025 |
| | OO10.2 Millorar la comunicació i la visibilitat del Protocol. | 52. Crear una campanya anual de difusió del Protocol de la Universitat contra les violències masclistes. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat | 2026 |
| | | 53. Facilitar guies resum o infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat | 2026 |
| | OO10.3 Avaluar i fer seguiment del Protocol. | 54. Crear un sistema d'avaluació qualitativa anual sobre el funcionament del Protocol, amb indicadors clars per mesurar la seva efectivitat, així com la proposta i la implementació de mesures correctives per optimitzar-ne el funcionament. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 |
| | | 55. Informar a la web d'Igualtat i Diversitat de la UPF de les persones referents d'igualtat de cada secció sindical. | PTGAS | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2025 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: COMUNICACIÓ NO SEXISTA | | | | | | |
|--|---|--|-------------------------|--|---|-------------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI | |
| OE11. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en l'àmbit intern i extern. | OO11.1 Millorar la diversitat en les comunicacions visuals. | 56. Revisar el banc d'imatges institucionals per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució. | Comunitat universitària | Gabinet del Rectorat | 2025 | |
| | OO11.2 Oferir formació contínua i sensibilització | 57. Crear un programa específic en línia o una guia per a tot el personal acadèmic, tècnic i administratiu sobre la incorporació de la comunicació visual inclusiva i interseccional. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2026 | |
| | OO11.3 Revisar les guies i els suports institucionals. | 58. Revisar les 'Recomanacions per a un llenguatge inclusiu del Gabinet Lingüístic' i el <i>Llibre d'estil de la UPF</i> | | PDI i PTGAS | Gabinet del Rectorat | 2025 |
| | | 59. Incloure una breu descripció del compromís institucional amb la igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió a les ofertes públiques de treball en la web de la UPF i altres suports institucionals. | | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 |

| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: SALUT LABORAL | | | | | | |
|--|--|--|-------------|--|-------------|--|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI | |
| OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. | OO12.1 Establir mesures específiques de protecció per a les dones. | 60. Informar (publicar a la intranet) que les dones i persones menstruants que experimentin menstruacions doloroses o incapacitants tenen dret a una situació especial d'incapacitat temporal, d'acord amb la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 | |
| | | 61. Desenvolupar una guia de bones pràctiques al lloc de treball per donar suport a les treballadores que experimenten símptomes del climateri (procés de reajustament previ i posterior a la menopausa), la menstruació i la menopausa, amb l'objectiu de prevenir la discriminació i facilitar un entorn laboral favorable. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 | |
| | | 62. Revisar i actualitzar els documents de la política de prevenció de riscos laborals per incorporar-hi explícitament la perspectiva de gènere. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | 2025 | |
| | | 63. Establir sessions de seguiment anuals per actualitzar els coneixements sobre novetats normatives i recerques en salut laboral i gènere. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 | |
| | OO12.2 Formació formal i continuada en igualtat de gènere per al personal sobre salut laboral. | 64. Desenvolupar un programa de formació específica per a tots els membres del Comitè de Seguretat i Salut laboral i de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL) sobre igualtat de gènere i interseccionalitat. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | 2026 | |
| | | 65. Procurar la paritat en el Comitè de Seguretat i Salut per assegurar que hi hagi una representació igualitària de dones i homes en tots els segments (PDI, PTGAS, relació laboral, funcionariat, etc.). | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 | |
| | OO12.3 Incrementar la representació de dones al Comitè de Seguretat i Salut. | 66. Garantir que el seguiment de l'avaluació dels riscos psicosocials manté la variable de gènere i la mirada interseccional. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu | Inici: 2025 | |
| | | 67. Mantenir o assegurar la incorporació de l'enfocament de gènere i interseccional en les enquestes de riscos psicosocials. | PDI i PTGAS | Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. | 2026 | |
| | OO12.4 Millorar l'avaluació de riscos psicosocials. | | | | | |

4.3 Mesures que impacten en l'àmbit de les retribucions i l'auditoria retributiva

Es fan constar les mesures del Pla que, de manera directa o indirecta, poden tenir un efecte en la disminució de la bretxa retributiva detectada.

Els indicadors es detallen en les fitxes d'aquest mateix document.

MESURES

Dissenyar un sistema per millorar l'obtenció de dades que permeti analitzar de manera periòdica el nivell formatiu de la plantilla.

Dissenyar accions per afavorir i atraure dones en àmbits del coneixement on estan infrarepresentades mitjançant estratègies de captació, desenvolupament professional i visibilització del talent femení.

Fomentar un entorn inclusiu, als àmbits de coneixement on les dones estan infrarepresentades, que reconegui i promogui la presència de dones en totes les categories acadèmiques (professorat agregat, titular, catedràtic i honoris causa).

Crear programes de mentoria per afavorir la presència del talent femení en projectes de recerca competitiu, per promoure la igualtat d'oportunitats i el seu desenvolupament professional.

Garantir el compliment de la normativa vigent en els processos de promoció i contractació, per assegurar la igualtat de mèrits i capacitats. En cas d'empat després de l'aplicació dels criteris de desempat objectius establerts, es prioritzarà la candidatura de la identitat de gènere infrarepresentada en el departament/unitat.

Facilitar una guia amb exemples concrets per evitar biaixos de gènere i interseccionalitat per a tots els membres de les comissions de selecció del PDI, que garanteixi una avaluació no discriminatòria de les candidatures.

Establir mecanismes que garanteixin la informatització de totes les fases del procés de selecció en les convocatòries de tenure-track a partir de la variable gènere: sol·licituds admeses; persones preseleccionades; candidat/a finalista, i composició per sexe dels tribunals de selecció.

Vetllar per tal que tots els departaments treballin els processos de selecció i promoció a través d'una aplicació que permeti fer el seguiment a partir de la variable gènere.

Vetllar perquè els tribunals de selecció i contractació siguin el màxim de paritaris possible.

Vetllar per evitar que hi hagi barreres no intencionades que afectin col·lectius específics en l'accés.

Garantir l'explotació de les dades del PDI que contenen la informació relativa a sexe, categoria professional, situació en el procés d'acreditació (acreditat/no acreditat), participació en formacions (específicament, formacions en perspectiva de gènere) o accions de millora de carrera, permisos familiars o reduccions de jornada i promoció per tal de poder elaborar l'informe anual de seguiment.

Col·laborar amb l'AQU i l'ANECA per incloure criteris amb perspectiva de gènere en els processos d'acreditació, especialment en: la valoració de mèrits d'investigació i docència; la flexibilització de criteris per a persones amb permisos per cura o reduccions de jornada.

Incorporar els ajustaments motivats per les interrupcions per permisos familiars en l'avaluació dels mèrits, d'acord amb la normativa vigent.

Garantir la creació d'un programari que permeti sistematitzar les dades retributives de la plantilla, així com recollir les dades desglossades per departament, categoria professional, lloc de treball, jornada, vinculades amb permisos, entre d'altres.

Fer un seguiment anual de la bretxa d'acord amb el RD 902/2020 amb l'elaboració del registre salarial i l'auditoria retributiva.

Disposar d'un sistema de valoració de llocs de treball que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere.

Crear mecanismes per assegurar que l'ús de mesures de conciliació no penalitzi la progressió acadèmica en el cas del PDI i la carrera professional en el cas del PTGAS.

Evitar que la programació de reunions interfereixi en el foment de la corresponsabilitat.

Treballar en mesures de flexibilitat horària i reconeixement d'interrupcions laborals dins del marc legal del funcionariat: 1) Comptabilitzar permisos i excedències familiars com a períodes vàlids en l'avaluació d'antiguitat; 2) Ajustar els criteris d'avaluació per evitar desavantatges per a persones amb càrregues familiars.

5. Vigència

El Pla d'Igualtat de dones i homes de la Universitat Pompeu Fabra és un projecte que tindrà una durada de quatre anys des del moment en què s'aprovi; per tant, a fins l'abril del 2029.

El Pla d'Igualtat es mantindrà vigent en tant que la normativa legal o convencional no obligui a revisar-lo o que l'experiència n'indiqui el necessari ajust, i es podran establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

5.1 Àmbit d'aplicació

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores de la Universitat Pompeu Fabra, en qualsevol centre de treball i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes de posada a disposició.

6. Seguiment i avaluació

La Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes subratlla la importància d'establir sistemes eficients de seguiment i avaluació, elements essencials per garantir l'eficàcia en l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. No són actuacions residuals o de mer tràmit, sinó que són actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

En aquest sentit, el seguiment és una anàlisi continuada per verificar el que s'està fent, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius previstos i detectar possibles problemes. I l'avaluació és una valoració sistemàtica i objectiva d'un pla d'igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts.

Així doncs, seguiment i avaluació permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació. Per això serà necessària la participació de les persones involucrades, la col·laboració de les quals serà garantia de la pertinència de les conclusions extretes, de tal manera que s'obtingui un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Així, el seguiment del Pla d'Igualtat és un instrument essencial per conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades, i ha de fer-se simultàniament a l'execució del Pla i d'una manera sistemàtica i rigorosa.

Simultaniejar l'execució de les mesures previstes en el Pla amb el seguiment d'aquest permet que, en qualsevol moment, les mesures puguin ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar aplicar-ne alguna en funció dels efectes que es vagin apreciats, sempre seguint el que marqui el reglament de funcionament.

Amb aquest objectiu, **la Universitat Pompeu Fabra** ha constituït la **Comissió per implantar, fer el seguiment i avaluar el Pla d'Igualtat de Gènere** i n'ha establert el seu reglament de funcionament.

Per altra banda, amb caràcter anual, a més dels indicadors de seguiment de cada una de les accions que componen el present Pla, es treballarà en un informe de seguiment que incorporarà, com a mínim, l'anàlisi dels indicadors següents:

- Nombre i percentatge de dones i homes en plantilla. Anàlisi per classificació professional.
- Nombre de dones i homes incorporades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Nombre de dones i homes promocionades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Ús de mesures de conciliació per part de dones i homes.
- Anàlisi de la bretxa salarial de dones i homes segons el que defineix el RD 902/2020.
- Casos d'activació del Protocol d'Assetjament Sexual o per Raó de Sexe i valoració del funcionament d'aquest.

6.1 Revisió del Pla d'Igualtat

En paral·lel a l'execució i el seguiment de les mesures del Pla, també es revisarà, amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne algunes, si s'aprecia que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el reglament que reguli la Comissió de Seguiment d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Quan es produeixi la fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
- c) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- d) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

En l'annex del present document s'adjunta l'acta i el reglament de la Comissió per fer el

6.2 Detall de fitxes per fer-ne el seguiment

Per garantir una correcta implantació i seguiment de les accions, aquestes es detallen en fitxes que inclouen la informació següent:

- **Àmbit d'aplicació:** indica l'àmbit del Pla al qual la mesura fa referència.
- **Núm. d'acció:** número identificador de la mesura dins del Pla d'Igualtat.
- **Acció:** descripció de la mesura.
- **Àmbits on impacta:** els àmbits específics o generals en què la mesura té incidència, d'acord amb el diagnòstic.
- **Objectiu estratègic:** definició dels objectius estratègics als quals es vincula l'acció.
- **Mesura:** dins la qual es vincula l'acció.
- **Persones responsables i col·lectius destinataris:**
 - **Responsables:** departament o persones que lideren la mesura.
 - **Destinatari:** col·lectiu al qual va dirigida la mesura.
- **Recursos necessaris:** concreció dels recursos requerits, siguin interns o externs.
- **Prioritat:** classificació en alta, mitjana o baixa segons l'impacte i la criticitat de la mesura per a l'organització (1: alta, 2: mitjana, 3: baixa).
- **Indicadors i resultats previstos:**
 - **Indicadors quantitatius:** resultats numèrics per objectivar l'assoliment de la mesura.
 - **Indicadors qualitius:** resultats relacionats amb actituds, percepcions i efectes en l'organització.
 - **Resultats:** descripció dels resultats esperats en funció dels indicadors.
- **Periodicitat de la mesura:** especifica la freqüència d'implementació de la mesura (puntual, anual, o al llarg de la vigència del Pla).
- **Calendari:** data límit d'execució (cronograma). Orientació temporal sobre la implementació de la mesura.

Fitxa de seguiment: Acció 1

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 1 |
| ACCIÓ | Establir un programa específic sobre perspectiva de gènere i interseccionalitat. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.1 Crear un pla específic en perspectiva de gènere i interseccionalitat. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia I Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) Destinatari: PDI i PTGAS |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de formacions realitzades. | ✔ Com a mínim 4 accions formatives anuals dirigides a diferents col·lectius de la UPF. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de satisfacció del personal participant. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla |
| CALENDARI | Inici: 2025. Seguiment anual |

Fitxa de seguiment: Acció 2

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 2 |
| ACCIÓ | Vetllar per tal que les accions formatives es realitzin dins l'horari laboral i s'adaptin a les persones amb reducció de jornada, per assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Formació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.1 Crear un pla específic en perspectiva de gènere i interseccionalitat. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia I Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) Destinatari: PDI i PTGAS |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Percentatge de formacions programades dins l'horari laboral. | ✔ Un 90% de les accions formatives es programen dins l'horari laboral. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de satisfacció del personal participant. | ✔ Un mínim del 75% del personal amb reducció de jornada, que ha fet alguna formació durant l'any, considera que la nova programació facilita l'accés a la formació. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 3

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|---|---|--------------------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 3 | |
| ACCIÓ | Incorporar al pla d'acollida del PDI i el PTGAS de nova incorporació material informatiu en línia que integri els principis d'igualtat, inclusió i diversitat, així com el compromís de tolerància zero envers les violències masclistes. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Formació. ✔ Selecció i contractació. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. | |
| MESURA | OO1.1 Crear un pla específic en perspectiva de gènere i interseccionalitat. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) Destinataris: PDI i PTGAS de nova incorporació | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere i diversitat si escau. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de materials informatius creats i integrats en el pla d'acollida. | ✔ Es desenvolupen mínim 2 materials informatius específics sobre igualtat, diversitat i violències masclistes. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Valoració del personal sobre la utilitat i l'aplicabilitat de la formació en igualtat i diversitat. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. | |
| PERIODICITAT | Aplicació al llarg de tot el Pla , amb revisions anuals per avaluar-ne l'impacte | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 4

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|---|---|--------------------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 4 | |
| ACCIÓ | Programar tallers especialitzats per als càrrecs de responsabilitat i membres de comissions universitàries que incloguin: mòduls sobre gènere i interseccionalitat; eines per identificar situacions de discriminació i desigualtat; i casos pràctics per millorar la gestió d'equips amb perspectiva de gènere i interseccionalitat. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. | |
| MESURA | OO1.1 Crear un pla específic en perspectiva de gènere i interseccionalitat. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat Destinataris: PDI i PTGAS | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en gènere i diversitat. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de tallers realitzats | ✔ Com a mínim 2 tallers anuals dirigits als càrrecs de responsabilitat i membres de comissions. | |
| ✔ Nombre de persones participants desagregat per sexe i departament. | ✔ Un mínim del 50% dels càrrecs de responsabilitat ha d'haver participat en almenys un taller en 3 anys. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Valoració del personal sobre la utilitat i l'aplicabilitat de la formació en igualtat i diversitat. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 5

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 5 |
| ACCIÓ | Establir un calendari anual d'activitats i esdeveniments sobre igualtat de gènere i interseccionalitat, per assegurar la implicació de totes les facultats i departaments. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.2 Fomentar la participació de tota la comunitat. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Calendari publicat en una plataforma digital (web de la unitat). | ✔ 100% d'accessibilitat de la comunitat universitària a la plataforma amb el calendari actualitzat. |
| ✔ Nombre d'activitats i esdeveniments organitzats. | ✔ Mínim de 10 activitats anuals organitzades. |
| ✔ Nombre de reunions amb les facultats i departaments per dissenyar les activitats i esdeveniments. | ✔ Major integració de les diferents facultats i departaments amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat. |
| ✔ Publicació de les activitats i esdeveniments a les webs de la Unitat d'Igualtat i a les webs de les facultats/departaments implicats. | ✔ Millora de la informació de les activitats i esdeveniments sobre igualtat de gènere i interseccionalitat entre la comunitat universitària. |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Inici: curs 2025-2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 6

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 6 |
| ACCIÓ | Desenvolupar un pla de difusió anual sobre el Pla d'Igualtat que inclogui la difusió de les polítiques d'igualtat i interseccionalitat. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.3 Difondre la informació i vetllar per la transparència del Pla. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gabinet del Rectorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en gènere i diversitat, si escau. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de materials informatius generats. | ✔ Creació d'un mínim de 5 materials anuals (infografies, guies visuals, newsletters). |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Elaboració del Pla: any 2025. Execució: resta d'anys |

Fitxa de seguiment: Acció 7

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 7 |
| ACCIÓ | Crear espais de diàleg per a dones –reunions informals– per fomentar la reflexió i el suport mutu. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.3 Difondre la informació i vetllar per la transparència del Pla. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: dones de la UPF. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Nombre de trobades realitzades anualment. ✔ Nombre de participants per trobada. ✔ Es realitzen un mínim de 2 trobades anuals per fomentar la reflexió i el suport mutu. ✔ Participació mitjana de mínim 15 dones per sessió. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Llistat de temàtiques abordades | ✔ Es documenten les temàtiques tractades i es proposen accions de millora a partir de les inquietuds expressades en les trobades. |
| PERIODICITAT | Orientativament trimestral (una trobada cada tres mesos). |

Fitxa de seguiment: Acció 8

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 8 |
| ACCIÓ | Dissenyar un sistema de seguiment basat en indicadors (percentatge de participació, nombre de persones formades, etc.) que permeti mesurar l'impacte de les accions dutes a terme. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.4 Establir mecanismes de seguiment i avaluació de les accions del Pla. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: PDI i PTGAS |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Nombre d'informes de seguiment elaborats. ✔ Percentatge d'accions avaluades. ✔ Elaboració d'1 informe anual per presentar als òrgans de govern. ✔ Avaluació d'un mínim del 80% de les accions incloses en el Pla d'Igualtat. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau d'ús del sistema per part dels responsables. | ✔ El 100% dels equips de gestió han d'utilitzar el sistema d'indicadors per fer el seguiment de les seves accions. |
| PERIODICITAT | Anual. |
| CALENDARI | Inici 2025. Revisió: 2027 |

Fitxa de seguiment: Acció 9

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|--|---|--------------------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 9 | |
| ACCIÓ | Elaborar un informe anual de seguiment del grau d'assoliment dels objectius, les disfuncions identificades i les mesures d'ajust, accions de millora o propostes d'optimització. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. | |
| MESURA | OO1.4 Establir mecanismes de seguiment i avaluació de les accions del Pla. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Percentatge de mesures implementades totalment, parcialment o no implementades en el període de referència. ✔ Nombre de mesures revisades i ajustades d'acord amb els resultats de l'informe. | ✔ Aprovar informe per la Comissió de Seguiment. ✔ S'han implementat el 75% de les mesures planificades o, en cas contrari, s'ha justificat el retard amb una proposta de reajustament. | |
| PERIODICITAT | Bianual. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 10

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA |
|--|--|--------------------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 10 | |
| ACCIÓ | Crear l'Observatori de la Igualtat –una pestanya dins de la web de la Unitat d'Igualtat– amb dades estadístiques desagregades per sexe i identitat de gènere quan estiguin disponibles. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. | |
| MESURA | OO1.5 Reconèixer i visibilitzar la igualtat i la diversitat. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: Comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Posada en marxa de l'Observatori de la Igualtat. ✔ Nombre d'actualitzacions anuals de les dades publicades. | ✔ L'Observatori publica un mínim de 4 categories clau anuals. ✔ L'Observatori s'actualitza com a mínim un cop a l'any amb noves dades disponibles. | |
| PERIODICITAT | Puntual (per a la creació i publicació de l'Observatori). Anual (per a l'actualització de les dades estadístiques). | |
| CALENDARI | Inici: 2025. Al llarg de tot el Pla | |

Fitxa de seguiment: Acció 11

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 11 |
| ACCIÓ | Visibilitzar en les comunicacions oficials de la Universitat i en actes institucionals el compromís amb la igualtat de gènere (la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional), incloent-hi referències a les accions dutes a terme i els resultats obtinguts. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la Universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. |
| MESURA | OO1.5 Reconèixer i visibilitzar la igualtat i la diversitat. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gabinet del Rectorat. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de comunicacions oficials que inclouen referències explícites a la igualtat de gènere o interseccionalitat. Inclouen publicacions en canals institucionals (web, xarxes socials, butlletins, etc.) amb contingut específic sobre igualtat i diversitat. | ✔ Es publicarà un mínim de 10 continguts anuals en canals institucionals amb temàtica específica sobre igualtat i diversitat. ✔ El 100% de les comunicacions revisades compliran els criteris de llenguatge inclusiu i perspectiva de gènere. |
| PERIODICITAT | Anual. |
| CALENDARI | Inici: 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 12

