

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

Juliol de 2018



**Universitat
Pompeu Fabra**
Barcelona

Índex

Presentació

1. DEU ANYS DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LA UPF

1.1. Marc normatiu

1.2. L'estructura d'igualtat a la UPF

1.3. El Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena

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

2.1. Procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat

2.2. Eixos, objectius i accions del Segon Pla d'Igualtat

Presentació

El Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022) aprofundeix en les polítiques d'igualtat iniciades ara fa deu anys a la Universitat Pompeu Fabra, quan es va aprovar el Primer Pla. L'avaluació d'aquest Primer Pla i els resultats de l'informe diagnòstic que ha precedit l'elaboració del Segon Pla d'Igualtat mostren que, malgrat els avenços assolits en alguns àmbits, encara queda camí per recórrer per desenvolupar una cultura d'igualtat que impregni el conjunt de la institució, per incorporar de manera efectiva la dimensió de gènere a la docència i a la recerca, per fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional, per impulsar la paritat en els espais de participació i de presa de decisions, i per eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari.

Amb l'enfortiment de la Unitat d'Igualtat dut a terme en els darrers anys i l'aprovació imminent del Segon Pla, la Universitat Pompeu Fabra aposta de manera decidida per assumir l'aplicació transversal del principi d'igualtat de gènere en tots els àmbits i polítiques. No es tracta del mer compliment de la legislació vigent, sinó del fet que la Universitat se sent coresponsable de l'avenç cap a una societat més justa, en la qual el sexe i el gènere no condicionin l'accés a les oportunitats, als recursos i al reconeixement. Així, doncs, convidem tota la comunitat universitària a implicar-se en el desplegament efectiu del Segon Pla d'Igualtat, des del convenciment que una universitat igualitària és també una universitat de millor qualitat, més democràtica i radicalment compromesa amb la transformació social.

Jaume Casals

Rector de la Universitat Pompeu Fabra

Mònica Figueras

Vicerectora de projectes per al compromís social i la igualtat

Barcelona, juliol del 2018

1. DEU ANYS DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LA UPF

1.1. Marc normatiu

En la darrera dècada s'ha desenvolupat un ampli marc normatiu en matèria d'igualtat que exigeix a les administracions públiques, incloses les universitats, l'adopció de diferents mesures per avançar en la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Parlem d'igualtat efectiva i no d'igualtat formal perquè aquesta última resulta insuficient. Malgrat la progressiva incorporació de les dones a les universitats, com a estudiants, com a professores, com a investigadores i com a personal d'administració i serveis, els biaixos de gènere sobreviuen. Aquests biaixos s'expressen en la pròpia cultura organitzativa de les universitats, a través de discriminacions indirectes, invisibilització de les contribucions de les dones, segregació vertical i horitzontal en la distribució de càrrecs de responsabilitat, o arranjaments del temps de treball poc conciliadors amb la vida personal i familiar.

Com a part integral de la societat, les universitats reproduïen en el seu si les normes, les pràctiques, els estereotips i els rols socials de gènere existents, incloent-hi la violència masclista, un tipus de violència que s'exerceix contra les dones pel sol fet de ser-ho i que representa la manifestació més brutal de la desigualtat de gènere encara vigent. La societat imposa també uns cànons normatius en la identitat i en l'expressió del gènere així com en la pròpia sexualitat que generen formes de discriminació i de violència específiques vers les persones del col·lectiu LGBTI. D'aquesta manera, a la lluita contra la desigualtat de gènere i la violència masclista, les universitats han de sumar-hi la lluita contra qualsevol expressió de LGBTIfòbia, per tal de fer efectius els principis de no-discriminació i respecte i de garantir que la universitat sigui un espai on tothom pugui viure i desenvolupar-se en plena llibertat.

Les mesures aplicables a les universitats i els centres de recerca per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes es troben incloses tant en la legislació general sobre igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista; Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes) com a la legislació pròpia d'àmbit universitari (Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya; Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001 d'universitats; Llei 14/2011 d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació).

Pel que fa a l'àmbit europeu, la promoció de la igualtat de gènere constitueix un dels sis pilars del European Research Council (ERC) i un principi fonamental de la European Research Area (ERA). Tots els programes europeus de suport a la recerca que s'han dut a terme des de finals de la dècada de 1990, i de manera especial l'Horitzó 2020, incideixen en la necessitat de canviar la cultura organitzativa dels centres de recerca per assolir una participació efectiva de

les dones en la producció del coneixement i per corregir la visió androcèntrica de la producció científica, la innovació i la transferència, tot promovent que la recerca tingui en compte les realitats i necessitats tant dels homes com de les dones i que s'abordi el dèficit de coneixement sobre les dones i sobre les relacions de gènere.