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 12 |
| ACCIÓ | Impartir accions formatives per al PDI amb l'objectiu de garantir la integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en la docència, tot posant èmfasi en el paper de la dona i del col·lectiu LGBTI en el desenvolupament científic, social, històric o artístic d'aquell àmbit. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. |
| MESURA | OO2.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'acció docent. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre d'accions formatives impartides sobre la integració de la perspectiva de gènere i interseccional en la docència. ✔ Percentatge de PDI que ha participat en aquestes formacions | ✔ S'han impartit un mínim de 3 accions formatives anuals per al PDI. ✔ Al final del període del Pla, el 50% del PDI haurà rebut formació en perspectiva de gènere i interseccionalitat. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Valoració del PDI sobre la utilitat de la formació en perspectiva de gènere i interseccionalitat. ✔ Grau d'aplicació dels coneixements adquirits en la docència. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. ✔ Un mínim del 75% del PDI participant declara que portarà a la pràctica canvis en la seva metodologia docent basant-se en la formació rebuda. |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. |

Fitxa de seguiment: Acció 13

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|--|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 13 | |
| ACCIÓ | Promoure la formació en perspectiva de gènere per als estudiants de doctorat en el marc del programa CÍKLICS. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'acció docent. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Escola de Doctorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: doctorands. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Programació d'activitats formatives en el marc del programa CÍKLICS. | ✔ El 50% dels estudiants de doctorat assisteixen a la formació. | |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 14

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|---|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 14 | |
| ACCIÓ | Establir col·laboracions amb persones expertes en gènere i interseccionalitat per oferir seminaris i tallers especialitzats per al personal acadèmic i investigador. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'acció docent. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | |
| PRIORITAT | 1 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de seminaris i tallers organitzats en col·laboració amb expertes en gènere i interseccionalitat. ✔ Nombre de persones del col·lectiu PDI que han participat en aquestes formacions especialitzades. | ✔ S'organitzarà un mínim de 3 seminaris o tallers anuals sobre gènere i interseccionalitat per al PDI. ✔ Un mínim del 50% del PDI haurà assistit a almenys un taller o seminari al llarg del Pla. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Valoració dels participants sobre la utilitat dels seminaris i tallers especialitzats. ✔ Grau de percepció del PDI sobre la integració del coneixement adquirit en la pràctica docent i investigadora. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. ✔ Un mínim del 75% del PDI participant declara que incorporarà elements de la formació en la seva docència o recerca. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 15

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|---|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 15 | |
| ACCIÓ | Identificar bones pràctiques d'integració de la perspectiva de gènere en la docència. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.2 Millorar el sistema d'avaluació i seguiment sobre la integració de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Docència. Oficina de Programació i Planificació d'Estudis. Destinataris: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Creació d'un grup de treball per identificar bones pràctiques en el desplegament de la perspectiva de gènere i interseccional a la docència | ✔ Identificar 3 bones pràctiques per disciplina acadèmica per integrar la perspectiva de gènere en la docència. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. Anual. | |
| CALENDARI | Inici: 2025 | |

Fitxa de seguiment: Acció 16

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|--|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 16 | |
| ACCIÓ | Incentivar la integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en l'acció docent donant suport al professorat que implementi mesures encaminades a millorar les metodologies d'ensenyament o els materials didàctics de les assignatures. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.2 Millorar el sistema d'avaluació i seguiment sobre la integració de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de professorat que rep suport per incorporar la perspectiva de gènere. ✔ Nombre d'assignatures que incorporen canvis metodològics amb perspectiva de gènere. | ✔ Un mínim de 15 docents reben anualment assessorament o participen en formacions. ✔ N/A. Tanmateix es calcularà el percentatge d'assignatures que hauran integrat mesures d'inclusió de la perspectiva de gènere. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Valoració del professorat sobre la satisfacció del suport rebut. ✔ Impacte de les millores metodològiques en la qualitat de la docència. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. ✔ S'elabora una guia amb experiències per incentivar-ne la replicabilitat i materials de suport generats pel CLIK. | |

Fitxa de seguiment: Acció 17

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|--|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 17 | |
| ACCIÓ | Elaborar guies i eines pràctiques per ajudar el professorat a identificar i abordar el currículum ocult. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.3 Desenvolupar recursos per abordar el currículum ocult. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Materials formatius. | |
| PRIORITAT | 1 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de guies i eines elaborades. | ✔ Publicació d'un mínim de 3 recursos (guies, manuals o eines digitals) per a professorat en 2 anys. | |
| ✔ Nombre de professorat que utilitza els recursos. | ✔ El 50% del professorat ha d'haver accedit als materials en els primers 3 anys. | |
| ✔ Nombre de sessions informatives o tallers sobre currículum ocult. | ✔ Organització d'un mínim de 2 sessions anuals per donar suport al professorat en la implementació de les eines. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció del professorat amb els materials desenvolupats. | ✔ El 80% del professorat enquestat valora positivament els materials facilitats. | |
| ✔ Grau de millora en la identificació del currículum ocult per part del professorat. | ✔ El 70% del professorat declara sentir-se més capacitat per identificar biaixos de gènere en la seva docència després de fer servir les eines. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 18

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|--|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 18 | |
| ACCIÓ | Promoure la identificació i l'eliminació d'estereotips en els materials i metodologies educatives mitjançant la formació del professorat, la difusió de bones pràctiques i la disponibilitat de recursos que facilitin la integració de la perspectiva de gènere en la docència. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.4 Identificar i eliminar el currículum ocult i estereotips en els materials i metodologies educatives. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Docència. Oficina de Programació i Planificació d'Estudis. Destinataris: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Materials formatius. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de formacions realitzades per al professorat. | ✔ Organització d'un mínim de 3 formacions anuals sobre eliminació d'estereotips en materials docents. | |
| ✔ Nombre de materials revisats i adaptats amb perspectiva de gènere. | ✔ Revisió d'un mínim del 50% dels materials docents en 3 anys per identificar i corregir biaixos de gènere. | |
| ✔ Nombre de bones pràctiques documentades i difoses. | ✔ Recull i publicació d'almenys 5 bones pràctiques anuals sobre metodologies docents amb perspectiva de gènere. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció del professorat amb les formacions i recursos proporcionats. | ✔ El 80% del professorat valora positivament les formacions i els recursos en enquestes de satisfacció. | |
| | ✔ El 70% del professorat indica que farà modificacions dels materials o metodologies docents després de la formació. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. Anual. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 19

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT |
|---|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 19 | |
| ACCIÓ | Fer accions comunicatives de sensibilització dirigides a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de graus acadèmics i la seva posterior aplicació professional aprofitant l'11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la Ciència) i a les Jornades de Portes Obertes (presentació de graus molt masculinitzats). | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Docència, recerca i transferència de coneixement. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2. Fomentar que la Universitat Pompeu Fabra, a través de l'adopció de polítiques, pràctiques i activitat educativa, promogui activament la igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO2.5. Establir accions comunicatives de sensibilització. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Xarxes socials. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'accions comunicatives realitzades. | ✔ Organització d'un mínim de 2 accions comunicatives anuals aprofitant l'11 de febrer i les jornades de portes obertes. | |
| ✔ Nombre de materials creats i difosos. | ✔ Creació d'almenys 3 materials de sensibilització (vídeos, infografies, articles) per a cada acció comunicativa. | |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. | |
| CALENDARI | Inici: 2025-2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 20

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL |
|---|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 20 | |
| ACCIÓ | Dissenyar un sistema per millorar l'obtenció de dades que permeti analitzar de manera periòdica el nivell formatiu de la plantilla. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Informació general de la plantilla i condicions de treball. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3. Garantir un coneixement exhaustiu i actualitzat de la situació de la plantilla per a la presa de decisions en matèria d'igualtat de gènere. | |
| MESURA | OO3.1 Millorar la recopilació i l'anàlisi de dades. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Gabinet del Rectorat. Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials informàtics. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana. | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Creació d'un sistema de captació de dades. | ✔ Implementació d'un sistema que permeti recollir informació sobre 100% de la plantilla amb dades actualitzades anualment. | |
| ✔ Percentatge de plantilla amb dades actualitzades en el sistema. | ✔ Elaboració d'un informe anual que inclogui l'anàlisi del nivell formatiu de la plantilla. | |
| PERIODICITAT | Puntual. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 21

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 21 |
| ACCIÓ | Dissenyar accions per afavorir i atraure dones en àmbits del coneixement on estan infrarepresentades mitjançant estratègies de captació, desenvolupament professional i visibilització del talent femení. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Classificació professional i infrarepresentació femenina. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE4. Promoure un ambient laboral inclusiu i equitatiu a la Universitat Pompeu Fabra reforçant la igualtat de gènere. |
| MESURA | OO4.1 Fomentar la presència de dones en àrees on estan infrarepresentades. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Vicerektorats i altres àrees/ Vicerektorat de Professorat. Destinataris: PDI |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre d'accions dissenyades i implementades per fomentar la presència de dones en àrees infrarepresentades. ✔ Nombre d'accions de captació i visibilització del talent femení realitzades. ✔ Percentatge de dones captades en àrees infrarepresentades. | ✔ Creació d'un mínim de 3 accions específiques de diferents departaments en un període de 3 anys. ✔ Organització d'un mínim de 3 accions anuals (jornades, programes de mentoria, xarxes de suport). ✔ Augment del 10% en la presència de dones en aquests àmbits en 5 anys. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de percepció de les dones sobre les oportunitats en àmbits infrarepresentats | ✔ El 70% de les dones enquestades indiquen una millora en la percepció d'oportunitats en la seva àrea de treball. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. Anual |
| CALENDARI | Inici: 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 22

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 22 |
| ACCIÓ | Fomentar un entorn inclusiu als àmbits de coneixement on les dones estan infrarepresentades, que reconegui i promogui la presència de dones en totes les categories acadèmiques (professorat agregat, titular, catedràtic i honoris causa). |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Classificació professional i infrarepresentació femenina. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE4. Promoure un ambient laboral inclusiu i equitatiu a la Universitat Pompeu Fabra reforçant la igualtat de gènere. |
| MESURA | OO4.1 Fomentar la presència de dones en àrees on estan infrarepresentades. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Vicerektorats i altres àrees/ Vicerektorat de Professorat. Destinataris: PDI, dones en àmbits infrarepresentats. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana. |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Percentatge de dones en categories acadèmiques superiors (titulars i catedràtiques) abans i després de la implementació de la mesura. ✔ Nombre d'incentius implementats pels departaments per fomentar la promoció de dones acadèmiques. | ✔ Increment del 5% en la presència de dones en aquestes categories. ✔ Es creen mínim 2 mecanismes d'incentiu per departament per afavorir la promoció de dones àrees on estan infrarepresentades. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. Anual |
| CALENDARI | Inici: 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 23

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 23 |
| ACCIÓ | Crear programes de mentoria per afavorir la presència del talent femení en projectes de recerca competitiu, per promoure la igualtat d'oportunitats i el seu desenvolupament professional. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Classificació professional i infrarepresentació femenina. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE4. Promoure un ambient laboral inclusiu i equitatiu a la Universitat Pompeu Fabra reforçant la igualtat de gènere. |
| MESURA | OO4.1 Fomentar la presència de dones en àrees on estan infrarepresentades. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Vicerektorat de Recerca (Vicegerència) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Direcció de departaments. Destinataris: PDI. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana. |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de programes de mentoria creats. | ✔ Es crea mínim 1 programa de mentoria específic per a dones investigadores en projectes competitiu. |
| ✔ Nombre de dones investigadores que participen en el programa de mentoria. | ✔ El 80% de les investigadores participen en el programa. |
| ✔ Evolució del percentatge de dones investigadores liderant projectes competitiu abans i després de la mentoria. | ✔ Increment d'un 10% en la presència de dones com a investigadores principals (IP) en un període de 5 anys. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Valoració de les participants sobre l'efectivitat del programa de mentoria. | ✔ El 80% de les investigadores que han participat en el programa consideren que els ha aportat eines útils per impulsar la seva carrera investigadora. |
| PERIODICITAT | Bianual. |
| CALENDARI | Inici: 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 24

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 24 |
| ACCIÓ | Garantir el compliment de la normativa vigent en els processos de promoció i contractació, per assegurar la igualtat de mèrits i capacitats. En cas d'empat després de l'aplicació dels criteris de desempat objectius establerts, es prioritzarà la candidatura de la identitat de gènere infrarepresentada en el departament/unitat. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Selecció i contractació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5. Garantir una contractació i selecció lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | O5.1 Assegurar una avaluació objectiva i no discriminatòria de les candidatures. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerektorat de PDI. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Percentatge de processos de selecció revisats per garantir el compliment dels criteris d'igualtat. | ✔ El 100% dels processos de selecció i promoció garanteixen que es compleixen els criteris d'igualtat. |
| ✔ Nombre de membres dels òrgans de selecció formats en igualtat i detecció de biaixos. | ✔ El 100% dels membres de les comissions de selecció de la UPF han de rebre formació en igualtat i processos de selecció objectius en 3 anys. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Inici: 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 25

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 25 |
| ACCIÓ | Facilitar una guia amb exemples concrets per evitar biaixos de gènere i interseccionals per a tots els membres de les comissions de selecció del PDI, que garanteixi una avaluació no discriminatòria de les candidatures. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Selecció i contractació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5. Garantir una contractació i selecció lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | OO5.2 Fer formació en igualtat i biaixos de gènere per a les comissions de selecció del PDI. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Percentatge de membres de les comissions que reben la guia. ✔ Nombre de sessions informatives realitzades sobre l'ús de la guia. | ✔ El 100% dels membres de les comissions de selecció del PDI han d'accedir a la guia en el primer any d'implementació. ✔ Organització d'un mínim de 2 sessions anuals per explicar el contingut de la guia i la seva aplicació. |
| PERIODICITAT | Anual. |
| CALENDARI | 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 26

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 26 |
| ACCIÓ | Establir mecanismes que garanteixin la informatització de totes les fases del procés de selecció en les convocatòries de <i>tenure-track</i> a partir de la variable gènere: sol·licituds admeses; persones preseleccionades; candidat/a finalista; i, composició per sexe dels tribunals de selecció. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Selecció i contractació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5. Garantir una contractació i selecció lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | O5.3 Tenir un protocol de contractació amb perspectiva de gènere. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació/ Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. UGAs / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de convocatòries de <i>tenure-track</i> gestionades mitjançant el sistema informatitzat. ✔ Percentatge de processos de selecció amb dades desagregades per sexe i variables interseccionals. ✔ Nombre de membres dels òrgans de selecció formats en l'ús del nou sistema. | ✔ El 100% de les convocatòries gestionades de manera informatitzada en 3 anys. ✔ El 100% dels processos han de comptar amb dades desagregades sobre les candidatures i tribunals de selecció. ✔ El 100% dels membres implicats en la selecció han d'estar formats en el nou protocol en 2 anys. |
| PERIODICITAT | Puntual, per crear el sistema. Al llarg de tot el Pla fer el seguiment de l'acció. |
| CALENDARI | 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 27

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 27 |
| ACCIÓ | Vetllar perquè tots els departaments treballin els processos de selecció i promoció a través d'una aplicació que permeti fer-ne el seguiment a partir de la variable <i>gènere</i> . |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Selecció i contractació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5. Garantir una contractació i selecció lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | O5.3 Tenir un protocol de contractació amb perspectiva de gènere. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. UGAs / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de departaments que utilitzen l'aplicació per als processos de selecció i promoció. | ✔ El 100% dels departaments han d'estar treballant amb l'eina en 3 anys. |
| ✔ Percentatge de processos de selecció i promoció analitzats amb la variable de sexe/gènere. | ✔ El 100% dels processos han de comptar amb un registre desagregat per gènere. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau d'acceptació de l'aplicació per part dels departaments. | ✔ El 80% dels equips de gestió valoren positivament l'eina en termes d'eficiència i transparència. |
| ✔ Impacte del sistema en la detecció i reducció de desequilibris de gènere. | ✔ Reducció del 10% en les diferències de gènere en les seleccions i promocions internes en 5 anys. |

Fitxa de seguiment: Acció 28

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 28 |
| ACCIÓ | Vetllar perquè els tribunals de selecció i contractació siguin el màxim de paritaris possible. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Selecció i contractació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5. Garantir una contractació i selecció lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | OO5.3 Tenir un protocol de contractació amb perspectiva de gènere. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials informàtics. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de processos de selecció en què es revisa el compliment del criteri de paritat. | ✔ El 100% dels processos de selecció i contractació s'han revisat amb el criteri de paritat. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Inici: 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 29

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 29 |
| ACCIÓ | Vetllar per evitar que existeixin barreres no intencionades que afectin col·lectius específics en l'accés. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Selecció i contractació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5. Garantir una contractació i selecció lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | OO5.4 Vetllar per la transparència i fer el seguiment de les desvinculacions del PDI i el PTGAS. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinatari: PDI i PTGAS |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de revisions realitzades sobre els criteris de selecció. | ✔ Realització d'un mínim de 12 revisions anuals sobre l'eficàcia dels criteris de selecció. |
| ✔ Nombre de recomanacions implementades per millorar l'accés de col·lectius infrarepresentats. | ✔ Aplicació d'almenys 3 recomanacions anuals derivades de les revisions. |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Inici: 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 30

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PROMOCIÓ PROFESSIONAL |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 30 |
| ACCIÓ | Garantir l'explotació de les dades del PDI que contenen la informació relativa a sexe, categoria professional, situació en el procés d'acreditació (acreditat/no acreditat), participació en formacions (específicament, formacions en perspectiva de gènere) o accions de millora de carrera, permisos familiars o reduccions de jornada i promoció per tal de poder elaborar l'informe anual de seguiment. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Promoció professional. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE6. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliures de biaixos de gènere. |
| MESURA | OO6.1 Gestionar les dades del PDI. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Gabinet del Rectorat. Destinatari: PDI. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre d'informes anuals elaborats amb dades segregades per sexe. | ✔ Elaboració d'un mínim d'1 informe anual amb anàlisi detallada de la situació del PDI. |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Inici: 2025-2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 31

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | PROMOCIÓ PROFESSIONAL |
|--|---|-----------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 31 | |
| ACCIÓ | Col·laborar amb l'AQU i l'ANECA per incloure criteris amb perspectiva de gènere en els processos d'acreditació, especialment en: la valoració de mèrits d'investigació i docència; la flexibilització de criteris per a persones amb permisos per cura o reduccions de jornada. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Promoció professional. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE6. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliures de biaixos de gènere. | |
| MESURA | OO6.2 Coordinar-se amb les agències d'acreditació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerectorats / Gabinet del Rectorat. Unitat Tècnica de Qualitat. Destinataris: PDI | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Suport jurídic. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Participació activa en els organismes esmentats. | ✔ El 100% d'assistència a les reunions proposades. | |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 32

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | PROMOCIÓ PROFESSIONAL |
|--|---|-----------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 32 | |
| ACCIÓ | Incorporar els ajustaments motivats per les interrupcions per permisos familiars en l'avaluació dels mèrits, d'acord amb la normativa vigent. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Promoció professional. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE6. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliures de biaixos de gènere. | |
| MESURA | OO6.2 Coordinar-se amb les agències d'acreditació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerectorat del PDI / departaments. Destinataris: PDI | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de percepció del PDI sobre l'equitat en l'avaluació de mèrits | ✔ El 100% processos de selecció ponderen per circumstàncies familiars. | |
| PERIODICITAT | A partir de l'any 2026. Resta, anual. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 33

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | FORMACIÓ INTERNA O CONTÍNUA |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 33 |
| ACCIÓ | Garantir que les licitacions relatives a formació incloguin la perspectiva de gènere i interseccional. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Formació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE7. Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de la Universitat. |
| MESURA | 7.1 Fomentar la transversalitat amb perspectiva de gènere. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) Destinatari: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Suport jurídic. |
| PRIORITAT | 3 Baixa |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de licitacions de formació que inclouen criteris de perspectiva de gènere. ✔ Nombre de cursos/formacions impartits amb perspectiva de gènere. ✔ Nombre de persones formades (desagregat per sexe). | ✔ El 100% de licitacions noves. ✔ Augment progressiu cada any. ✔ Almenys el 70% del PDI i el PTGAS. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de satisfacció de les persones formades. ✔ Grau d'integració de la perspectiva de gènere en els continguts formatius. | ✔ Valors alts en enquestes de satisfacció (80%). ✔ Valoració positiva en les revisions de materials. |
| PERIODICITAT | Revisió anual de les licitacions i dels continguts formatius. |

Fitxa de seguiment: Acció 34

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | FORMACIÓ INTERNA O CONTÍNUA |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 34 |
| ACCIÓ | Incorporar criteris d'interdisciplinarietat per assegurar que la formació cobreixi àrees transversals com la sostenibilitat, l'ètica professional i la responsabilitat social. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Formació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE7. Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de la Universitat. |
| MESURA | 7.1 Fomentar la transversalitat amb perspectiva de gènere. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Materials formatius. |
| PRIORITAT | 1 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de formacions impartides amb criteris d'interdisciplinarietat. ✔ Percentatge de PDI i de PTGAS que han participat en aquestes formacions. | ✔ Un mínim de 5 accions formatives anuals han d'incloure elements de sostenibilitat, ètica professional i responsabilitat social. ✔ Almenys el 60% del personal ha de rebre formació interdisciplinària en el marc del Pla. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de satisfacció del personal participant. ✔ Grau d'aplicació dels coneixements adquirits en l'àmbit professional. | ✔ Una nota mitjana de 7 a les enquestes de valoració. ✔ Almenys el 70% dels participants declaren que incorporaran algun dels conceptes apresos en la seva activitat professional. |
| PERIODICITAT | Anual. Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | Inici: 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 35

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 35 |
| ACCIÓ | Recomanar que les formacions en perspectiva de gènere realitzades per PDI i pel PTGAS quedin registrades per tal de poder fer-ne un seguiment. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Formació. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE7. Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de la Universitat. |
| MESURA | OO7.2 Seguiment i avaluació de la formació. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos audiovisuals. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de formacions en perspectiva de gènere registrades anualment. ✔ Percentatge de PDI i de PTGAS que ha completat almenys una formació en perspectiva de gènere. | ✔ 2 formacions anuals en perspectiva de gènere. ✔ El 10% de la plantilla fa alguna d'aquestes formacions al llarg de la vigència del Pla. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. |

Fitxa de seguiment: Acció 36

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 36 |
| ACCIÓ | Garantir la creació d'un programari que permeti sistematitzar les dades retributives de la plantilla, així com recollir les dades desglossades per departament, categoria professional, lloc de treball, jornada, vinculades a permisos, entre d'altres. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Retribucions. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE8. Garantir la igualtat retributiva. |
| MESURA | OO8.1 Gestió de les dades. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinatari: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ S'implementa el programari. ✔ Nombre d'informes generats amb dades desglossades segons criteris de gènere i altres variables rellevants. | ✔ El programari està en funcionament i permet l'extracció automatitzada de dades retributives desglossades. ✔ El programari garanteix la disponibilitat d'informes anuals amb informació detallada. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de fiabilitat i utilitat de l'eina per part de les persones responsables de la gestió de retribucions. ✔ Millora en la capacitat de detecció de possibles bretxes salarials i desviacions en la política retributiva. | ✔ Nombre d'errors del programari. ✔ Percentatge de satisfacció del personal de l'Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. |
| PERIODICITAT | Puntual. |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 37

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | RETRIBUCIONS | |
|--|---|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 37 | | |
| ACCIÓ | Fer un seguiment anual de la bretxa d'acord amb el Reial Decret 902/2020 amb l'elaboració del registre salarial i l'auditoria retributiva. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Retribucions. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE8. Garantir la igualtat retributiva. | | |
| MESURA | OO8.2 Fer el seguiment i l'avaluació de les retribucions. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. Destinataris: PDI i PTGAS. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Elaboració del registre salarial anual. | | ✔ Es realitza un registre salarial segons el que estipula el Reial Decret 902/2020. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Impacte del registre i l'auditoria en la implementació de mesures correctores. | | ✔ Si es detecten bretxes superiors al 25%, s'estableixen mesures de correcció en la mesura del possible. | |
| PERIODICITAT | Registre anual. A partir de l'auditoria retributiva. Puntual, en el marc del Pla d'Igualtat vigent. | | |
| CALENDARI | Inici: 2025. Anual | | |

Fitxa de seguiment: Acció 38

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | RETRIBUCIONS | |
|--|--|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 38 | | |
| ACCIÓ | Disposar d'un sistema de valoració de llocs de treball que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Retribucions. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE8. Garantir la igualtat retributiva. | | |
| MESURA | OO8.2 Fer el seguiment i l'avaluació de les retribucions. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gerència/ Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PTGAS. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Elaboració del registre salarial anual. | | ✔ Es defineix i s'aprova un sistema de valoració de llocs de treball amb criteris objectius i perspectiva de gènere. ✔ El sistema compleix els principis de totalitat, adequació i objectivitat, per evitar biaixos de gènere en la valoració. | |
| PERIODICITAT | Puntual. | | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 39

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 39 |
| ACCIÓ | Desenvolupar guies i materials de fàcil accés a les webs per explicar en detall: les mesures disponibles de conciliació i corresponsabilitat i els drets relacionats amb la cura familiar i personal. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Corresponsabilitat. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potencii la corresponsabilitat. |
| MESURA | 009.1 Millorar la comunicació i el coneixement de les mesures. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Pàgina web. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de materials desenvolupats i publicats a la web institucional. | ✔ Es publica un mínim d'1 material sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat de manera estructurada i accessible. |
| ✔ Nombre de visites a la secció web específica sobre conciliació. | ✔ Es realitza un monitoratge anual per analitzar l'interès i adaptar-ne la difusió, si cal. |
| ✔ Nombre de descàrregues de les guies de conciliació. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Aportacions recollides per la Comissió de Seguiment sobre la claredat i accessibilitat de la informació. | |
| PERIODICITAT | Puntual, amb revisió periòdica dels materials per garantir-ne l'actualització. |

Fitxa de seguiment: Acció 40

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 40 |
| ACCIÓ | Dissenyar campanyes de sensibilització adreçades als homes per fomentar l'ús de permisos de paternitat, lactància i altres drets de conciliació i fer-ne el seguiment. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Corresponsabilitat. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potencii la corresponsabilitat. |
| MESURA | OO9.1 Millorar la comunicació i el coneixement de les mesures. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gabinet del Rectorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vice-rectorat de PDI. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Xarxes socials. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de campanyes de sensibilització realitzades. | ✔ Es dissenyen i s'implementen un mínim d'1 campanya anual específica per promoure la corresponsabilitat dels homes. |
| ✔ Nombre d'homes que han fet ús de permisos de conciliació. | ✔ Increment del 2% del percentatge d'homes que fan ús d'aquests permisos en comparació amb l'any anterior. |
| PERIODICITAT | Anual (amb revisions de l'impacte de les campanyes cada any). |

Fitxa de seguiment: Acció 41

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
|---|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 41 | |
| ACCIÓ | Establir un canal per facilitar la recollida de les necessitats de conciliació de la plantilla. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Corresponsabilitat. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï la corresponsabilitat. | |
| MESURA | OO9.2 Identificar activament les necessitats. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinatari: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. ✔ Recursos informàtics. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de sol·licituds rebudes anualment. | ✔ Increment del 5% del nombre de sol·licituds rebudes cada any. | |
| ✔ Nombre d'informes anuals elaborats a partir de la informació recollida. | ✔ Es fa un informe anual amb les principals necessitats identificades i possibles millores per implementar. | |
| PERIODICITAT | Puntual (creació de la bústia), amb revisions anuals per avaluar-ne l'eficàcia. | |
| CALENDARI | Inici: 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 42

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
|--|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 42 | |
| ACCIÓ | Crear mecanismes per assegurar que l'ús de mesures de conciliació no penalitzi la progressió acadèmica en el cas del PDI i la carrera professional en el cas del PTGAS. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Corresponsabilitat. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï la corresponsabilitat. | |
| MESURA | OO9.3 Valorar l'impacte de la corresponsabilitat en la carrera professional. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerectorat de PDI Destinatari: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Realització d'un estudi sobre l'impacte de les mesures de conciliació en la trajectòria professional del PDI i del PTGAS. | ✔ Es fa un estudi diagnòstic amb dades desagregades per sexe, categoria professional i ús de mesures de conciliació. | |
| ✔ Elaboració de recomanacions per reduir la possible penalització indirecta per conciliació. | ✔ Es fa un recull de les recomanacions rebudes. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Canvis implementats en les normatives internes per garantir la no penalització. | ✔ Nombre de canvis implementats en les normatives internes per garantir la no penalització. | |
| PERIODICITAT | Puntual, amb revisions anuals per avaluar l'eficàcia de les mesures. | |

Fitxa de seguiment: Acció 43

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
|---|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 43 | |
| ACCIÓ | Evitar que la programació de reunions interfereixi en el foment de la corresponsabilitat. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Corresponsabilitat. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï la corresponsabilitat. | |
| MESURA | OO9.4 Revisar les mesures de conciliació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerectorat del PDI / departaments Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Elaboració d'una recomanació institucional sobre horaris de reunions. | ✔ Es publica 1 guia de bones pràctiques per evitar programar reunions en horaris que dificultin la conciliació. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. | |
| CALENDARI | 2025 | |

Fitxa de seguiment: Acció 44

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
|--|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 44 | |
| ACCIÓ | Treballar en mesures de flexibilitat horària i reconeixement d'interrupcions laborals dins del marc legal: 1) Comptabilitzar permisos i excedències familiars com a períodes vàlids en l'avaluació d'antiguitat; 2) Ajustar els criteris d'avaluació per evitar desavantatges per a persones amb càrregues familiars. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Corresponsabilitat. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï la corresponsabilitat. | |
| MESURA | OO9.4 Revisar les mesures de conciliació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Vicerectorat de PDI Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Informe preliminar de recomanacions ✔ Nombre de criteris d'avaluació modificats per integrar la perspectiva de conciliació. | ✔ Es presenta 1 informe amb recomanacions per facilitar la implementació d'ajustos normatius. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Aplicació efectiva dels ajustos en les normatives internes. | ✔ S'implementen el 50% dels ajustos recomanats. | |
| PERIODICITAT | Puntual. | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 45

| | |
|---|---|
| ÀMBIT D'APLICACIÓ | EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL |
| NÚM. D'ACCIÓ | 45 |
| ACCIÓ | Publicar els informes relatius a l'acolliment de les persones a les mesures de conciliació i dels permisos de maternitat/paternitat per facilitar-ne el seguiment. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Corresponsabilitat. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE9. Treballar en la construcció d'una cultura que potencii la corresponsabilitat. |
| MESURA | OO9.4 Revisar les mesures de conciliació. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI i PTGAS |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. ✔ Recursos informàtics. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Informe anual sobre l'ús de les mesures de conciliació i permisos de paternitat. ✔ Comparació anual per detectar tendències i possibles ajustos. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Es publica 1 informe anual sobre l'ús de les mesures de conciliació i permisos de paternitat. ✔ Es realitza 1 comparació anual per detectar tendències i possibles ajustos necessaris. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Impacte dels informes en la revisió i millora de les mesures de conciliació. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Nombre de millores de les mesures de conciliació. |
| PERIODICITAT | Anual. |
| CALENDARI | Inici: 2027 |

Fitxa de seguiment: Acció 46

| | |
|--|--|
| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
| NÚM. D'ACCIÓ | 46 |
| ACCIÓ | Establir un programa específic en prevenció i contra la violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, incloent-hi formació específica en perspectiva de gènere, interculturalitat i interseccionalitat per a tota la comunitat. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| MESURA | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Nombre de formacions específiques impartides anualment per a la comunitat universitària. ✔ Percentatge de PDI i de PTGAS que ha participat en formacions, per sexe. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Es programen un mínim de 3 formacions anuals dirigides a la plantilla. ✔ Com a mínim el 10% de la plantilla ha participat en alguna formació. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Grau de satisfacció i percepció d'utilitat de la formació per sexe de les persones participants. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Un mínim del 80% de les persones participants valoren positivament la formació en enquestes posteriors. |
| PERIODICITAT | Anual (amb sessions addicionals segons necessitat). |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 47

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 47 | |
| ACCIÓ | Revisar i actualitzar el protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. ✓ Cultura i gestió organitzativa. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. | |
| MESURA | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport jurídic. ✓ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de revisions i actualitzacions realitzades al protocol. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Es fa 1 revisió i 1 actualització del protocol bianual. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Grau de satisfacció de la comunitat sobre la claredat i l'accessibilitat del protocol després de la revisió. ✓ Incorporació de recomanacions d'expertes i bones pràctiques en la revisió. | | |
| PERIODICITAT | Anual (amb sessions addicionals segons necessitat). | |
| CALENDARI | 2025 | |

Fitxa de seguiment: Acció 48

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|--|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 48 | |
| ACCIÓ | Organitzar reunions anuals de la Unitat d'Igualtat amb dones de les empreses externes per compartir experiències i impulsar accions conjuntes. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. ✓ Cultura i gestió organitzativa. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. | |
| MESURA | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de reunions anuals realitzades. ✓ Nombre de dones participants. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Es fa com a mínim 1 reunió anual amb la participació de dones de les empreses externes. ✓ Mínim 10 dones participants. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accions o propostes concretes sorgides en les reunions que es traslladen a mesures de millora. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mínim 3 accions. | |
| PERIODICITAT | Anual-Bianual. | |

Fitxa de seguiment: Acció 49

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 49 |
| ACCIÓ | Programar la formació en perspectiva de gènere per a membres de la Comissió Permanent contra les Violències Masclistes i a les persones de referència designades per la rectora per instruir expedients disciplinaris per assegurar una capacitat contínua i actualitzada. Programar aquesta formació cada vegada que en sorgeixi la necessitat. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual per raó de sexe. |
| MESURA | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de formacions específiques impartides per a membres de la Comissió i les persones de referència. ✔ Percentatge de membres de la Comissió i persones de referència que han rebut formació. | ✔ Es programa un mínim d'1 formació anual. ✔ El 85% de les persones membres i designades han participat en una formació en els últims dos anys. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de valoració de la utilitat de la formació per part de les persones formades. | |
| PERIODICITAT | Anual (amb sessions addicionals segons necessitat). |
| CALENDARI | Inici: 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 50

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 50 |
| ACCIÓ | Incorporar una declaració de compromís de tolerància zero davant de les violències masclistes en les convocatòries laborals, webs i altres canals de comunicació. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. ✔ Cultura i gestió organitzativa. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual per raó de sexe. |
| MESURA | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)/ Gabinet del Rectorat. Destinataris: comunitat universitària. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. ✔ Xarxes socials. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Percentatge de convocatòries laborals i altres comunicacions institucionals que incorporen la declaració de compromís. ✔ Nombre de canals on s'ha publicat la declaració. | ✔ La declaració es publica en el 100% de les convocatòries laborals i canals institucionals clau. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de visibilitat i accessibilitat de la declaració en els diferents suports. | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. Revisió bianual per assegurar la seva actualització. |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 51

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 51 |
| ACCIÓ | Programar formació específica per als Serveis Jurídics de la UPF per garantir l'adequació de les seves intervencions en aquest àmbit. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| MESURA | OO10.1 Fer formació específica i continuada en prevenció i actuació. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Assessoria Jurídica. Destinatari: PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de formacions específiques impartides per a l'Assessoria Jurídica. | ✔ Es fa un mínim de 2 formacions específiques durant el període del Pla. |
| ✔ Nombre de professionals de l'Assessoria Jurídica que han completat la formació. | ✔ Un mínim del 80% dels membres de l'Assessoria Jurídica han participat en la formació. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau d'adequació de les intervencions jurídiques després de la formació. | ✔ El 90% del personal format declara sentir-se millor preparat per actuar en casos d'assetjament. |
| ✔ Incorporació de la perspectiva de gènere en l'atenció jurídica en casos d'assetjament. | ✔ El 90% del personal de l'Assessoria Jurídica assegura que adapta els seus protocols d'actuació seguint les recomanacions de la formació rebuda. |
| PERIODICITAT | Puntual (realització de formació inicial). |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 52

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 52 |
| ACCIÓ | Crear una campanya anual de difusió del Protocol de la Universitat contra les violències masclistes. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| MESURA | OO10.2 Millorar la comunicació i la visibilitat del Protocol. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat. Destinatari: comunitat universitària. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Xarxes socials. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de canals utilitzats per difondre la campanya. | ✔ Difondre la campanya a través de diferents canals institucionals (web, xarxes socials, butlletins informatius, etc.). |
| ✔ Nombre d'accions específiques de sensibilització vinculades a la campanya. | ✔ En el marc de la campanya es fan almenys 2 accions anuals (xerrades, tallers, publicacions, etc.) per reforçar la difusió del Protocol. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de coneixement del Protocol per part de la comunitat universitària. | ✔ Un mínim del 80% de les persones consultades declara conèixer millor el Protocol. |
| PERIODICITAT | Puntual (creació i difusió inicial dels materials). Revisió i actualització dels materials cada 2 anys. |
| CALENDARI | 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 53

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|---|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 53 | |
| ACCIÓ | Facilitar guies resum o infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. | |
| MESURA | OO10.2 Millorar la comunicació i la visibilitat del Protocol. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Materials formatius. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Creació de materials de suport (guies resum o infografies). | ✔ Es fa almenys 1 comunicació anual per recordar l'existència d'aquests materials i reforçar-ne la difusió. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Increment del coneixement del procediment i canals d'actuació en cas d'assetjament. | ✔ Un mínim del 70% de les persones consultades declara conèixer millor el Protocol. | |
| PERIODICITAT | Puntual (creació i difusió inicial dels materials). Revisió i actualització dels materials cada 2 anys. | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 54

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|---|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 54 | |
| ACCIÓ | Crear un sistema d'avaluació qualitativa anual sobre el funcionament del Protocol, amb indicadors clars per mesurar la seva efectivitat, així com la proposta i la implementació de mesures correctives per optimitzar el seu funcionament. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. | |
| MESURA | OO10.3 Avaluar i fer el seguiment del Protocol. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat Destinataris: comunitat universitària | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. | |
| PRIORITAT | Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Creació del sistema d'avaluació qualitativa del Protocol. | ✔ Es dissenya i s'aprova 1 sistema d'avaluació amb indicadors clars. ✔ Es defineixen un mínim de 5 indicadors clau per mesurar l'efectivitat del Protocol. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de millores del Protocol. | | |
| PERIODICITAT | Puntual. | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 55

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 55 |
| ACCIÓ | Informar a la web d'Igualtat i Diversitat de la UPF de les persones referents d'igualtat de cada secció sindical. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. |
| MESURA | OO10.3 Avaluar i fer el seguiment del Protocol. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. |
| PRIORITAT | Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Publicació dels referents de les seccions sindicals d'igualtat a la web. | ✔ El 100% de la informació sobre les persones referents d'igualtat de cada secció sindical està disponible i actualitzada a la web. |
| PERIODICITAT | Puntual (publicació inicial). Revisions anuals. |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 56

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | COMUNICACIÓ NO SEXISTA |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 56 |
| ACCIÓ | Revisar el banc d'imatges institucionals per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Comunicació no sexista. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE11. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en l'àmbit intern i extern. |
| MESURA | OO11.1 Millorar la diversitat en les comunicacions visuals. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gabinet del Rectorat. Destinataris: comunitat universitària. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. |
| PRIORITAT | Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de nous materials visuals incorporats amb criteris de diversitat i inclusió. | ✔ Un 100% de les fotografies. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de millores del Protocol. | |
| PERIODICITAT | La primera revisió es farà dins dels 12 primers mesos de vigència del Pla, però es continuarà treballant fins a aconseguir-ne l'actualització completa. |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 57

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | COMUNICACIÓ NO SEXISTA |
|--|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 57 |
| ACCIÓ | Crear un programa específic en línia o una guia per a tot el personal acadèmic, tècnic i administratiu sobre la incorporació de la comunicació visual inclusiva i interseccional. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Comunicació no sexista. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE11. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en l'àmbit intern i extern. |
| MESURA | OO11.2 Oferir formació contínua i sensibilització. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | <p>Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)/ Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat.</p> <p>Destinataris: PDI i PTGAS.</p> |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. ✔ Materials formatius. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Nombre de formacions en línia o guies publicades sobre comunicació visual inclusiva. ✔ Percentatge de persones participants en la formació. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Es desenvolupa i es posa en marxa almenys 1 programa específic en línia o una guia específica per al PDI i el PTGAS. ✔ Un mínim del 60% del PDI i el PTGAS haurà completat la formació en comunicació visual inclusiva al final de la vigència del Pla. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Valoració del personal participant. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes posteriors. |
| PERIODICITAT | <p>Puntual, el disseny i el llançament de la guia o formació.</p> <p>Disponible de manera continuada al llarg del Pla</p> |

Fitxa de seguiment: Acció 58

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | COMUNICACIÓ NO SEXISTA |
|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 58 |
| ACCIÓ | Revisar les 'Recomanacions per a un llenguatge inclusiu del Gabinet Lingüístic' i el <i>Llibre d'estil de la UPF</i> |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Comunicació no sexista. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE11. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en l'àmbit intern i extern. |
| MESURA | OO11.3 Revisar les guies i els suports institucionals. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | <p>Responsables: Gabinet del Rectorat</p> <p>Destinataris: PDI i PTGAS</p> |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Creació del grup de treball per a la revisió de guies i manuals d'estil. ✔ Documents revisats i actualitzats. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Constitució d'1 grup de treball. ✔ Publicació d'1 versió actualitzada, si escau. |
| PERIODICITAT | La primera revisió es farà dins dels 12 primers mesos de vigència del Pla, però es continuarà treballant fins a aconseguir-ne l'actualització completa. |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 59

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | COMUNICACIÓ NO SEXISTA |
|--|---|------------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 59 | |
| ACCIÓ | Incloure una breu descripció del compromís institucional amb la igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió a les ofertes públiques de treball en la web de la UPF i altres suports institucionals. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Comunicació no sexista. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE11. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en l'àmbit intern i extern. | |
| MESURA | OO11.3 Revisar les guies i els suports institucionals. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinatari: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'ofertes de treball que inclouen la declaració de compromís institucional amb la igualtat. | ✔ El 100% de les ofertes de treball publicades a la web de la UPF i altres suports institucionals incorporen la declaració de compromís. | |
| PERIODICITAT | Aplicació en totes les ofertes publicades durant el període de vigència del Pla. | |
| CALENDARI | Inici: 2025. Al llarg de tot el Pla | |