1.2. L'estructura d'igualtat a la UPF

La Llei orgànica 4/2007 d'universitats, de 12 d'abril, que modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, estableix en la disposició addicional dotzena que "les universitats comptaran entre les seves estructures d'organització amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes". Per tal de donar compliment a aquest mandat legal, la UPF s'ha anat dotant al llarg de l'última dècada d'una estructura d'igualtat pròpia.

La Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere es va crear el 16 de juny del 2009, i inicialment va dependre del vicerectorat d'Estudiants. A aquesta comissió formada per un/a representant del PDI de cada departament, un/a representant del PAS, dos representants d'estudiants i un/a representant del Consell Social, se li van encarregar les funcions següents: (i) supervisar el desplegament i l'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat Isabel de Villena; (ii) promoure les activitats de docència i de recerca en temes de gènere i d'igualtat d'oportunitats desenvolupades a la UPF; (iii) promoure les activitats de visibilització i de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes adreçades als tres col·lectius de la comunitat universitària; i (iv) proposar als òrgans de govern noves mesures destinades a promoure la igualtat de dones i homes a la Universitat. L'estructura d'igualtat es va complementar amb el nomenament d'una PAS com agent d'igualtat, de manera que el servei on estava adscrita aquesta persona desenvolupava les funcions d'Unitat d'Igualtat. Del 2009 al 2012 aquestes funcions van recaure en la Unitat de Suport a Programes Especials i fins a mitjans del 2017 en la Unitat de Comunicació i Projecció Institucionals.

A partir de l'any 2013, les polítiques d'igualtat van passar a ser coordinades pel vicerectorat de Responsabilitat Social i Promoció, de nova creació (i anomenat a partir del 2017 vicerectorat de Compromís Social i Igualtat). Per enfortir l'estructura d'igualtat, el 2014 es va nomenar una delegada del rector per a les polítiques d'igualtat de gènere, d'entre el PDI amb expertesa en aquesta matèria. Finalment, el 2017 es va constituir la Unitat d'Igualtat com a servei universitari especialitzat, sota la coordinació general del vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, amb pressupost i personal propi, i es va obrir al campus de la Ciutadella una oficina d'atenció als membres de la comunitat universitària. Amb l'objectiu d'assegurar una transversalització més eficaç de la perspectiva de gènere en el conjunt de la política universitària, la directora de la Unitat d'Igualtat s'ha incorporat a l'equip de govern de la Universitat.

Des del 2015 l'agent d'igualtat ha estat la persona responsable de rebre i gestionar les consultes i denúncies derivades del *Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF* (acord del Consell de Govern de 6 de maig del 2015). En el cas de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que afectessin al

PAS i al PDI, la unitat responsable d'atendre les consultes i denúncies ha estat l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, a través del *Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament* (acord del Consell de Govern de 17 de febrer del 2016).¹ Amb la recent aprovació del *Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia* (acord del Consell de Govern d'11 d'abril del 2018), la Unitat d'Igualtat passa a atendre les queixes i denúncies presentades per aquests supòsits per qualsevol membre de la comunitat universitària, ja sigui estudiant, PAS o PDI. La Unitat d'Igualtat ofereix també diferents recursos d'informació i acompanyament a les persones que hagin patit una situació de violència masclista o LGBTIfòbica tant dins com fora de la Universitat (consulteu la web de la Unitat d'Igualtat).

El reglament de la Unitat d'Igualtat (acord de Consell de Govern de 26 d'abril del 2017) defineix les funcions de la Unitat, com a òrgan tècnic, així com les de les persones que la integren (director o directora i agent d'igualtat) i les de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, com a òrgan de representació de la comunitat universitària. Aquesta comissió, que es reuneix com a mínim un cop per trimestre, ha vist ampliada la seva composició amb la incorporació d'una persona en representació del PAS, d'una representant d'estudiants de postgrau i de les persones designades com a referents d'igualtat pels centres adscrits de la UPF, amb els quals la Unitat d'Igualtat coordina les actuacions en aquesta matèria.