Fitxa de seguiment: Acció 60

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | SALUT LABORAL |
|---|--|---------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 60 | |
| ACCIÓ | Informar (publicar a la intranet) que les dones i persones menstruants que experimentin menstruacions doloroses o incapacitants tenen dret a una situació especial d'incapacitat temporal, d'acord amb la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. | |
| MESURA | OO12.1 Establir mesures específiques de protecció per a les dones. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinatari: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. ✔ Suport jurídic. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Publicació de la informació a la intranet i altres canals institucionals. | ✔ La informació es publica a la intranet corporativa i altres canals interns accessibles per a tot el personal. | |
| PERIODICITAT | Un cop publicada la informació, es revisarà periòdicament per garantir-ne l'actualització. | |
| CALENDARI | Inici: 2025 | |

Fitxa de seguiment: Acció 61

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | SALUT LABORAL |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 61 |
| ACCIÓ | Desenvolupar una guia de bones pràctiques al lloc de treball per donar suport a les treballadores que experimenten símptomes del climateri (procés de reajustament previ i posterior a la menopausa), la menstruació i la menopausa, amb l'objectiu de prevenir la discriminació i facilitar un entorn laboral favorable. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. |
| MESURA | OO12.1 Establir mesures específiques de protecció per a les dones. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Pàgina web. |
| PRIORITAT | 2 Mitjana |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Creació i difusió de la guia de bones pràctiques. ✔ Nombre de sessions formatives realitzades sobre climateri, menstruació i menopausa. ✔ Nombre d'accions de difusió realitzades per promoure la guia i la formació. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Es desenvolupa i es publica 1 guia de bones pràctiques accessible per a tot el personal. ✔ S'organitza almenys 1 sessió formativa anual sobre aquestes temàtiques. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de riscos laborals relacionats amb el climateri, menstruació i menopausa. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ 100% d'incorporació de la perspectiva de gènere als processos indicats. |
| PERIODICITAT | Puntual. Revisió anual de la guia i les formacions associades. |
| CALENDARI | 2027 |

Fitxa de seguiment: Acció 62

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | SALUT LABORAL |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 62 |
| ACCIÓ | Revisar i actualitzar els documents de la política de prevenció de riscos laborals per incorporar-hi explícitament la perspectiva de gènere. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. |
| MESURA | OO12.2 Fer formació formal i continuada en igualtat de gènere per al personal de salut laboral. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Recursos jurídic. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Nombre de documents revisats i actualitzats per incorporar la perspectiva de gènere. ✔ Nombre de recomanacions i canvis implementats en la política de prevenció de riscos laborals. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ El 100% dels documents clau de la política de prevenció de riscos laborals es revisen i s'actualitzen per garantir la integració de la perspectiva de gènere. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Grau de valoració dels equips de salut laboral sobre la claredat i aplicabilitat dels nous criteris. | |
| PERIODICITAT | La primera revisió es farà dins dels 12 primers mesos de vigència del Pla, però es continuarà treballant fins a aconseguir-ne l'actualització completa. |

Fitxa de seguiment: Acció 63

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | SALUT LABORAL |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 63 |
| ACCIÓ | Establir sessions de seguiment anuals per actualitzar els coneixements sobre novetats normatives i recerques en salut laboral i gènere. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Salut laboral. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. |
| MESURA | OO12.2 Fer formació formal i continuada en igualtat de gènere per al personal de salut laboral. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre de sessions anuals organitzades. | ✔ Es fan almenys 2 sessions anuals sobre novetats normatives i investigacions en salut laboral i gènere. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Grau de satisfacció del personal participant sobre la utilitat de les sessions. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim a les enquestes de valoració. |
| PERIODICITAT | Anual. |
| CALENDARI | 2025 |

Fitxa de seguiment: Acció 64

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | SALUT LABORAL |
|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 64 |
| ACCIÓ | Desenvolupar un programa específic per a tots els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL) sobre igualtat de gènere i interseccionalitat. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. |
| MESURA | OO12.2 Fer formació formal i continuada en igualtat de gènere per al personal de salut laboral. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI i PTGAS. |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos jurídic. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Nombre d'accions formatives impartides. ✔ Percentatge de membres del Comitè i de l'OPRL que han completat la formació. | ✔ S'impartiran un mínim de 2 accions formatives anuals en igualtat de gènere i interseccionalitat per als membres del Comitè de Seguretat i Salut i l'OPRL. ✔ El 100% dels membres del Comitè i de l'OPRL haurà completat almenys una acció formativa en perspectiva de gènere al final del Pla. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| ✔ Valoració del grau de satisfacció dels participants sobre la formació rebuda. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes posteriors. |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla. |
| CALENDARI | 2026 |

Fitxa de seguiment: Acció 65

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | SALUT LABORAL |
|--|--|---------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 65 | |
| ACCIÓ | Procurar la paritat en el Comitè de Seguretat i Salut per assegurar que hi hagi una representació igualitària de dones i homes en tots els segments (PDI, PTGAS, relació laboral, funcionariat, etc.). | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. | |
| MESURA | OO12.3. Incrementar la representació de dones al Comitè de Seguretat i Salut. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. | |
| PRIORITAT | Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Percentatge de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut. ✔ Nombre de segments (PDI, PTGAS, funcionariat, laboral, etc.) en què hi ha paritat. | ✔ S'assoleix un mínim del 40% de dones en la composició del Comitè de Seguretat i Salut. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Seguiment de la composició del Comitè de Seguretat i Salut amb perspectiva de gènere. | ✔ Es fa 1 revisió periòdica de la composició del Comitè per assegurar el manteniment de la paritat. | |
| PERIODICITAT | Revisió i ajust de la composició del Comitè en cada renovació de membres. | |

Fitxa de seguiment: Acció 66

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | | SALUT LABORAL |
|--|---|---------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 66 | |
| ACCIÓ | Garantir que el seguiment de l'avaluació dels riscos psicosocials manté la variable de gènere i la mirada interseccional. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. | |
| MESURA | OO12.4. Millorar l'avaluació de riscos psicosocials. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu Destinataris: PDI i PTGAS | |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Informes de seguiment de riscos psicosocials. ✔ Nombre de reunions de seguiment on es revisen els resultats amb enfocament de gènere. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ El 100% dels informes de seguiment de riscos psicosocials incorporen l'anàlisi desagregada per sexe i altres variables interseccionals. ✔ Es fa un mínim d'1 reunió anual per revisar les conclusions i les recomanacions derivades de l'avaluació de riscos psicosocials des d'una mirada de gènere i interseccional. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Impacte de l'anàlisi amb perspectiva de gènere en la presa de decisions. | ✔ S'incorporen 2 accions de millora en la UPF de les dades recollides del seguiment de l'avaluació de riscos psicosocials. | |
| PERIODICITAT | Segons la planificació d'avaluacions de riscos psicosocials i les reunions de seguiment. | |
| CALENDARI | Inici: 2025. Al llarg de tot el Pla | |

| ÀMBIT D'APLICACIÓ | SALUT LABORAL |
|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 67 |
| ACCIÓ | Mantenir o assegurar la incorporació de l'enfocament de gènere i interseccional en les enquestes de riscos psicosocials. |
| ÀMBITS ON IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Cultura i gestió organitzativa. ✔ Salut laboral. |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE12. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. |
| MESURA | OO12.4 Millorar l'avaluació de riscos psicosocials. |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu Destinataris: PDI i PTGAS |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere. |
| PRIORITAT | 1 Alta |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Els informes de riscos psicosocials inclouen una anàlisi amb perspectiva de gènere i interseccionalitat. ✔ Les enquestes de riscos psicosocials inclouen preguntes específiques sobre desigualtats de gènere en l'exposició als riscos psicosocials. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ El 100% dels informes de riscos psicosocials analitzen les dades desagregades per sexe i altres variables interseccionals. ✔ El 100% de les enquestes sobre riscos psicosocials integren preguntes amb enfocament de gènere i interseccionalitat. |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST |
| <ul style="list-style-type: none"> ✔ Qualitat dels indicadors utilitzats per mesurar les desigualtats de gènere i interseccionalitat en els riscos psicosocials. | <ul style="list-style-type: none"> ✔ Es revisen anualment els indicadors per garantir que capturen de manera efectiva les desigualtats de gènere i interseccionalitat. |
| PERIODICITAT | Segons la planificació d'avaluacions de riscos psicosocials. |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | | | | | |
| 1. Establir un programa específic sobre perspectiva de gènere i interseccionalitat. | | X | X | X | X |
| 2. Vetllar per tal que les accions formatives es facin dins l'horari laboral i s'adaptin a les persones amb reducció de jornada, per assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació. | X | X | X | X | X |
| 3. Incorporar al pla d'acollida del PDI i del PTGAS de nova incorporació material informatiu en línia que integri els principis d'igualtat, inclusió i diversitat, així com el compromís de tolerància zero envers les violències masclistes. | | X | X | X | X |
| 4. Programar tallers especialitzats per als càrrecs de responsabilitat i membres de comissions universitàries que incloguin: mòduls sobre gènere i interseccionalitat; eines per identificar situacions de discriminació i desigualtat; i, casos pràctics per millorar la gestió d'equips amb perspectiva de gènere i interseccionalitat. | | X | X | X | X |
| 5. Establir un calendari anual d'activitats i esdeveniments sobre igualtat de gènere i interseccionalitat, per assegurar la implicació de totes les facultats i departaments. | X | X | X | X | X |
| 6. Desenvolupar un pla de difusió anual sobre el Pla d'Igualtat que inclogui la difusió de les polítiques d'igualtat i interseccionalitat. | X | X | X | X | X |
| 7. Crear espais de diàleg per a dones –reunions informals– per fomentar la reflexió i el suport mutu. | X | X | X | X | X |
| 8. Dissenyar un sistema de seguiment basat en indicadors (percentatge de participació, nombre de persones formades, etc.) que permeti mesurar l'impacte de les accions dutes a terme. | X | X | X | X | X |
| 9. Elaborar un informe anual de seguiment del grau d'assoliment dels objectius, les disfuncions identificades i les mesures d'ajust, accions de millora o propostes d'optimització. | | X | | X | |
| 10. Crear l'Observatori de la Igualtat –una pestanya dins de la web de la Unitat d'Igualtat– amb dades estadístiques desagregades per sexe i identitat de gènere quan estiguin disponibles. | X | X | X | X | X |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT | | | | | |
| 12. Impartir accions formatives per al PDI amb l'objectiu de garantir la integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en la docència, tot posant èmfasi en el paper de la dona i del col·lectiu LGBTI en el desenvolupament científic, social, històric o artístic d'aquell àmbit. | | X | X | X | X |
| 13. Promoure la formació en perspectiva de gènere per als estudiants de doctorat en el marc del programa CÍKLICS. | | X | X | X | X |
| 14. Establir col·laboracions amb expertes en gènere i interseccionalitat per oferir seminaris i tallers especialitzats per al personal acadèmic i investigador. | | X | X | X | X |
| 15. Identificar bones pràctiques d'integració de la perspectiva de gènere en la docència. | X | X | X | X | X |
| 16. Incentivar la integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en l'acció docent donant suport al professorat que implementi mesures encaminades a millorar les metodologies d'ensenyament o els materials didàctics de les assignatures. | X | X | X | X | X |
| 17. Elaborar guies i eines pràctiques per ajudar el professorat a identificar i abordar el currículum ocult. | | X | X | X | X |
| 18. Promoure la identificació i l'eliminació d'estereotips en els materials i les metodologies educatives mitjançant la formació del professorat, la difusió de bones pràctiques i la disponibilitat de recursos que facilitin la integració de la perspectiva de gènere en la docència. | | X | X | X | X |
| 19. Fer accions comunicatives de sensibilització dirigides a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de graus acadèmics i la seva posterior aplicació professional, aprofitant l'11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la Ciència) i les Jornades de Portes Obertes (presentacions de graus molt masculinitzats). | X | X | X | X | X |
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL | | | | | |
| 20. Dissenyar un sistema per millorar l'obtenció de dades que permeti analitzar de manera periòdica el nivell formatiu de la plantilla. | | X | | | |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA | | | | | |
| 21. Dissenyar accions per afavorir i atraure dones en àmbits del coneixement on estan infrarepresentades mitjançant estratègies de captació, desenvolupament professional i visibilització del talent femení. | | X | X | X | X |
| 22. Fomentar un entorn inclusiu als àmbits de coneixement on les dones estan infrarepresentades, que reconegui i promogui la presència de dones en totes les categories acadèmiques (professorat agregat, titular, catedràtic i honoris causa). | | X | | X | |
| 23. Crear programes de mentoria per afavorir la presència del talent femení en projectes de recerca competitiu, per promoure la igualtat d'oportunitats i el seu desenvolupament professional. | | X | | X | |
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ | | | | | |
| 24. Garantir el compliment de la normativa vigent en els processos de promoció i contractació, per assegurar la igualtat de mèrits i capacitats. En cas d'empat després de l'aplicació dels criteris de desempat objectius establerts, es prioritzarà la candidatura de la identitat de gènere infrarepresentada en el departament/unitat. | X | X | X | X | X |
| 25. Facilitar una guia amb exemples concrets per evitar biaixos de gènere i interseccionalitat per a tots els membres de les comissions de selecció del PDI, que garanteixi una avaluació no discriminatòria de les candidatures. | | X | X | X | X |
| 26. Establir mecanismes que garanteixin la informatització de totes les fases del procés de selecció en les convocatòries de <i>tenure-track</i> a partir de la variable gènere: sol·licituds admeses; persones preseleccionades; candidat/a finalista; i composició per sexe dels tribunals de selecció. | | X | X | X | X |
| 27. Vetllar perquè tots els departaments treballin els processos de selecció i promoció a través d'una aplicació que permeti fer el seguiment a partir de la variable de gènere. | | X | X | X | X |
| 28. Vetllar perquè els tribunals de selecció i contractació siguin el màxim de paritaris possible. | X | X | X | X | X |
| 29. Vetllar per evitar que existeixin barreres no intencionades que afectin col·lectius específics en l'accés. | X | X | X | X | X |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PROMOCIÓ PROFESSIONAL | | | | | |
| 30. Garantir l'explotació de les dades del PDI que contenen la informació relativa a sexe, categoria professional, situació en el procés d'acreditació (acreditat/no acreditat), participació en formacions (específicament, formacions en perspectiva de gènere) o accions de millora de carrera, permisos familiars o reduccions de jornada i promoció per tal de poder elaborar l'informe anual de seguiment. | X | X | X | X | X |
| 31. Col·laborar amb l'AQU i l'ANECA per incloure criteris amb perspectiva de gènere en els processos d'acreditació, especialment en: la valoració de mèrits d'investigació i docència; la flexibilització de criteris per a persones amb permisos per cura o reduccions de jornada. | | X | X | X | X |
| 32. Incorporar els ajustaments motivats per les interrupcions per permisos familiars en l'avaluació dels mèrits, d'acord amb la normativa vigent. | | X | X | X | X |
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA | | | | | |
| 33. Garantir que les llicitacions relatives a formació incloquin la perspectiva de gènere i interseccional. | | X | X | X | X |
| 34. Incorporar criteris d'interdisciplinarietat per assegurar que la formació cobreixi àrees transversals com la sostenibilitat, l'ètica professional i la responsabilitat social. | | X | X | X | X |
| 35. Recomanar que les formacions en perspectiva de gènere realitzades pel PDI i pel PTGAS quedin registrades per tal de poder fer-ne un seguiment. | X | X | X | X | X |
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: RETRIBUCIONS | | | | | |
| 36. Garantir la creació d'un programari que permeti sistematitzar les dades retributives de la plantilla, així com recollir les dades desglossades per departament, categoria professional, lloc de treball, jornada, vinculades amb permisos, entre d'altres. | X | | | | |
| 37. Fer un seguiment anual de la bretxa d'acord amb el RD 902/2020 amb l'elaboració del registre salarial i l'auditoria retributiva. | X | X | X | X | X |
| 38. Disposar d'un sistema de valoració de llocs de treball que assegurï la incorporació de la perspectiva de gènere. | | X | | | |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL | | | | | |
| 39. Desenvolupar guies i materials de fàcil accés a les webs per explicar en detall: les mesures disponibles de conciliació i corresponsabilitat i els drets relacionats amb la cura familiar i personal. | X | X | X | X | X |
| 40. Dissenyar campanyes de sensibilització adreçades als homes per fomentar l'ús de permisos de paternitat, lactància i altres drets de conciliació i fer-ne el seguiment. | | X | X | X | X |
| 41. Establir un canal per facilitar la recollida de les necessitats de conciliació de la plantilla. | X | X | X | X | X |
| 42. Crear mecanismes per assegurar que l'ús de mesures de conciliació no penalitzi la progressió acadèmica en el cas del PDI i la carrera professional en el cas del PTGAS. | | X | X | X | X |
| 43. Evitar que la programació de reunions interfereixin en el foment de la corresponsabilitat. | X | X | X | X | X |
| 44. Treballar en mesures de flexibilitat horària i reconeixement d'interrupcions laborals dins del marc legal: 1) Comptabilitzar permisos i excedències familiars com a períodes vàlids en l'avaluació d'antiguitat; 2) Ajustar els criteris d'avaluació per evitar desavantatges per a persones amb càrregues familiars. | | X | | | |
| 45. Publicar els informes relatius a l'acolliment de les persones a les mesures de conciliació i dels permisos de maternitat/paternitat per facilitar-ne el seguiment. | | | X | X | X |
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE | | | | | |
| 46. Establir un programa específic en prevenció i contra la violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, incloent-hi formació específica en perspectiva de gènere, interculturalitat i interseccionalitat per a tota la comunitat. | X | X | X | X | X |
| 47. Revisar i actualitzar el Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. | X | | X | | X |
| 48. Organitzar reunions anuals de la Unitat d'Igualtat amb dones de les empreses externes per compartir experiències i impulsar accions conjuntes. | | X | | X | |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE | | | | | |
| 49. Programar la formació en perspectiva de gènere a membres de la Comissió Permanent contra les Violències Masclistes i a les persones de referència designades per la rectora per instruir expedients disciplinaris per assegurar una capacitat contínua i actualitzada. Programar aquesta formació cada vegada que sorgeixi la necessitat. | X | X | X | X | X |
| 50. Incorporar una declaració de compromís de tolerància zero davant de les violències masclistes en les convocatòries laborals, webs i altres canals de comunicació. | | X | X | X | X |
| 51. Programar formació específica per als Serveis Jurídics de la UPF per garantir l'adequació de les seves intervencions en aquest àmbit. | | X | X | X | X |
| 52. Crear una campanya anual de difusió del Protocol de la Universitat contra les violències masclistes. | | X | X | X | X |
| 53. Facilitar guies resum o infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament. | | X | X | X | X |
| 54. Crear un sistema d'avaluació qualitativa anual sobre el funcionament del Protocol, amb indicadors clars per mesurar la seva efectivitat, així com la proposta i la implementació de mesures correctives per optimitzar el seu funcionament. | | X | X | X | X |
| 55. Informar a la web d'Igualtat i Diversitat de la UPF de les persones referents d'igualtat de cada secció sindical. | X | X | X | X | X |
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: COMUNICACIÓ NO SEXISTA | | | | | |
| 56. Revisar el banc d'imatges institucionals per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució. | X | X | X | X | X |
| 57. Crear un programa específic en línia o una guia per a tot el personal acadèmic i administratiu sobre la incorporació de la comunicació visual inclusiva i interseccional. | | X | | X | |
| 58. Revisar les 'Recomanacions per a un llenguatge inclusiu' del Gabinet Lingüístic i el <i>Llibre d'estil de la UPF</i> . | X | | | | |

6.3 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|------|------|------|------|------|
| ÀMBIT DE REFERÈNCIA: SALUT LABORAL | | | | | |
| 60. Informar (publicar a la intranet) que les dones i persones menstruants que experimentin menstruacions doloroses o incapacitants tenen dret a una situació especial d'incapacitat temporal, d'acord amb la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs. | X | X | X | X | X |
| 61. Desenvolupar una guia de bones pràctiques al lloc de treball per donar suport a les treballadores que experimenten símptomes del climateri (procés de reajustament previ i posterior a la menopausa), la menstruació i la menopausa, amb l'objectiu de prevenir la discriminació i facilitar un entorn laboral favorable. | | | X | | |
| 62. Revisar i actualitzar els documents de la política de prevenció de riscos laborals per incorporar-hi explícitament la perspectiva de gènere. | X | | | | |
| 63. Establir sessions de seguiment anuals per actualitzar els coneixements sobre novetats normatives i recerques en salut laboral i gènere. | X | X | X | X | X |
| 64. Desenvolupar un programa específic per a tots els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL) sobre igualtat de gènere i interseccionalitat. | | X | X | X | X |
| 65. Procurar la paritat en el Comitè de Seguretat i Salut Laboral per assegurar que hi hagi una representació igualitària de dones i homes en tots els segments (PDI, PTGAS, relació laboral, funcionariat, etc.). | X | X | X | X | X |
| 66. Garantir que el seguiment de l'avaluació dels riscos psicosocials manté la variable de gènere i la mirada interseccional. | X | X | X | X | X |
| 67. Mantenir o assegurar la incorporació de l'enfocament de gènere i interseccional en les enquestes de riscos psicosocials. | | X | X | X | X |

7. Annexos

Annex 1
Constitució de la Comissió Negociadora

Annex 2
Acta de constitució de la Comissió de Seguiment del Pla

Annex 3
Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat

Annex 4. Glossari de termes

Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Discriminació directa. La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta. La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Estereotips de gènere. Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere. La condició d'homes i dones per ser igual pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de fet o igualtat real. Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. 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 com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, amb l'eliminació dels estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després de reconèixer que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Violència masclista. La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Annex 5. Marc Normatiu

Al llarg de les darreres dècades, i des de diferents institucions, s'ha desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qual-sevol mena de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Àmbit internacional

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional**³ està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona**, precursora de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), de l'any 1979, i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. És especialment rellevant la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

Àmbit comunitari

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present als diferents tractats de la Unió Europea (UE).

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la **Carta Social Europea**, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

³ Generalitat de Catalunya (2014). "Normativa europea i internacional", dins dels recursos per als serveis d'igualtat i qualitat en el treball per a empreses. Recuperat de http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/igualtat_empreses/sie/recursos/normativa/normativa_europea/.

La Comunitat Europea⁴ incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam**, de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça**, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir. A l'article 3 estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea⁵ recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen. Conté un capítol titulat "Igualtat", que inclou els principis de no-discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

És especialment rellevant la **Directiva 2006/54**,⁶ relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Finalment, la **Directiva (UE) 2023/970**,⁷ per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o un treball d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu compliment. Aquesta directiva té prevista la seva transposició dins la normativa dels estats membres com a més tard el 7 de juny del 2026.

Àmbit de l'estat espanyol

La Constitució espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

⁴ Eur-lex.europa.eu (2016). Empleo y política social [en línia]. Recuperat de http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17,SUM_2_CODED%3D1710&locale=es.

⁵ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf.

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>.

⁷ [Publications Office](https://publications-office.europa.eu/).

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**.⁸ L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta llei cal destacar l'article 45, que concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat:

- 1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.*
- 2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.*⁹
- 3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.*
- 4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.*
- 5. L'elaboració i implantació de Plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.*

⁸ http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf.

⁹ Segons la disposició transitòria dotzena del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, aquest requisit també és obligatori per a empreses de cinquanta o més treballadors.

I l'article 47 parla sobre la transparència en la implantació del pla d'igualtat:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El mes de març del 2019 es va publicar al BOE el **Reial Decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.**¹⁰

La norma conté set articles que modifiquen set lleis amb la finalitat d'incidir de manera directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball.

L'article 1 modifica els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i s'hi introdueix una nova disposició transitòria.

De l'article 46 es modifica l'apartat 2 i s'hi afegeixen tres nous apartats 4, 5 i 6, amb la redacció següent:

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.*
- b) Classificació professional.*
- c) Formació.*
- d) Promoció professional.*
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.*
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.*
- g) Infrarepresentació femenina.*
- h) Retribucions.*
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.*

¹⁰ Segons la disposició transitòria dotzena del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, aquest requisit també és obligatori per a empreses de cinquanta o més treballadors.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>.

Per últim, el Reial Decret 901/2020,¹¹ de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. I el Reial Decret 902/2020,¹² de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que té per objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, a partir del desenvolupament dels mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles existents.

A més a l'àmbit específic d'universitats, la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, disposa que el sistema s'orientarà a l'educació en el respecte als drets i llibertats fonamentals, a la igualtat de drets i oportunitats entre homes i dones i a la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, malaltia o qualsevol altra condició o circumstància.

Més recentment la **Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari**,¹³ preveu a l'article 4 que les universitats han de comptar amb els plans que garanteixin la igualtat de gènere a totes les seves activitats, mesures per a la correcció de la bretxa salarial entre dones i homes, condicions d'accessibilitat i ajustos raonables per a les persones amb discapacitat, i mesures de prevenció i resposta davant de la violència, la discriminació o l'assetjament emparades en la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència. Així mateix l'article 43 sobre unitats bàsiques preveu que les unitats d'igualtat seran les encarregades d'assessorar, coordinar i avaluar la incorporació transversal de la igualtat entre dones i homes en el desenvolupament de les polítiques universitàries, així com d'incloure la perspectiva de gènere en el conjunt d'activitats i funcions de la universitat.

¹¹ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf.

¹² https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf.

¹³ [Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2023/03/22/pdfs/BOE-A-2023-12215-C.pdf)

Àmbit català

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 del "Capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social":

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

1.1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**,¹⁴ que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

L'article 28 d'aquesta llei fa referència a l'article 5 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que ha estat modificada per la Llei 7/2022, de 12 de maig, de modificació de la Llei 1/2003, d'universitats de Catalunya. Aquesta llei modifica diversos articles de la llei esmentada per tal de recollir més clarament el dret a l'ensenyament universitari i a la igualtat d'oportunitats, i encomana al Govern d'articular mesures que facin més assequibles les despeses de residència, menjador i transport.

¹⁴ <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>.

En l'àmbit de l'abordatge de la violència masclista cal esmentar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada i ampliada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, que amplia àmbits i maneres de violència, incorpora la perspectiva de la interseccionalitat i inclou la violència institucional com un àmbit de la violència masclista, a més d'incorporar la manca de diligència deguda com una manifestació de violència institucional.

Primer Pla de Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra

abril del 2025 — abril del 2029

1. Introducció

La Universitat Pompeu Fabra (UPF), conscient del seu paper clau com a institució d'educació superior i de recerca en un món cada cop més interconnectat i divers, impulsa el present Pla de Diversitat amb la voluntat decidida de vetllar per un entorn universitari més inclusiu, equitatiu i compromès amb els valors del respecte, la tolerància i la justícia social. La diversitat de la condició humana, entesa en totes les seves dimensions –sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen ètnic, nacional i cultural, capacitat o diversitat funcional, situació socioeconòmica, edat, religió i espiritualitat, entre d'altres– és reconeguda per la UPF com una font de riquesa acadèmica, cultural i social, que millora significativament l'experiència educativa i enforteix la cohesió de tota la comunitat universitària.

Aquest Pla s'emmarca dins el context dispositiu vigent i, de manera específica, en dos marcs: l'estatal, amb la Llei orgànica del sistema universitari del 2023 (LOSU), i en el català, amb el Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes del 2024 (PIDUC), alineant-se amb altres normatives catalanes, estatals i europees en matèria d'igualtat substantiva, diversitat i inclusió.

El seu desenvolupament representa una oportunitat per consolidar una cultura universitària basada en la convivència, el respecte mutu i la promoció d'una ciutadania global, oberta i plural. La UPF ha estat pionera, des de la seva creació, en l'atenció de la diversitat funcional a través del servei d'UPF Inclusió, que ha anat treballant el cas de cada persona, individualment i atenent les diferents necessitats que s'han plantejat en els diversos moments de la vida de l'estudiantat: en l'acollida, en l'adaptació curricular que hagi necessitat, en el seu desenvolupament educatiu i en la realització de les pràctiques professionals vinculades al seu grau.

La UPF també compta des de fa anys amb la Unitat d'Igualtat (Unitat d'Igualtat i Diversitat des del 2023), que ha anat atenent consultes relatives a discriminacions per raó de sexe, gènere, identitat sexual, entre altres; acompanyant les persones que s'hi han adreçat; informant sobre els processos de denúncia i les seves implicacions i també tramitant-les, quan ha estat el cas, en seguiment del protocol aprovat per Consell de Govern a l'abril del 2022.

Escau esmentar, també, l'adopció del Codi Ètic de la UPF, aprovat l'any 2020, que estableix els principis ètics inspiradors de la vida a la Universitat i que, sota el principi d'igualtat, diu que “la Universitat ha de prendre les mesures necessàries per garantir el compliment del dret a la no-discriminació en tots els seus àmbits, ja sigui per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, diversitat funcional, origen, condició de racialització, creences religioses o classe social”.

Ara és un moment oportú perquè la UPF no només continuï atenent, com ha fet fins ara, les necessitats que se li adrecin, sinó també perquè obri l'escolta a l'atenció d'altres maneres de discriminació i/o malestar que es puguin generar dins i entre la seva comunitat. La LOSU, promulgada el març del 2023, requereix que les universitats es dotin específicament d'unitats no només d'igualtat sinó també de diversitat, que poden articular-se de manera conjunta o separada. Ha estat voluntat política de la UPF no separar aquestes unitats, atenent, per una banda, l'opinió de les persones expertes de l'àmbit, que han assenyalat que, sovint, les causes que generen malestar a les persones no tenen un origen únic i clar, sinó multidimensional. Per una altra banda, la recerca acadèmica consolidada parteix de la interseccionalitat que conforma qualsevol condició humana, de manera que no tindria tampoc sentit crear unitats diferenciades per a cadascun dels eixos en els quals es pot desplegar la diversitat, sinó que precisament s'ha prioritzat abordar la persona, en tota la seva complexitat, en la seva particular combinació, vivència i expressió de totes les variables que defineixen la seva condició.

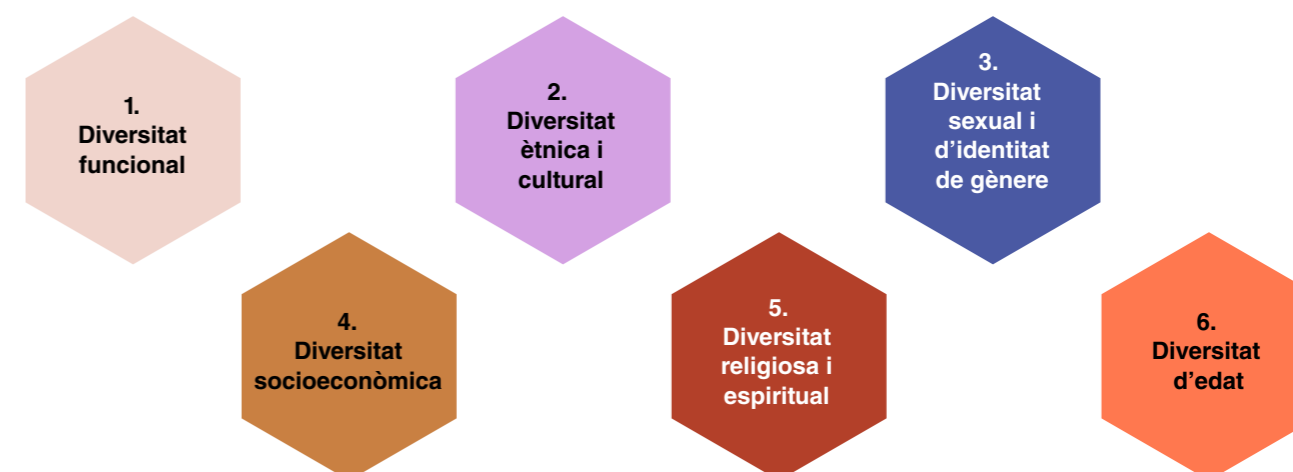
L'actual Pla de Diversitat de la UPF s'ha elaborat a partir d'una diagnosi prèvia, a l'entorn de sis eixos d'anàlisi –diversitat funcional, diversitat sexual i d'identitat de gènere, diversitat ètnica i cultural, diversitat socioeconòmica, diversitat religiosa i espiritual, i diversitat d'edat–, que ha permès cartografiar la realitat de la comunitat universitària i identificar-ne els punts forts i les àrees de millora. A partir d'aquí, el Pla de Diversitat s'estructura, en plena consonància amb el procediment utilitzat al PIDUC, a l'entorn de sis eixos d'actuació prioritari: (1) transició cap a la comunitat universitària, (2) cultura inclusiva i diversa, (3) acompanyament i participació en la vida universitària, (4) accessibilitat i disseny universal a tots els àmbits, (5) transició cap al mercat laboral i (6) coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions. Dins de cadascun d'aquests eixos d'actuació s'han definit els objectius estratègics i específics, acompanyats d'una proposta d'accions que es concreten al final d'aquest document. Amb el desplegament d'aquestes accions, es pretén construir un entorn on la igualtat d'oportunitats i la plena inclusió siguin una realitat per a tota la comunitat universitària.

2. Metodologia: eixos d'anàlisi i fonts d'informació

La diagnosi prèvia s'ha realitzat a partir d'una metodologia mixta que combina eines quantitatives i qualitatives amb l'objectiu d'obtenir una visió completa i representativa de l'estat de la diversitat a la Universitat. Aquesta metodologia ha inclòs tres elements. En primer lloc, s'ha fet una recollida de dades demogràfiques disponibles desglossades per variables clau com gènere, edat, origen ètnic, situació socioeconòmica i discapacitat, entre altres; identificació de patrons i possibles disparitats en la representació de diversos col·lectius. En segon lloc, s'ha fet una recollida de dades subjectives a partir d'entrevistes en profunditat amb representants de diferents col·lectius de la comunitat universitària (estudiantat, PDI, PTGAS i altres) i de dinàmiques de grups de participació per recollir percepcions, experiències i propostes de millora per part de col·lectius diversos; enquestes dirigides a tota la comunitat universitària, amb preguntes adaptades per analitzar les variables clau de la diversitat i l'avaluació de la percepció d'inclusió, accessibilitat i representació dins la Universitat, així com del grau de coneixement i satisfacció amb les polítiques existents. En tercer lloc, s'ha fet una recollida de dades qualitatives objectives, en l'annex 8 de la diagnosi, a través dels informes, avaluacions internes i altres documents elaborats per la UPF o institucions externes, amb l'objectiu de complementar l'anàlisi.

La diagnosi ha permès identificar les barreres existents (físiques, sensorials, socials i culturals) per poder dissenyar polítiques i programes efectius que les superin. Per exemple, entendre les necessitats de la diversitat funcional pot conduir a millores en les infraestructures, mentre que l'anàlisi de la diversitat ètnica i cultural pot influir en el disseny dels plans d'estudis i les estratègies de sensibilització. De la mateixa manera, abordar la diversitat sexual i d'identitat de gènere o la diversitat socioeconòmica és crucial per garantir l'èxit acadèmic de tot l'estudiantat. En definitiva, aquesta aproximació sistemàtica no només promou l'equitat, sinó que també enriqueix la qualitat de l'educació i la investigació, fomentant una cultura de respecte i d'innovació.

Figura 1. Eixos d'anàlisi



Com s'ha dit, els punts forts i les àrees de millora del Pla s'han estructurat al voltant de sis eixos d'anàlisi (vegeu la figura 1). Aquests eixos representen les dimensions més rellevants que poden impactar en l'experiència acadèmica, social i professional de les persones dins de la Universitat. El Pla de Diversitat aspira a dissenyar polítiques i programes que abordin eficaçment tant les necessitats específiques de cada eix d'anàlisi com les experiències úniques que sorgeixen de la combinació de diferents condicions, circumstàncies i manifestacions de la condició humana.

Aquest Pla de Diversitat parteix d'una perspectiva interseccional de la diversitat, ja que va més enllà d'una simple suma de categories. L'enfocament interseccional revela com les experiències de les persones estan profundament modelades per la convergència de múltiples condicions humanes i els sistemes de poder associats. Això permet que els plans de diversitat abordin les maneres més subtils i complexes de discriminació, assegurant que les polítiques i les iniciatives siguin inclusives i rellevants per a totes les persones, especialment aquelles que es troben en la intersecció de diverses categories oprimides. Per tant, el Pla considera els sis eixos estructuradors tant individualment com en la seva interseccionalitat. Aquesta mirada integral és indispensable per dissenyar estratègies que promoguin una igualtat real i una inclusió significativa dins de qualsevol organització.

3. Punts forts i àrees de millora identificats

Aquest apartat ressegueix la diversitat a la UPF, desglossant-la en els sis eixos abans esmentats (diversitat funcional, diversitat sexual i d'identitat de gènere, diversitat ètnica i cultural, diversitat socioeconòmica, diversitat religiosa i espiritual i diversitat d'edat). Per a cada eix, s'identifiquen els punts forts i les àrees de millora, elements que permetran definir els objectius i les accions que conformaran aquest Pla.

3.1 Generals

Punts forts

- **Existència de la Unitat d'Igualtat i Diversitat:** hi ha una Unitat d'Igualtat amb una llarga trajectòria que ara ha ampliat el seu àmbit d'actuació per incloure la diversitat. En aquesta Unitat també està inclòs l'àmbit de la inclusió, amb un alt grau d'experiència i coneixement que es remunta als inicis de la Universitat.

Àrees de millora

- **Cal establir mecanismes d'avaluació:** la necessitat de garantir mecanismes d'avaluació de l'impacte de les iniciatives existents (o la seva absència) és una mancança general que també afecta aquest àmbit, ja que impedeix mesurar-ne el progrés.
- **Nou àmbit de gestió:** la gestió de la diversitat és un novetat a la Universitat. En aquest sentit, es recullen accions dins del Pla de Diversitat per tal de desenvolupar una estratègia global per a la inclusió en aquest àmbit, elaborar un protocol de diversitat i establir circuits d'atenció a l'estudiantat.
- **Estudiantat més divers:** el creixement en la diversitat d'orígens d'estudiantat que accedeix a la universitat, conseqüència d'una major diversitat de la societat catalana, fa que la universitat s'hagi de plantejar quina resposta dona a noves situacions que ja s'han presentat prèviament en altres nivells educatius però que encara no havien estat objecte d'atenció a la universitat.

3.2 Diversitat funcional i discapacitat

Aquesta secció detalla la situació de la diversitat funcional i la discapacitat tant entre l'estudiantat com entre el personal de la UPF. L'anàlisi següent desglossa els aspectes més destacats i les àrees de millora.

Punts forts

- **Dades segmentades per gènere i col·lectiu:** la disponibilitat de dades desglossades per identitat de gènere (dones, homes, no-binari) i per col·lectiu (estudiantat, PDI, PTGAS) és un punt fort considerable. Permet una anàlisi més acurada de les tendències i ajuda a identificar possibles disparitats o particularitats en cada grup, com ara la baixa presència d'homes amb discapacitat en el col·lectiu del PDI (0,2%) o la major proporció de dones amb discapacitat a la plantilla (2,8 %) respecte dels homes (1,6 %).
- **Detall del grau de discapacitat:** la classificació del grau de discapacitat (entre 33% i 64%, entre 33% i 64% amb ajuda de tercers, i major del 65%) proporciona una visió més matissada de les tipologies de discapacitat presents, la qual cosa pot ajudar a planificar suports personalitzats, tals com adaptacions físiques, digitals i/o acadèmiques.
- **Reconeixement de la complexitat dels factors:** la diagnosi sobre diversitat funcional i discapacitat suggereix que les diferències observades podrien respondre a diversos factors (generacionals, perceptius, declaratius, barreres d'accés, etc.).
- **Consolidació de l'atenció personalitzada a l'estudiantat amb necessitats educatives especials:** la UPF ofereix serveis d'inclusió des de la creació de la Universitat i disposa de l'expertesa i el coneixement per a l'atenció i l'acompanyament indispensables per a la plena inclusió de l'estudiantat amb diversitat funcional. A més a més, hi ha tutors de necessitats especials a cada estudi.
- **Coordinació entre serveis i entitats:** s'ha començat a treballar amb la "xarxa d'inclusió", formada pel personal tècnic d'UPF Inclusió, els tutors de necessitats especials i els coordinadors de docència de les UGA. També, es treballa amb el Servei de Relacions Internacionals, el Servei de Carreres Professionals, el Oficina de Contractació Pública i el Servei de Postgrau i Doctorat. A més, UPF Inclusió es coordina amb entitats externes com la Fundació Vidal i Barraquer per a la prestació del servei d'atenció psicològica i la realització d'entrevistes per a les adaptacions curriculars.
- **Existència d'una normativa sobre adaptacions docents:** la UPF disposa d'una normativa que regula les adaptacions docents per a l'estudiantat amb situacions que poden requerir un tractament específic de la UPF (discapacitat, afectacions, altes capacitats, necessitats socioeconòmiques, violència masclista o familiar, transició de gènere o maternitats).

Àrees de millora

- **Manca de dades històriques o de context comparatiu:** l'absència de dades d'anys anteriors o de dades comparatives amb altres universitats o sectors limita la capacitat de contextualitzar les xifres pel que fa al PTGAS i al PDI. No es pot determinar si les tendències són augments, estancaments o minves, ni si la UPF se situa per sobre o per sota de la mitjana en el sector pertinent.
- **Dificultat per donar resposta al gran nombre d'estudiantat amb necessitats educatives especials:** el volum de l'estudiantat que presenta necessitats educatives especials és gran. Actualment, el programa UPF Inclusió té un total de 429 estudiants donats d'alta (279 dones, 149 homes i 1 persona no binària), dels quals 95 disposen del certificat oficial de reconeixement del grau de discapacitat emès per la Generalitat de Catalunya. També s'ha detectat un alt nombre de casos de complexitat, especialment en l'àmbit de la salut mental, que requereixen una actuació immediata.
- **Dificultat per donar resposta al gran nombre d'estudiantat internacional amb necessitats educatives especials:** hi ha hagut un increment del 50% de les altes d'estudiantat internacional al programa UPF Inclusió. A aquest fet s'hi suma la dificultat de l'idioma i la complexitat de la situació d'estar lluny del seu país.
- **Alta protecció de dades personals:** aquest àmbit fa una gestió de dades altament sensibles de salut, amb importants restriccions sobre què es pot compartir o delegar.

En síntesi, les dades disponibles ofereixen una base sòlida per fer la diagnosi en aquest àmbit. No obstant això, cal buscar solució al gran nombre d'estudiantat que tenen necessitats educatives especials, per tal d'assegurar la seva inclusió plena a la vida universitària i a l'activitat docent.

3.3 Diversitat sexual i d'identitat de gènere

Aquest apartat analitza les polítiques i pràctiques de la UPF relatives a la diversitat sexual i de gènere. A continuació, es presenten els punts forts i les àrees de millora identificats.

Punts forts

- **Definició de la diversitat sexual:** la diagnosi destaca per una definició àmplia i precisa de la diversitat sexual i de gènere, que inclou orientacions sexuals, identitats i expressions de gènere i la importància d'un entorn inclusiu.
- **Compromís per revisar el Protocol contra les Violències Masclistes:** el Tercer Pla d'Igualtat de la UPF inclou una acció per actualitzar el Protocol contra les Violències Masclistes en aquest sentit.
- **Procediment de canvi de nom sentit:** l'existència d'un procediment des del 2017 que permet a l'estudiantat i als treballadors modificar el nom en documents interns sense requisit legal de canvi de DNI és un avenç significatiu en l'àmbit del reconeixement de la identitat de gènere i els drets LGBTIQ+.
- **Adhesió a xarxes d'inclusió:** la participació de la UPF en la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) demostra un compromís institucional amb la promoció de la diversitat i la igualtat d'oportunitats en l'àmbit estatal.
- **Incorporació del camp "gènere":** a partir del curs 2025-2026 es recull la identitat de gènere (home/dona/no-binari/prefereixo no respondre) en l'aplicació de matriculació de l'estudiantat i, a partir del 2026-2027, en tots els documents de recollida de dades de la Universitat.

Àrees de millora

- **Visibilitat i difusió dels protocols:** baixa visibilitat del Protocol contra les Violències Masclistes. S'observa una estratègia de comunicació feble per difondre el Protocol entre la comunitat universitària, la qual cosa en limita el coneixement i la confiança en la seva efectivitat. En aquest sentit, l'objectiu operacional OO10.2 del Pla d'Igualtat recull la millora en la comunicació i la visibilitat del Protocol. Això és pertinent per desplegar el Pla de Diversitat.
- **Poca visibilitat de les accions de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD):** les iniciatives derivades de l'adhesió a la RUD no són prou visibles dins de la

comunitat universitària.

- **Absència d'un pla d'acció integral:** manca un Pla d'Acció LGBTIQ+: la UPF no compta amb un programa o un pla institucional que estableixi objectius clars per promoure la inclusió i protegir el col·lectiu LGBTIQ+. Això pot resultar en accions desconectades i sense una direcció estratègica. El nou Pla de Diversitat, des de la perspectiva interseccional, també ha d'incloure accions que incorporin aquest col·lectiu.
- **Manca de formació regular per al PDI:** absència de formació regular per al personal docent i investigador (PDI). No es compta amb un pla de formació per al PDI sobre diversitat sexual i de gènere. Aquesta mancança pot generar desconeixement i dificultats en l'aplicació de bones pràctiques inclusives.

En resum, la UPF ha establert bases importants per a la inclusió de la diversitat sexual i de gènere a través dels seus protocols i l'adhesió a xarxes. No obstant això, per garantir un entorn veritablement inclusiu i lliure de discriminació, és crucial millorar la visibilitat, l'aplicació efectiva de les polítiques existents i desenvolupar un pla d'acció integral amb formació per a tot el personal.

3.4 Diversitat ètnica, nacional i cultural

Aquest apartat avalua les polítiques i pràctiques de la UPF relatives a la diversitat ètnica, nacional i cultural.

Punts forts

- **Suport a l'estudiantat internacional:** la UPF ofereix suport per a l'estudiantat internacional, com ara l'acompanyament en tràmits administratius, sessions d'orientació i activitats d'acollida, cosa que pot facilitar l'adaptació i la integració inicial d'un segment de l'estudiantat amb una diversitat cultural inherent.
- **Adhesió a xarxes de diversitat:** la participació de la UPF en la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) i en la xarxa catalana XT UNINCAT demostra un compromís institucional amb la promoció de la diversitat i la igualtat d'oportunitats.

Àrees de millora

- **Nou àmbit de gestió:** la gestió de la diversitat ètnica i cultural és una novetat a la Universitat. Cal preguntar-se i, si escau, abordar les necessitats o la discriminació que puguin experimentar les persones de les minories ètniques, nacionals o culturals o dels col·lectius racialitzats dins la comunitat universitària. En aquest sentit, es recullen accions dins del Pla de Diversitat per tal de desenvolupar una estratègia global per a la inclusió en aquest àmbit, elaborar un protocol de diversitat i establir circuits d'atenció a l'estudiantat.

En resum, el protocol sobre la diversitat que es desenvolupi tindrà en compte aquesta variable. Per promoure un entorn veritablement inclusiu, és crucial que la Universitat desenvolupi una estratègia activa i orientada a l'acció en aquest àmbit.

3.5. Diversitat socioeconòmica

Aquest apartat analitza en detall les polítiques i les pràctiques de la UPF treballades en l'informe "La Universitat per a tothom", pel que fa a la diversitat socioeconòmica, amb l'objectiu d'avaluar si les mesures existents cobreixen les necessitats de l'estudiantat amb condicions econòmiques desfavorides i identificar possibles barreres.

Punts forts

- **Reconeixement de la complexitat de les barreres socioeconòmiques:** la diagnosi s'inicia amb una definició exhaustiva de la diversitat socioeconòmica, reconeixent que les barreres van més enllà de la matrícula i inclouen, per exemple, despeses de transport, allotjament i participació en activitats complementàries. Aquesta visió de conjunt és fonamental per abordar la problemàtica.
- **Flexibilitat en la dedicació acadèmica:** la possibilitat que l'estudiantat opti, a primer curs, per un règim d'estudis a temps parcial per motius econòmics i que, en cursos posteriors, no tinguin un límit de crèdits mínims per matricular són mesures importants que faciliten la conciliació entre estudis i treball i permeten la continuïtat acadèmica a molts estudiants.
- **Programes de suport a l'estudiantat amb l'objectiu de promoure l'equitat:** la UPF ha impulsat diversos programes de suport a l'estudiantat o s'hi ha integrat amb l'objectiu de promoure l'equitat. Entre aquests, cal esmentar el programa Prometeus, que ofereix suport social, acadèmic i econòmic a joves en situació socioeconòmica desfavorida durant la transició de l'ensenyament secundari a la universitat i al llarg de la seva trajectòria universitària. També destaca el programa UniMentor, que contribueix a la inclusió i el desenvolupament acadèmic, personal i social de l'estudiantat en situació de vulnerabilitat mitjançant l'acompanyament d'un estudiant-mentor. A més, la Universitat compta amb projectes de suport per a tot l'estudiantat, com el Programa de Tutors de les facultats, el Servei d'Assessorament Psicològic, així com l'ajut dels Fons Refugi, destinat a l'estudiantat de la UPF que necessiten refugi.
- **La Universitat per a tothom:** s'ha elaborat un informe de la situació actual amb relació a l'accés a la Universitat que inclou una diagnosi i unes propostes d'actuació per tal d'intervenir per aconseguir una major equitat en l'accés i la permanència de l'estudiantat a la UPF.
- **Existència de beques UPF per a estudiants amb necessitats socioeconòmiques:** ajudes com el Programa de Beques Salari, destinat a l'estudiantat en condicions d'accedir a la universitat per primera vegada, amb escassos recursos econòmics, o els Ajuts a l'Estudi de la Comunitat, adreçats a l'estudiantat dels centres propis de la UPF,

matriculats en ensenyaments oficials de grau i de màster, que es trobin davant de dificultats econòmiques importants.

- **Modalitat d'estudis a temps parcial:** amb la modificació de la Normativa acadèmica de grau que el Consell de Govern va aprovar el juliol del 2025, canvia el tractament de la modalitat d'estudis a temps parcial. Actualment, la distinció de temps complet/temps parcial és només per al primer curs dels estudis, quan hi ha l'obligació d'un nombre mínim de crèdits per matricular (la totalitat dels crèdits, si s'estudia a temps complet; la meitat, en la dedicació a temps parcial). A partir de segon curs, no hi ha obligació d'un mínim de crèdits per matricular, i per tant es fa innecessari haver de demanar el pas a temps parcial, de manera que se simplifica la gestió d'aquestes qüestions.

Àrees de millora

- **Manca d'equitat en l'accés a la universitat:** la UPF, com totes les universitats del sistema català, s'enfronta al repte de la manca d'equitat social en l'accés a la universitat, especialment visible en la baixa representació d'estudiantat procedent de barris amb índexs socioeconòmics més baixos.
- **Tipologia de l'estudiantat:** en la composició socioeconòmica de l'estudiantat es detecta una concentració de classes socioeconòmicament elevades (60%) i la prevalença de progenitors amb estudis universitaris (igual que en la resta del sistema, 50%). Pel que fa el seu origen, la majoria provenen del sistema públic. Amb tot, en 6 graus d'alta matrícula, el 60% provenen de centres concertats i privats. També, hi ha baixa presència d'estudiantat de centres d'alta complexitat (93 de nou accés el curs 2024-2025) i un percentatge de becats inferior al d'altres universitats públiques de Barcelona.
- **Barreres en l'accés:** notes de tall elevades (més de la meitat dels graus de la UPF superen l'11,5), més altes que en la resta del sistema; exigència horària: dedicació en horari de matí i tarda o franges al llarg del dia en la majoria de graus i cursos (més alta que en la resta del sistema, on la meitat treballa i estudia).
- **Insuficient difusió i accés a la informació:** es detecta poca eficàcia en el mecanisme de comunicació o difusió de les ajudes existents. Això pot provocar que molts estudiants desconeguin l'existència de beques i suports disponibles, fet que en limita l'accés a aquells que més els necessiten.
- **Seguiment insuficient de l'efectivitat de les ajudes:** no hi ha un sistema de seguiment per analitzar si l'estudiantat que més ho necessita pot accedir efectivament a les ajudes o si aquestes són suficients per cobrir les seves despeses i garantir la seva permanència.

En conclusió, la UPF ha implementat mesures importants per donar suport a la diversitat socioeconòmica, especialment a través de beques, la flexibilitat acadèmica i el nou projecte "La Universitat per a tothom". No obstant això, la manca d'un enfocament integral i de mecanismes eficaços de difusió i de seguiment, juntament amb les limitacions en algunes ajudes específiques, evidencien la necessitat d'una estratègia més cohesionada i àmplia per garantir la plena inclusió de l'estudiantat.

3.6. Diversitat religiosa i espiritual

Aquest informe avalua l'estat de la diversitat religiosa i espiritual a la UPF, examinant com es promou el respecte i la llibertat de creences, i si hi ha mecanismes per evitar la discriminació per motius religiosos.

Punts forts

- **Reconeixement en la normativa de convivència:** el Codi Ètic i les Normes de convivència de la UPF estableixen un compromís amb el respecte a la diversitat de creences i la igualtat de tracte per a tothom, independentment de la seva religió o conviccions. Això proporciona un fonament normatiu bàsic per a la no-discriminació.

Àrees de millora

- **Nou àmbit de gestió:** la gestió de la diversitat religiosa i espiritual és una novetat a la Universitat. En aquest sentit, es recullen accions dins del Pla de Diversitat per tal de desenvolupar una estratègia global per a la
- **no-discriminació en aquest àmbit, elaborar un protocol de diversitat i establir circuits d'atenció a l'estudiantat.**
- **Drets en la llibertat religiosa:** cal assegurar el compliment del marc legal vigent i establir mecanismes clars per resoldre conflictes derivats d'aquests drets fonamentals.

En resum, la UPF expressa un compromís general amb el respecte a la diversitat religiosa en la seva normativa de convivència. Per tal de garantir la plena llibertat de religió i la no-discriminació, cal que la Universitat inclogui aquesta perspectiva en el nou protocol de diversitat.

3.7. Diversitat d'edat

Aquest apartat detalla l'anàlisi de la diversitat d'edat a la UPF, explorant com les seves polítiques aborden les necessitats de les diferents generacions presents a la comunitat universitària.

Punts forts

- **Reconeixement de la diversitat d'edat:** la diagnosi destaca la importància de la coexistència de diferents generacions i les seves diverses necessitats d'aprenentatge, trajectòries i experiències, fet que demostra una consciència sobre aquest àmbit.
- **Programes adreçats a majors de 50 anys:** el programa UPF Sènior posa a l'abast de les persones de 50 anys o més unes 180 assignatures, aproximadament, organitzades trimestralment que permeten compartir aula amb l'estudiantat de grau.
- **Vinculació a la UPF després de la jubilació:** amb l'objectiu que el personal de la UPF, tant PDI com PTGAS, que es jubila pugui continuar mantenint un vincle amb la Universitat més enllà de la relació professional ja finalitzada, es permet continuar gaudint d'un conjunt de serveis i condicions especials. A més, el programa Talent Sènior UPF té per objectiu afavorir l'establiment d'una relació amb les persones jubilades que voluntàriament vulguin mantenir la seva implicació amb la Universitat.
- **Intergeneracionalitat a l'àmbit de la recerca:** l'àmbit de la recerca de la Universitat és eminentment intergeneracional (convivència en grups de recerca, supervisió de tesis doctorals, jornades de recerca, etc.). Aquesta realitat fa que aquest àmbit sigui divers quant a les edats i que asseguri el relleu generacional.

Àrees de millora

- **Incloure la perspectiva intergeneracional en el desenvolupament de projectes estratègics de la Universitat:** és fonamental que la UPF estableixi polítiques que garanteixin l'equitat en l'accés, la permanència i la participació plena de les persones de totes les edats en la comunitat universitària.
- **Desenvolupar nous programes de formació:** cal desenvolupar programes de formació al llarg de la vida que permetin l'accés a estudis universitaris de persones que no estan en la franja d'edat a la qual prototípicament s'adrecen els estudis universitaris oficials.

En síntesi, la UPF disposa d'instruments com la formació contínua que, tangencialment, aborden la diversitat per edat. Això no obstant, cal garantir la plena inclusió i el suport adaptat a les necessitats de totes les generacions dins la seva comunitat universitària.

4. Objectius, seguiment i calendari

A partir de la identificació dels punts forts i les àrees de millora en cadascun dels eixos d'anàlisi, i en consonància amb les recomanacions del PIDUC, s'han establert sis eixos d'actuació prioritaris que estructurin el Pla de Diversitat de la UPF. Dins de cada eix d'actuació, s'han definit objectius estratègics (metes generals i a llarg termini) i els objectius específics detallats i, finalment, les accions o tasques concretes que s'han de dur a terme per assolir els objectius específics. Les accions proposades busquen no només millorar la inclusió i el respecte a la diversitat en general, sinó també garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació, especialment en aquells àmbits on s'ha identificat una necessitat més gran d'intervenció i d'implementació de mesures correctores.

Figura 2. Eixos d'actuació del Pla de Diversitat (Font: PIDUC)



Per a cada acció proposada, s'especifica el col·lectiu al qual s'adreça, el responsable de la seva execució i el calendari previst per a la seva implementació. Aquesta metodologia assegura un seguiment eficient i una assignació clara de responsabilitats, elements fonamentals per transformar la diversitat en una realitat tangible i efectiva a la Universitat.

4.1 Objectius estratègics

En aquest apartat s'indiquen els objectius estratègics per promocionar la inclusió i la diversitat a la Universitat, abordant els sis eixos d'actuació proposats pel PIDUC (vegeu la figura 2). Des de la transició cap a la universitat i l'acollida de l'estudiantat, fins a la transició cap al mercat laboral, passant per un seguit d'àmbits entremig, el text detalla els objectius estratègics clau. També es posa l'accent en la coordinació interuniversitària i amb l'administració pública, tot amb la finalitat de garantir una comunitat universitària més equitativa i diversa.

1. Eix d'actuació: transició cap a la universitat

- **Objectiu 1.1.** Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària acollidora de la diversitat.
- **Objectiu 1.2.** Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats.

2. Eix d'actuació: cultura inclusiva i diversa

- **Objectiu 2.1.** Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
- **Objectiu 2.2.** Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari.

3. Eix d'actuació: acollida, acompanyament i participació en la vida universitària

- **Objectiu 3.1.** Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
- **Objectiu 3.2.** Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat.
- **Objectiu 3.3.** Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.
- **Objectiu 3.4.** Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat.

4. Eix d'actuació: accessibilitat i disseny universal a tots els àmbits

- **Objectiu 4.1.** Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la universitat.

5. Eix d'actuació: transició cap al mercat laboral

- **Objectiu 5.1.** Promoure pràctiques en entitats inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a l'estudiantat .
- **Objectiu 5.2.** Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat.

6. Eix d'actuació: coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions

- **Objectiu 6.1.** Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària.
- **Objectiu 6.2.** Fomentar la coordinació de les universitats amb l'administració pública.

4.2 Objectius, accions, responsables i calendari

| 1. EIX D'ACTUACIÓ: TRANSICIÓ CAP A LA UNIVERSITAT | | | | | |
|--|---|--|-------------------|--|-----------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE1.1. Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària acollidora de la diversitat. | OO1.1.1. Consolidar programes d'informació i orientació per a l'estudiantat de batxillerat i cicles formatius i altres vies d'accés a la universitat. | 1. Incloure la perspectiva de diversitat en les visites en centres de batxillerat i en les jornades de portes obertes i les fires d'ensenyament. | PDI i estudiantat | Gabinet del Rectorat / Servei de Projecte Institucional | 2027 |
| OE1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats. | OO1.2.1. Desenvolupar i promoure una acollida inclusiva, amb igualtat de participació, igualtat de tracte i no-discriminació. | 2. Intensificar la promoció de programes de mentoria que fomentin la diversitat (ex. UniMentor, Prometeus, suport a les persones refugiades...). | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gabinet del Rectorat. Servei de Projecte Institucional | 2026-2027 |

| 2. EIX D'ACTUACIÓ: CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|-------------------------|--|-----------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI | | | |
| OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | OO2.1.1. Implementar mesures que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària. | 3. Actualitzar el protocol d'inclusió i el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques. | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 | | | |
| | | 4. Estructurar i sistematitzar la presència de les dades sobre diversitat a la web de la Universitat. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat | 2027 | | | |
| | | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | 5. Fer formació sobre necessitats i recursos existents d'inclusió i diversitat per al personal de la Universitat. | PTGAS i PDI | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026-2029 | | |
| | | | 6. Promoure que les fonts utilitzades en la docència i la recerca representin adientment la diversitat que hi hagi en les comunitats acadèmiques de cadascuna de les disciplines en les quals treballa la UPF i que això quedi reflectit adequadament en els materials de docència. | Estudiantat | Vicerektorat de Planificació Acadèmica | 2026-2029 | | |
| | | | 7. Impulsar la negociació amb les entitats externes amb les quals col·labora la UPF d'un percentatge de places en residències universitàries per a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, persones amb baixos ingressos, persones refugiades, persones trans). | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris | 2026-2029 | | |
| | | | 8. Incorporació d'estratègies d'inclusió a l'esport universitari. | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2027-2029 | | |
| | | | 9. Organització d'activitats de sensibilització en col·laboració amb associacions vinculades a la diversitat (associacions LGBTQA+, antiracistes, etc.). | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026-2029 | | |
| | | | 10. Difusió de bones pràctiques per incorporar qüestions de diversitat a la recerca i la docència. | PDI | Vicerektorat de Planificació Acadèmica / Vicerektorat de Recerca / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2027 | | |
| | | | OE2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari. | OO2.2.1. Identificar, prevenir i intervenir en situacions de discriminació i assetjament. | 11. Elaborar un protocol d'igualtat de tracte i no-discriminació que estableixi mecanismes clars de prevenció, detecció, denúncia i intervenció en casos de desigualtat de tracte o discriminació. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026-2027 |
| | | | Transversals | OO2.2.2. Promocionar la participació universal en els programes de mobilitat interuniversitària. | 12. Incloure la perspectiva de diversitat en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitaris. | Estudiantat | Àrea de Docència / Vicerektorat d'Internacionalització. Servei de Relacions Internacionals | 2026-2029 |

3. EIX D'ACTUACIÓ: ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI | |
|--|--|--|---|---|---|------|
| OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació. | 13. Pla de formació per a TNE (tutors/res de necessitats educatives especials) i el professorat que hagi d'atendre a l'estudiantat amb necessitats educatives especials. | PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2026-2029 | |
| | | 14. Creació de recursos per a TNE i professorat que tingui a classe estudiantat amb necessitats educatives especials (ex. vídeos, càpsules informatives, aplicació de la IA, etc.). | PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2026-2027 | |
| | | 15. Creació de recursos per al PDI (guies, càpsules informatives) per conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula; resolució de conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTI-fòbiques; difusió de bones pràctiques i integració de la perspectiva interseccional de la diversitat. | PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) | 2026-2028 | |
| | | 16. Consolidar la Xarxa d'Inclusió, un grup de coordinació en matèria d'inclusió amb tutors de necessitats especials, caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF Inclusió. | PTGAS i PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 | |
| | | 17. Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament per als beneficiaris d'aquest fons. | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. | 2026 - 2027 | |
| | | 18. Fer un seguiment dels informes (p. e. SAP; UID; abandonament...) que es realitzin en l'àmbit de la diversitat, amb dades desagregades i propostes de mesures correctores segons els resultats. | Comunitat universitària | Gabinet del Rectorat / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026-2029 | |
| | OO3.1.2. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat. | 19. Desenvolupar un sistema d'indicadors que permetin valorar l'impacte real de les mesures d'inclusió. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat | 2026-2027 | |
| | | 20. Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat, en el marc de les activitats universitàries. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026-2029 | |
| | OE3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat. | OO3.2.2. Promoure la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries. | 21. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les sessions informatives a les associacions universitàries. | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris | 2026 |

| | | | | | |
|---|--|---|-------------------------|---|-----------|
| OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica. | OO3.3.1. Millorar l'accés al suport psicològic. | 22. Disposar de punts d'atenció o "punts blaus", físics i/o virtuals, on adreçar-se en cas de malestar emocional. | Comunitat universitària | Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris | 2026-2027 |
| | | 23. Ampliar el catàleg de serveis del SAP. | Comunitat universitària | Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris | 2026-2028 |
| | OO3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament. | 24. Facilitar espais de foment del benestar emocional o "espais blaus", físics i/o virtuals, a cada campus. | Comunitat universitària | Gerent / Direcció de campus / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026-2027 |
| | | 25. Obtenir i difondre un protocol per prevenir el suïcidi. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gerència / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Oficina de Prevenció de Riscos Laborals | 2026 |
| | | 26. Millorar la visibilitat dels serveis i recursos disponibles en matèria d'equitat, diversitat i inclusió; també en la informació sobre les beques i ajuts disponibles. | Comunitat universitària | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 |
| OE3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat. | OO3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis d'equitat, diversitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària. | 27. Establir canals de comunicació perquè els col·lectius que necessitin mesures d'accessibilitat o d'adaptació puguin fer arribar les seves peticions de manera fàcil. | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat | 2026 |

| 4. EIX D'ACTUACIÓ: ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL A TOTS ELS ÀMBITS | | | | | |
|--|---|--|-------------------------|---|-----------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat. | OO4.1.1. Assegurar que els espais físics de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent. | 28. Actualitzar el Pla d'Accessibilitat als espais físics de la Universitat, d'acord amb la normativa. | Comunitat universitària | Àrea Econòmica. Servei d'Infraestructures i Patrimoni | 2026-2029 |
| | | 29. Vetllar perquè tots els recursos electrònics de la Universitat siguin accessibles segons el "principi d'accessibilitat universal". | Comunitat universitària | Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gabinet del Rectorat. Oficina de Comunicació | 2026-2029 |
| | | 30. Crear una borsa de voluntaris/ àries que puguin desenvolupar tasques d'acompanyament i suport a l'estudiantat amb necessitats especials. | Estudiantat | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris | 2026-2027 |

| 5. EIX D'ACTUACIÓ: TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL | | | | | |
|--|--|---|-------------|---|-----------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE5.1. Promoure pràctiques en entitats inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a l'estudiantat. | OO5.1.1. Promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques. | 31. Facilitar a l'aplicació Campus Treball la identificació i la cerca d'ofertes de pràctiques amb característiques d'inclusió o d'accessibilitat especialment indicades per a l'estudiantat amb discapacitat. | Estudiantat | Fundació UPF. Carreres Professionals | 2026-2027 |
| | | 32. Ampliar l'oferta laboral per a persones amb discapacitat a l'aplicació Campus Treball i a la fira UPFeina. | Estudiantat | Fundació UPF. Carreres Professionals | 2026-2029 |
| OE5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat. | OO5.2.1. Vetllar per tal que les empreses de la borsa laboral siguin inclusives, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació. | 33. Garantir la continuïtat d'un programa d'acompanyament o de mentoratge, adreçat a l'estudiantat de primera generació universitària, sense persones amb estudis superiors en el seu entorn que serveixin de model, amb l'objectiu d'oferir acompanyament personalitzat. | Estudiantat | Fundació UPF. Carreres Professionals i Alumni | 2026-2029 |

| 6. EIX D'ACTUACIÓ: COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS | | | | | |
|--|---|---|-------------|--|-----------|
| OBJECTIUS ESTRATÈGICS | MESURES | ACCIONS | COL-LECTIU | RESPONSABLE | CALENDARI |
| OE6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària. | OO6.1.1. Promoure el treball en xarxa entre les universitats catalanes per compartir eines, serveis, pautes i pràctiques col·laboratives en l'àmbit de la inclusió i la diversitat. | 34. Participar en els grups de treball i les xarxes interuniversitàries en matèria d'inclusió i diversitat. | PTGAS i PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerectorat de Compromís Social i Sostenibilitat | 2026-2029 |
| | | 35. Proposar activitats conjuntes entre la UPF i entitats/institucions de l'àmbit de la diversitat i la inclusió. | PTGAS i PDI | Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerectorat de Compromís Social i Sostenibilitat | 2026-2029 |

4.3 Detall de fitxes per fer-ne el seguiment

Per garantir una correcta implantació i seguiment de les accions, aquestes es detallen en fitxes que inclouen la informació següent:

- **Àmbit d'aplicació:** indica l'àmbit del Pla al qual la mesura fa referència.
- **Núm. d'acció:** número identificador de la mesura dins del Pla d'Igualtat.
- **Acció:** descripció de la mesura.
- **Àmbits on impacta:** els àmbits específics o generals en què la mesura té incidència, d'acord amb el diagnòstic.
- **Objectiu estratègic:** definició dels objectius estratègics als quals es vincula l'acció.
- **Mesura:** dins la qual es vincula l'acció.
- **Persones responsables i col·lectius destinataris:**
 - **Responsables:** departament o persones que lideren la mesura.
 - **Destinatari:** col·lectiu al qual va dirigida la mesura.
- **Recursos necessaris:** concreció dels recursos requerits, siguin interns o externs.
- **Prioritat:** classificació en alta, mitjana o baixa segons l'impacte i la criticitat de la mesura per a l'organització (1: alta, 2: mitjana, 3: baixa).
- **Indicadors i resultats previstos:**
 - **Indicadors quantitius:** resultats numèrics per objectivar l'assoliment de la mesura.
 - **Indicadors qualitius:** resultats relacionats amb actituds, percepcions i efectes en l'organització.
 - **Resultats:** descripció dels resultats esperats en funció dels indicadors.
- **Periodicitat de la mesura:** especifica la freqüència d'implementació de la mesura (puntual, anual, o al llarg de la vigència del Pla).
- **Calendari:** data límit d'execució (cronograma). Orientació temporal sobre la implementació de la mesura.

Fitxa de seguiment: Acció 1

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | |
|---|--|--------------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 1 | | |
| ACCIÓ | Establir un programa específic sobre perspectiva de gènere i interseccionalitat. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura i gestió organitzativa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de la universitat i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa. | | |
| MESURA | OO1.1 Crear un pla específic en perspectiva de gènere i interseccionalitat. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu / Àrea de Tecnologia I Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) Destinatari: PDI i PTGAS | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns ✔ Suport de professionals especialitzats en perspectiva de gènere | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre de formacions realitzades. | ✔ Com a mínim 4 accions formatives anuals dirigides a diferents col·lectius de la UPF. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Grau de satisfacció del personal participant. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes. | | |
| PERIODICITAT | Al llarg de tot el Pla | | |
| CALENDARI | Inici: 2025. Seguiment anual | | |

Fitxa de seguiment: Acció 2

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | |
|--|---|--------------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 02 | | |
| ACCIÓ | Intensificar la promoció de programes de mentoria que fomentin la diversitat (ex. UniMentor, Prometeus, suport a les persones refugiades...). | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Transició cap a la universitat. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats. | | |
| MESURA | OO1.2.1. Desenvolupar i promoure una acollida inclusiva, amb igualtat de participació, igualtat de tracte i no-discriminació. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Gabinet del Rectorat. Servei de Projecció Institucional. Destinatari: estudiantat. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre d'estudiants participants en cada un dels programes existents. | ✔ Mínim de 20 estudiants (entre mentors i mentorats). | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Valoració de les persones participants sobre l'efectivitat del programa de mentoria. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 3

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|---|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 03 | | |
| ACCIÓ | Actualitzar el protocol d'inclusió i el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.1. Implementar mesures que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: estudiantat. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Existència i aprovació del nou protocol d'inclusió. | ✔ Protocol revisat i aprovat. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Valoració del grau d'adequació del protocol de les persones usuàries a les necessitats actuals en matèria d'inclusió. | ✔ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Puntual | | |
| CALENDARI | 2026 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 4

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|--|---|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 04 | | |
| ACCIÓ | Estructurar i sistematitzar la presència de les dades sobre diversitat a la web de la Universitat. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.1. Implementar mesures que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat. Destinataris: comunitat universitària. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. | | |
| PRIORITAT | 3 Baixa | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Posada en marxa de l'Observatori de la Diversitat i Inclusió. ✔ Nombre d'actualitzacions anuals de les dades publicades. | ✔ L'Observatori publica un mínim de 4 categories clau anuals. ✔ L'Observatori s'actualitza com a mínim un cop l'any amb noves dades disponibles. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2027 | | |
| CALENDARI | 2026-2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 5

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|--|---|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 05 | | |
| ACCIÓ | Fer formació sobre necessitats d'inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional per al personal de la Universitat. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre les necessitats d'inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: PTGAS i PDI. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Materials formatius. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. | | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Percentatge de PDI i de PTGAS que ha participat en aquestes accions. ✔ Nombre de sessions formatives impartides. | ✔ Al final del període del Pla, el 20% del PDI i del PTGAS haurà rebut formació en perspectiva d'inclusió i diversitat. ✔ Mínim: 1 acció formativa anual. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Grau de satisfacció de les persones participants en la formació. | ✔ Puntuació d'un mínim de 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 6

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 06 | | |
| ACCIÓ | Promoure que les fonts utilitzades en la docència i la recerca representin adientment la diversitat que hi hagi en les comunitats acadèmiques de cadascuna de les disciplines en les quals treballa la UPF i que això quedi reflectit adequadament en els materials de docència. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Vicerektorat de Planificació Acadèmica. Destinatari: estudiantat. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Materials formatius. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre de recomanacions o guies publicades per a la inclusió de referents diversos. | ✔ Almenys 1 guia elaborada i difosa el primer any. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 7

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 07 | | |
| ACCIÓ | Impulsar la negociació amb les entitats externes amb les quals col·labora la UPF d'un percentatge de places en residències universitàries per a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, persones amb baixos ingressos, persones refugiades, persones trans). | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: comunitat universitària. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre d'estudiants beneficiaris de les places reservades. | ✔ Mínim: 15 estudiants el primer any. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Grau de percepció de l'adequació de les condicions d'allotjament a les necessitats dels col·lectius vulnerabilitzats. | ✔ Mínim: una puntuació de 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 8

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 08 | | |
| ACCIÓ | Incorporació d'estratègies d'inclusió a l'esport universitari. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: estudiantat. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Col·laboració amb entitats externes. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre de campanyes o accions de sensibilització LGBTQIA+ en l'àmbit esportiu. ✔ Nombre de formacions o tallers sobre diversitat sexual i de gènere adreçats a personal tècnic i a esportistes. | ✔ Mínim: 1 campanya anual. ✔ Mínim: 1 formació anual. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2027-2029 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 9

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|--|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 09 | | |
| ACCIÓ | Organització d'activitats de sensibilització en col·laboració amb associacions vinculades a la diversitat (associacions LGBTIQ+, antiracistes, etc.). | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Col·laboració amb entitats externes. | | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre d'activitats programades. ✔ Nombre d'associacions col·laboradores implicades. | ✔ Mínim: 2 activitats l'any (1 amb entitats LGBTIQ+ i 1 amb entitats antiracistes). ✔ Mínim: 2 entitats diferents el primer any. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Grau de satisfacció dels participants amb les activitats. | ✔ Mínim: un 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 10

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 10 | | |
| ACCIÓ | Difusió de bones pràctiques per incorporar qüestions de diversitat a la recerca i la docència. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat. | | |
| MESURA | OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Vicerectorat de Planificació Acadèmica / Vicerectorat de Recerca / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PDI. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos audiovisuals. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. | | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre de productes comunicatius i de sensibilització generats sobre la diversitat. | ✔ 1 acció/productes comunicatius. | | |
| PERIODICITAT | Puntual | | |
| CALENDARI | 2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 11

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 11 | | |
| ACCIÓ | Elaborar un protocol d'igualtat de tracte i no-discriminació que estableixi mecanismes clars de prevenció, detecció, denúncia i intervenció en casos de desigualtat de tracte o discriminació. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari. | | |
| MESURA | OO2.2.1. Identificar, prevenir i intervenir en situacions de discriminació i assetjament. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Elaboració i aprovació del protocol per part dels òrgans competents. | ✔ Protocol aprovat. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Grau de percepció d'eficàcia del protocol en la prevenció i la resposta davant discriminacions per part de les persones ateses. | ✔ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Puntual | | |
| CALENDARI | 2026-2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 12

| EIX D'ACTUACIÓ | | CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | |
|---|--|-----------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 12 | | |
| ACCIÓ | Incloure la perspectiva de la diversitat en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitària. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Cultura inclusiva i diversa. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari. | | |
| MESURA | OO2.2.2. Promocionar la participació universal en els programes de mobilitat interuniversitària. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Docència / Vicerectorat d'Internacionalització. Servei de Relacions Internacionals. Destinataris: comunitat universitària. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió, si escau. | | |
| PRIORITAT | 3 Baixa | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre de materials informatius amb informació sobre diversitat en les jornades informatives. | ✔ Es desenvolupa com a mínim 1 material informatiu que inclou informació sobre inclusió i diversitat. | | |
| PERIODICITAT | Puntual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |
| PERIODICITAT | Puntual | | |
| CALENDARI | 2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 13

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 13 | |
| ACCIÓ | Pla de formació per a TNE (tutors/res de necessitats educatives especials) i el professorat que hagi d'atendre a l'estudiantat amb necessitats educatives especials. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en inclusió i diversitat, si escau. ✔ Col·laboració amb institucions. ✔ Materials formatius. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'accions formatives impartides. ✔ Percentatge de participants. | ✔ S'han impartit un mínim de 2 accions formatives anuals per a PDI. ✔ Increment d'un 5% anual. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Valoració del PDI sobre la utilitat de la formació. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2029 | |

Fitxa de seguiment: Acció 14

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 14 | |
| ACCIÓ | Creació de recursos per a TNE i professorat que tingui a classe estudiantat amb necessitats educatives especials (ex. vídeos, càpsules informatives, aplicació de la IA, etc.). | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en inclusió i diversitat, si escau. ✔ Material audiovisual. ✔ Materials formatius. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de recursos i materials de suport creats/adaptats. | ✔ Publicació d'un mínim de 3 recursos en 2 anys. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 15

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 15 | |
| ACCIÓ | Creació de recursos per al PDI (guies, càpsules informatives) per conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula; resolució de conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTI-fòbiques; difusió de bones pràctiques i integració de la perspectiva interseccional de la diversitat. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinataris: PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Material audiovisual. ✔ Materials formatius. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de recursos i materials de suport creats/adaptats. | ✔ Publicació d'un mínim de 3 recursos en 2 anys. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció del professorat amb els recursos. | ✔ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2028 | |

Fitxa de seguiment: Acció 16

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 16 | |
| ACCIÓ | Consolidar la Xarxa d'Inclusió, un grup de coordinació en matèria d'inclusió amb tutors de necessitats especials, caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF Inclusió. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PTGAS i PDI. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de reunions anuals de la Xarxa. | ✔ Mínim: 1 reunió cada trimestre. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026 | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 17

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 17 | |
| ACCIÓ | Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament per als beneficiaris d'aquest fons. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinatari: estudiantat. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'estudiants beneficiaris anuals. | ✔ Mínim: 4 estudiants beneficiaris/curs. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció de les persones beneficiàries amb el suport rebut. | ✔ Aconseguir una valoració mínima de 7 en les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 18

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 18 | |
| ACCIÓ | Fer un seguiment dels informes (p. e. SAP; UID; abandonament...) que es realitzin en l'àmbit de la diversitat, amb dades desagregades i propostes de mesures correctores segons els resultats. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.2. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gabinet del Rectorat. Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. | |
| PRIORITAT | 3 Baixa | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'informes analitzats anualment amb perspectiva de diversitat. ✔ Nombre de mesures correctores derivades dels informes. | ✔ Més de 3 informes. ✔ Més de 2 mesures correctores. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2027-2029 | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 19

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 19 | |
| ACCIÓ | Desenvolupar un sistema d'indicadors que permetin valorar l'impacte real dels recursos d'inclusió i suport del benestar emocional. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques. | |
| MESURA | OO3.1.2. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'indicadors desenvolupats. | ✔ Mínim: 5 indicadors rellevants. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau d'ús del sistema per part dels responsables. | ✔ El 80% del personal de gestió de la unitat ha utilitzat els indicadors per valorar l'impacte. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 20

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 20 | |
| ACCIÓ | Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat, en el marc de les activitats universitàries. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat. | |
| MESURA | OO3.2.1. Empoderar i corresponsabilitzar la comunitat universitària en la construcció d'una universitat inclusiva i diversa. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. | |
| PRIORITAT | 3 Baixa | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'espais de diàleg i cocreació organitzats. ✔ Nombre total de participants (estudiants, PTGAS i PDI). | ✔ Un mínim de 2 espais anuals. ✔ Un mínim de 30 participants en els espais de diàleg i cocreació. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2029 | |

Fitxa de seguiment: Acció 21

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 21 | |
| ACCIÓ | Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les sessions informatives a les associacions universitàries. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat. | |
| MESURA | OO3.2.2. Promoure la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: estudiantat. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de materials informatius o guions creats i integrats en les jornades informatives a les associacions. | ✔ Es desenvolupa com mínim 1 material informatiu o guió específic sobre inclusió i diversitat. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Valoració dels estudiants. | ✔ Una nota mitjana de 7 en les valoracions de les enquestes. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 22

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 22 | |
| ACCIÓ | Disposar de punts d'atenció i/o "punts blaus", físics i virtuals, on adreçar-se en cas de malestar emocional. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica. | |
| MESURA | OO3.3.1. Millorar l'accés al suport psicològic. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Pàgina web. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de persones usuàries desagregades per sexe i gènere dels recursos i serveis dels "punts blaus". | ✔ Mínim: 30 persones usuàries/any. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 23

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 23 | |
| ACCIÓ | Ampliar el catàleg de serveis del SAP. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica. | |
| MESURA | OO3.3.1. Millorar l'accés al suport psicològic. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✔ Col·laboració amb entitats externes. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre total de persones ateses anualment (desglossat per col·lectiu, sexe i gènere). | ✔ Increment del 5% durant els primers dos anys. | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció de les persones usuàries. | ✔ Una puntuació mínima de 7 en les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2028 | |

Fitxa de seguiment: Acció 24

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 24 | |
| ACCIÓ | Facilitar espais de foment del benestar emocional o "espais blaus", físics i/o virtuals, a cada campus. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica. | |
| MESURA | OO3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Gerent / Direcció de Campus / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. ✔ Pàgina web. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre total d'espais blaus habilitats (físics i/o virtuals). | ✔ Mínim: 1 espai per campus i 1 espai virtual actius. | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció de les persones usuàries. | ✔ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 25

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|--|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 25 | |
| ACCIÓ | Obtenció i difusió d'un protocol per prevenir el suïcidi. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica. | |
| MESURA | OO3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gerència / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Oficina de Prevenció de Riscos Laborals. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de canals en què s'ha difós el protocol (web, xarxes, sessions informatives, etc.). | ✔ Mínim: 5 canals utilitzats per a la seva difusió. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció de la comunitat sobre la claredat i l'accessibilitat del protocol. | ✔ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 26

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---|--|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 26 | |
| ACCIÓ | Millorar la visibilitat dels serveis i recursos disponibles en matèria d'equitat, diversitat i inclusió; també en la informació sobre les beques i ajuts disponibles. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat. | |
| MESURA | OO3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Avaluació de l'experiència d'usuari i accessibilitat percebuda. | ✔ Realització d'1 informe qualitatiu anual que identifiqui barreres d'accés a la informació i implementació de les millores de navegabilitat/senyalització detectades com a prioritàries pels usuaris. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 27

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA |
|---------------------------------------|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 27 | |
| ACCIÓ | Establir canals de comunicació perquè els col·lectius que necessitin mesures d'accessibilitat o d'adaptació puguin fer arribar les seves peticions de manera fàcil. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat. | |
| MESURA | OO3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: estudiantat. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Pàgina web. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de peticions. | Increment del 15% de les visites respecte a l'any anterior. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026 | |

Fitxa de seguiment: Acció 28

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL EN TOTS ELS ÀMBITS |
|---|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 28 | |
| ACCIÓ | Actualització del Pla d'Accessibilitat als espais físics de la Universitat d'acord amb la normativa. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat. | |
| MESURA | OO4.1.1. Assegurar que els espais físics de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea Econòmica. Servei d'Infraestructures i Patrimoni. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport jurídic. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre total d'espais auditats segons la nova normativa. ✔ Percentatge d'espais universitaris que compleixen la normativa vigent després de la intervenció. | ✔ 100% dels edificis i espais d'ús universitari. ✔ Mínim: 90% dels espais en 4 anys. | |
| PERIODICITAT | Puntual | |
| CALENDARI | 2026-2029 | |

Fitxa de seguiment: Acció 29

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL EN TOTS ELS ÀMBITS |
|---|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 29 | |
| ACCIÓ | Vetllar perquè tots els recursos electrònics de la Universitat siguin accessibles segons el "principi d'accessibilitat universal". | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat. | |
| MESURA | OO4.1.2. Assegurar que els espais virtuals de la Universitat siguin inclusivament i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Gabinet del Rectorat. Oficina de Comunicació. Destinataris: comunitat universitària. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Recursos informàtics. | |
| PRIORITAT | 1 Alta | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Percentatge de portals i webs institucionals avaluats en accessibilitat. ✔ Percentatge de recursos electrònics adaptats al nivell AA de les WCAG 2.1 o estàndard superior vigent. | ✔ 90% al final del Pla. ✔ 70% dels recursos adaptats en 3 anys. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2029 | |

Fitxa de seguiment: Acció 30

| EIX D'ACTUACIÓ | | ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL EN TOTS ELS ÀMBITS |
|---|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 30 | |
| ACCIÓ | Crear una borsa de voluntaris que puguin desenvolupar tasques d'acompanyament i suport a l'estudiantat amb necessitats especials. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat. | |
| MESURA | OO4.1.4. Facilitar l'assistència presencial a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: estudiantat. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'estudiants voluntaris inscrit a la borsa. ✔ Nombre d'estudiants amb NESE que reben suport a través del programa. | ✔ Mínim: 5 estudiants/curs. ✔ Mínim: 3 estudiants/curs. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Grau de satisfacció de l'estudiantat amb NESE i els voluntaris/àries sobre el programa. | ✔ Mínim: un 7 en les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2027 | |

Fitxa de seguiment: Acció 31

| EIX D'ACTUACIÓ | | TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL | |
|---|--|---------------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 31 | | |
| ACCIÓ | Facilitar a l'aplicació Campus Treball la identificació i la cerca d'ofertes de pràctiques amb característiques d'inclusió o d'accessibilitat especialment indicades per a l'estudiantat amb discapacitat. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Transició cap al mercat laboral. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5.1. Promoure pràctiques en entitats inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació per a l'estudiantat. | | |
| MESURA | OO5.1.1. Promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Fundació UPF. Carreres Professionals. Destinatari: estudiantat. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb entitats externes. | | |
| PRIORITAT | 1 Alta | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Implementació de filtres o etiquetes per a ofertes inclusives a Campus Treball. ✔ Nombre d'ofertes laborals etiquetades com a inclusives o adreçades a persones amb discapacitat. | ✔ Implementació del 100%. ✔ Un increment del 5% anual respecte a les ofertes inclusives de l'any anterior. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Grau de satisfacció general. | ✔ Un mínim de 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 32

| EIX D'ACTUACIÓ | | TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL | |
|---|--|---------------------------------|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 32 | | |
| ACCIÓ | Ampliar l'oferta laboral per a persones amb discapacitat a l'aplicació Campus Treball i a la fira UPFeina. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Transició cap al mercat laboral. | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat. | | |
| MESURA | OO5.2.1. Vetllar per tal que les empreses de la borsa laboral siguin inclusives, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Fundació UPF. Carreres Professionals. Destinatari: estudiantat. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre d'ofertes laborals inclusives publicades a Campus Treball i la fira UPFeina. | ✔ Un increment del 5% anual. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |
| PERIODICITAT | Puntual | | |
| CALENDARI | 2027 | | |

Fitxa de seguiment: Acció 33

| EIX D'ACTUACIÓ | | TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL |
|--|---|---------------------------------|
| NÚM. D'ACCIÓ | 33 | |
| ACCIÓ | Garantir la continuïtat d'un programa d'acompanyament o de mentoratge, adreçat a l'estudiantat de primera generació universitària, sense persones amb estudis superiors en el seu entorn que serveixin de model, amb l'objectiu d'oferir acompanyament personalitzat. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Transició cap al mercat laboral. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat. | |
| MESURA | OO5.2.1. Vetllar per tal que les empreses de la borsa laboral siguin inclusives, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Fundació UPF. Carreres Professionals i Alumni. Destinataris: estudiantat. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió, si escau. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre d'estudiants de primera generació participants en el programa. ✔ Nombre de mentors formats i en actiu. | ✔ Mínim: 5 mentorats/any. ✔ Mínim: 10 mentors/any. | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Percepció de millora en la integració de l'estudiantat a l'accés equitatiu a oportunitats educatives i laborals. | ✔ Mínim: un 7 en les enquestes de satisfacció. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2028 | |

Fitxa de seguiment: Acció 34

| EIX D'ACTUACIÓ | | COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS |
|--|---|---|
| NÚM. D'ACCIÓ | 34 | |
| ACCIÓ | Participar en els grups de treball i les xarxes interuniversitàries en matèria d'inclusió i diversitat. | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions. | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària. | |
| MESURA | OO6.1.1. Promoure el treball en xarxa entre les universitats catalanes per compartir eines, serveis, pautes i pràctiques col·laboratives en l'àmbit de la inclusió i la diversitat. | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerektorat de Compromís Social i Sostenibilitat. Destinataris: PDI i PTGAS. | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | |
| PRIORITAT | 2 Mitjana | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | |
| ✔ Nombre de xarxes o organismes amb participació activa de la UPF. | ✔ Participació activa en un mínim de 3 xarxes o organismes. | |
| PERIODICITAT | Anual | |
| CALENDARI | 2026-2029 | |

Fitxa de seguiment: Acció 35

| EIX D'ACTUACIÓ | | COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS | |
|--|---|---|--|
| NÚM. D'ACCIÓ | 35 | | |
| ACCIÓ | Proposar activitats conjuntes entre la UPF i entitats/institucions de l'àmbit de la diversitat i la inclusió. | | |
| ÀMBITS ON IMPACTA | ✔ Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions | | |
| OBJECTIU ESTRATÈGIC | OE6.2. Fomentar la coordinació de les universitats amb l'administració pública. | | |
| MESURA | OO6.2.1. Promoure la relació entre les universitats i altres administracions en matèria d'inclusió i diversitat. | | |
| RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI | Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerectorat de Compromís Social i Sostenibilitat. Destinatari: PDI i PTGAS. | | |
| RECURSOS | ✔ Recursos interns. ✔ Col·laboració amb institucions externes. | | |
| PRIORITAT | 3 Baixa | | |
| INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS | | | |
| INDICADORS QUANTITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Nombre d'activitats conjuntes proposades anualment. ✔ Nombre d'entitats/institucions participants. | ✔ Mínim 2 propostes anuals. ✔ Almenys 2 col·laboracions diferents en un any. | | |
| INDICADORS QUALITATIUS | RESULTAT PREVIST | | |
| ✔ Valoració dels participants. | ✔ Un 7 en les enquestes de satisfacció. | | |
| PERIODICITAT | Anual | | |
| CALENDARI | 2026-2029 | | |

4.4 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|------|------|------|------|------|
| TRANSICIÓ CAP A LA UNIVERSITAT | | | | | |
| 1. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les visites a centres de batxillerat, a les Jornades de Portes Obertes i a les fires d'ensenyament. | | X | | | X |
| 2. Intensificar la promoció de programes de mentoria que fomentin la diversitat (ex. UniMentor, Prometeus, suport a les persones refugiades...). | X | X | | | X |
| CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA | | | | | |
| 3. Actualitzar el protocol d'inclusió i el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques. | | | | | X |
| 4. Estructurar i sistematitzar la presència de les dades sobre diversitat a la web de la Universitat. | X | | | | X |
| 5. Fer formació sobre necessitats i recursos existents d'inclusió i diversitat per al personal de la Universitat. | | X | | | X |
| 6. Promoure que les fonts utilitzades en la docència i la recerca representin adientment la diversitat que existeixi en les comunitats acadèmiques de cadascuna de les disciplines en les quals treballa la UPF, i que això quedi reflectit adequadament en els materials de docència. | X | X | X | X | X |
| 7. Impulsar la negociació amb les entitats externes amb les quals col·labora la UPF d'un percentatge de places en residències universitàries per a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, persones amb baixos ingressos, persones refugiades, persones trans). | X | X | X | X | X |
| 8. Incorporar estratègies d'inclusió a l'esport universitari. | X | X | X | X | X |
| 9. Organitzar activitats de sensibilització en col·laboració amb associacions LGBTIQ+ i antiracistes. | | X | X | X | |
| 10. Difondre bones pràctiques per incorporar qüestions de diversitat a la recerca i la docència. | X | X | X | X | X |
| 11. Elaborar un protocol d'igualtat de tracte i no-discriminació que estableixi mecanismes clars de prevenció, detecció, denúncia i intervenció en casos de desigualtat de tracte o discriminació per motius ètnics, culturals, de creences o d'expressió de la llibertat religiosa. | X | X | | | |
| 12. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitaris. | X | X | X | X | |

4.4 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|------|------|------|------|------|
| ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA | | | | | |
| 13. Pla de formació per a TNE (tutors/res de necessitats educatives especials) i el professorat que hagi d'atendre a l'estudiantat amb necessitats educatives especials. | X | X | X | X | X |
| 14. Creació de recursos per a TNE i professorat que tingui a classe estudiantat amb necessitats educatives especials (ex. vídeos, càpsules informatives, aplicació de la IA, etc.). | X | X | X | | |
| 15. Crear recursos per al PDI (guies, càpsules informatives) per conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula; resoldre conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTI-fòbiques; difondre bones pràctiques i garantir la integració de la perspectiva interseccional de la diversitat. | X | X | X | | X |
| 16. Consolidar la Xarxa d'Inclusió, un grup de coordinació en matèria d'inclusió amb tutors de necessitats especials, caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF Inclusió. | X | X | | | X |
| 17. Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament per als beneficiaris d'aquest fons. | X | X | | | X |
| 18. Fer un seguiment dels informes (p. e. SAP; UID; abandonament...) que es realitzin en l'àmbit de la diversitat, amb dades desagregades i implementant mesures correctores segons els resultats. | | X | X | X | X |
| 19. Desenvolupar un sistema d'indicadors que permetin valorar l'impacte real de les mesures d'inclusió. | X | X | | | X |
| 20. Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat, en el marc de les activitats universitàries. | X | X | X | X | X |
| 21. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les sessions informatives a les associacions universitàries. | X | X | X | X | X |
| 22. Disposar de punts d'atenció o "punts blaus", físics i/o virtuals, on adreçar-se en cas de malestar emocional. | X | X | | | |
| 23. Ampliar el catàleg de serveis del SAP. | X | X | X | | X |
| 24. Facilitar espais de foment del benestar emocional o "espais blaus", físics i/o virtuals, a cada campus. | X | X | | | |
| 25. Obtenir i difondre un protocol per prevenir el suïcidi i actuar-hi. | X | | | | |

4.4 Calendari d'implementació

| ACCIONS | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|------|------|------|------|------|
| 26. Millorar la visibilitat dels serveis i recursos disponibles en matèria de diversitat i inclusió, inclosa la informació sobre les beques i ajuts disponibles. | X | | | | |
| 27. Establir canals de comunicació perquè els col·lectius que necessitin mesures d'accessibilitat o d'adaptació puguin fer arribar les seves peticions de manera fàcil. | X | | | | |
| ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA | | | | | |
| 28. Actualitzar el Pla d'Accessibilitat als espais físics de la Universitat, d'acord amb la normativa. | X | X | X | X | X |
| 29. Vetllar per tal que tots els recursos electrònics web de la Universitat siguin accessibles segons el "principi d'accessibilitat universal". | X | X | X | X | X |
| 30. Crear una borsa de voluntaris que puguin desenvolupar tasques d'acompanyament i suport a l'estudiantat amb necessitats especials. | X | X | | | |
| TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL | | | | | |
| 31. Facilitar a l'aplicació Campus Treball la identificació i la cerca d'ofertes de pràctiques amb característiques d'inclusió o d'accessibilitat especialment indicades per l'estudiantat amb discapacitat. | X | X | | | X |
| 32. Ampliar l'oferta laboral per a persones amb discapacitat a l'aplicació Campus Treball i a la fira UPFeina. | X | X | X | X | X |
| 33. Garantir la continuïtat d'un programa d'acompanyament o de mentoratge, adreçat a l'estudiantat de primera generació universitària, sense persones amb estudis superiors en el seu entorn que serveixin de model, amb l'objectiu d'oferir acompanyament personalitzat. | X | X | X | | X |
| COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS | | | | | |
| 34. Participar en els grups de treball i les xarxes interuniversitàries en matèria d'inclusió i diversitat. | X | X | X | X | X |
| 35. Proposar activitats conjuntes entre la UPF i entitats/institucions de l'àmbit de la diversitat i la inclusió. | X | X | X | X | |

5. Annex. Glossari de termes

Aquest glossari té com a objectiu proporcionar una guia comprensible i detallada dels termes clau i dels conceptes fonamentals que es tracten al Pla. Una eina de referència útil que facilita la comprensió i l'aprenentatge i que estableix un lèxic comú acceptat, en el qual cada terme inclou una definició precisa i concisa.

Accions positives. Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol manera de discriminació en la dimensió col·lectiva o social que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions de discriminació que les justifiquen.

Ajustos raonables. Mesures d'acció positiva reconegudes a la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), i enteses com a modificacions i adaptacions necessàries i adequades que, sense imposar cap càrrega desproporcionada o indeguda, s'apliquen, quan es requereixen en un cas particular, per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb els altres, de tots els drets humans i totes les llibertats fonamentals. La càrrega no es pot considerar desproporcionada si és compensada suficientment per les mesures en el marc de la política a favor de les persones amb discapacitat.

Antisemitisme. Hostilitat o prejudici envers els jueus com a grup religiós o ètnic, que es manifesta com a odi envers un individu o com a persecució institucionalitzada i violenta del col·lectiu.

Aporofòbia. Rebuig, menyspreu o odi envers les persones pobres o sense llar.

Bifòbia. Aversió o discriminació contra les persones bisexuals.

Capacitisme. Aversió o discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

Comunitat universitària. Comunitat integrada per l'estudiantat de qualsevol dels ensenyaments que s'imparteixen a la universitat; el personal docent i investigador (PDI), que inclou el personal investigador en formació i el visitant; el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), i qualsevol altra figura que tingui una relació contractual, acadèmica o funcional amb la universitat.

Desigualtat estructural. Desigualtat que està legitimada i consolidada per diverses estructures socials, com ara el llenguatge, les lleis, la política, l'economia i l'educació, entre d'altres. Aquesta mena de desigualtat afecta de manera directa la vida de les persones, sigui reconeixent o negant drets, oportunitats i recursos de tota mena.

Font: Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes (PIDUC)

Discriminació. Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun dels motius a què fa referència l'article 5 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació de l'àmbit subjectiu que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscabar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, llevat que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin apropiats i necessaris. Es pot produir discriminació de manera directa, indirecta, per associació o per error, i també es poden donar discriminacions múltiples.

Discriminació de segon ordre. Maltractament exercit contra persones o grups de persones pel fet de defensar persones o grups discriminats.

Discriminació directa. Discriminació que es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Discriminació indirecta. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica pretesament neutres són susceptibles de causar un perjudici major a una persona per algun dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Discriminació múltiple. Discriminació que es produeix quan una persona pateix una manera agreujada i específica de discriminació a conseqüència de la concurrència o la interacció de diversos motius de discriminació.

Discriminació per associació. Discriminació que es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecte de discriminació, real o atribuïda, a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per algun dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Discriminació per error. Discriminació que es produeix quan una persona n'és objecte pel fet d'haver-li atribuït erròniament alguna característica, circumstància o condició.

Discriminació per raó de gènere. Tracte desfavorable, d'inferioritat o exclouent que es dona a una persona o un col·lectiu per raó de gènere, que limita o anul·la el gaudi o l'exercici dels drets fonamentals i les llibertats fonamentals en igualtat en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil, o en qualsevol altre àmbit de la vida pública.

Disseny universal. El disseny universal per a l'aprenentatge (DUA) guia el desenvolupament d'entorns d'aprenentatge més accessibles i equitatius que poden donar resposta a les diferències d'aprenentatge individual, proporcionant nombrosos mitjans de participació, de representació, d'acció i d'expressió.

Diversitats. Pluralitat o existència de diferents valors, actituds i atributs entre les persones que es manifesta en factors com l'edat, la identitat o l'expressió de gènere, orientació sexual, procedència ètnica, raça, color, perspectives culturals, identitat lingüística, ideologia,

creences, religió, opinions polítiques o d'altres tipus, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Edatisme. Estereotipatge i discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat.

Educació inclusiva. Un dels fonaments del sistema educatiu català, que té com a objectiu vetllar per les oportunitats d'aprenentatge de totes les persones, independentment de les capacitats, la condició social o cultural, la religió, la diversitat sexual o la identitat de gènere. El respecte de les diferències individuals i l'acceptació de la diversitat com un fet que enriqueix les persones és l'ideari d'una societat avançada i el principi de l'educació inclusiva.

Eixos de desigualtat. Sistemes de pensament (o creences) en què es fonamenten les jerarquies i les desigualtats que existeixen en les nostres societats amb arguments que sostenen la pretesa "superioritat" d'unes persones sobre les altres. Alguns d'aquests eixos són el sexisme, el racisme i el classisme.

Equitat. Situació social en què totes les persones tenen garantits els drets fonamentals, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, independentment de les seves identitats o grups de pertinença i de manera adaptada a les seves necessitats i possibilitats. En l'àmbit de les polítiques públiques, es diferencia de les polítiques d'igualtat, les quals ofereixen els mateixos recursos a totes les persones sense tenir en compte les seves diferències.

Espais blaus. Espais de seguretat i confiança, de regulació emocional, on les persones amb malestar emocional poden recuperar la calma en ambients multisensorials i de relaxació.

Homofòbia. Aversió o discriminació contra les persones homosexuals.

Inclusió educativa. Proposta educativa de qualitat per a tot l'estudiantat, garantint-li en tot moment la presència (permetre a l'estudiantat incorporar-se a les aules ordinàries amb les mesures i els suports necessaris), la participació (aprendre amb les altres persones i tenir una implicació activa) i el progrés (tenir en compte les diferents capacitats i ritmes d'aprenentatge, proporcionant igualtat d'oportunitats) en l'aprenentatge.

Integració social. Procés mitjançant el qual els individus es converteixen en membres actius i participatius d'una societat o grup, que implica l'adopció de normes, valors, rols i comportaments que són acceptats i compartits per la comunitat en la qual es troben. Conjunt d'accions que es duen a terme per incorporar les persones excloses o minories en el conjunt de l'estructura social i proporcionar-los benestar social; aquestes accions es fan mitjançant la creació de circuits propis i únics per a aquestes persones.

Interseccionalitat o perspectiva interseccional. Manera d'observar i d'analitzar la complexitat del món, posant atenció a les desigualtats estructurals existents en la societat, de les quals es deriven privilegis i opressions relacionats amb diferents eixos de desigualtat, com ara el sexisme, l'orientació sexual, l'expressió o identitat de gènere, el racisme, el classisme, el capacitisme i l'edatisme, entre d'altres. La perspectiva interseccional observa

i analitza críticament les jerarquies socials que aquests eixos estableixen i les relacions de poder que se'n deriven, les quals es materialitzen de maneres molt concretes en contextos específics; d'aquesta manera, permet identificar com funciona la desigualtat i quins mecanismes la reproduïxen, per tal d'implementar canvis per superar-la i avançar així cap a una societat més justa i igualitària.

Islamofòbia. Prejudici, odi i hostilitat contra les persones musulmanes, contra l'islam globalment o contra una part de la fe musulmana.

Lesbofòbia. Aversió o discriminació contra el lesbianisme o les persones lesbianes.

Punt blau. Punt d'atenció personal de confiança i seguretat per prevenir i orientar davant situacions de malestar emocional. Les seves funcions principals inclouen informar i sensibilitzar; detectar i atendre casos de malestar emocional; contenir emocionalment; acompanyar i assessorar la persona amb malestar; activar, si cal, protocols de salut mental, i coordinar els recursos en xarxa corresponents i derivar-hi.

Racisme. Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de raça, color de pell, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscabar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social o cultural, o en qualsevol altra esfera de la vida pública.

Romofòbia o antigitanisme. Forma específica de racisme, social i institucional, envers el poble gitano, que es dona d'una manera particularment persistent, violenta, recurrent i banalitzada.

Segregació. Separació de persones o col·lectius dels entorns generals o normals per raons de capacitats, origen o condicions socials, culturals, ètniques, etc., amb aplicació d'actituds discriminatòries per part d'una majoria de la població.

Sexisme. Discriminació estructural basada en el sexe de les persones que planteja la pretesa superioritat del sexe masculí per damunt del femení, com a fonament per legitimar, reproduir i atorgar més poder i privilegis als homes que a les dones en tots els àmbits de la vida privada, pública i social.

Situació administrativa. Qualsevol situació en què una persona es pot trobar a Catalunya, sia la que defineix l'estat d'una persona migrada; sia la de regularitat o irregularitat segons si la persona té o no té una autorització de residència, o de residència i de treball que l'habiliti, respectivament, per residir-hi o per viure-hi i portar-hi a terme una activitat laboral; sia la de les persones que hi estan empadronades.

Transfòbia. Aversió o discriminació contra les persones trans.

Victimització secundària. Maltractament addicional exercit contra persones que es tro-



**Universitat
Pompeu Fabra**
Barcelona