Òrgan	Funcions
Vr. de Compromís Social i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar i supervisar les polítiques d'igualtat.
Unitat d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar els informes de diagnòstic de l'estat del Pla d'Igualtat i fer el seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat. • Fer estudis d'avaluació, seguiment i valoració del grau de compliment de la legislació sobre igualtat entre dones i homes, i dels plans i mesures que es proposin o s'apliquin per promoure i assolir la igualtat efectiva. • Assessorar els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, així com proposar i promoure, en el seu cas, mesures correctores de les desigualtats i els incompliments detectats. • Coordinar les persones i les unitats involucrades en l'elaboració, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat a la Universitat. • Difondre informació periòdica i sistemàtica sobre la situació i el desenvolupament del principi d'igualtat entre dones i homes a la UPF i sobre accions per a la seva promoció, així com facilitar que la comunitat universitària pugui plantejar-hi iniciatives, opinions i propostes. • Proposar i promoure mesures que facilitin la formació, la investigació, la transferència, la conciliació i la gestió amb perspectiva de gènere. Així com proposar mesures que propiciïn la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans col·legiats. • Proposar i promoure mesures que garanteixin els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i que facin efectius els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. • Prevenir, i en el seu cas tractar, els episodis de violència masclista i LGBTIfòbia que afectin els membres de la comunitat universitària d'acord amb els protocols o normativa de la Universitat.
Director o directora de la Unitat d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar i avaluar els plans d'igualtat, impulsar-ne la implementació, coordinant les diferents unitats implicades. • Dissenyar, impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques de la Universitat. • Dissenyar els programes i les activitats de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere per a diferents públics objectius. • Assessorar els òrgans de govern en l'impuls i el desplegament de les polítiques d'igualtat

¹ Aquest protocol va substituir el *Procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament*, aprovat pel Consell de Govern de 6 d'abril de 2011.

	de gènere.
Agent d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Donar suport al director o directora de la Unitat d'Igualtat en el desplegament de les seves funcions. • Gestionar el Pla d'Igualtat, els programes i les activitats de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere que dugui a terme la Unitat d'Igualtat. • Exercir les funcions que li atorguen els protocols i la normativa de la Universitat en episodis de violència masclista i LGBTIfòbia que afectin els membres de la comunitat universitària. • L'agent d'Igualtat ha d'assessorar i de col·laborar, si així li ho demana, la Comissió d'Investigació de Conflictes del Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria d'assetjament moral en el treball, o aquelles altres que es creïn en la matèria. • Exercir la secretaria de les comissions on estigui previst.
Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere	<ul style="list-style-type: none"> • Assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació dels successius Plans d'Igualtat Isabel de Villena, així com sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. • Elaborar propostes d'activitats en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere per ser desenvolupades per la Unitat d'Igualtat o per altres òrgans de la Universitat. • Informar de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i recollir les propostes que en facin els diferents centres i unitats de la Universitat. • Instar el director o directora de la Unitat d'Igualtat que proposi als òrgans de govern de la Universitat noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes.

Cal subratllar, doncs, el compromís polític creixent dels òrgans de govern de la Universitat amb l'estructura d'igualtat i amb les polítiques d'igualtat de gènere, que han passat a incloure tant la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes com la garantia dels drets de les persones del col·lectiu LGBTI. Tots aquests elements han comportat una major presa de consciència del conjunt de la comunitat universitària respecte a les desigualtats i bretxes de gènere encara existents a la Universitat i una major implicació de les diferents unitats i serveis en la implementació d'accions per reduir-les i, en últim terme, per eradicar-les.

1.3. El Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena

La Llei orgànica 3/2007 i la Llei 17/2015 defineixen els plans d'igualtat com l'instrument per garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe. Tot pla d'igualtat requereix una diagnosi prèvia de la situació. L'any 2007 la UPF va realitzar el primer informe diagnòstic, "Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra", centrat fonamentalment en l'anàlisi de la composició per sexe dels tres col·lectius de la comunitat universitària. La diagnosi prestava atenció a la segregació horitzontal i vertical –en els estudis, els departaments i els serveis– i a les trajectòries laborals. A partir de la informació obtinguda, es va elaborar el Primer Pla d'Igualtat, aprovat el 2008 (acord del Consell de Govern de 15 de desembre del 2008) i prorrogat l'any 2013 (acord del Consell de Govern d'11 de desembre del 2013).

El Primer Pla contenia 24 accions, organitzades en cinc eixos estratègics: (i) visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere; (ii) comunicació; (iii) accés al treball i promoció de les carreres professionals; (iv) representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions; i (v) conciliació de la vida personal i laboral. Tot primer pla d'acció és

una mena de pla pilot que, a través de les virtuts i defectes del seu disseny o implementació, permet a la institució extreure'n lliçons molt valuoses per a les seves futures reedicions, tal com s'indica en l'informe "Avaluació de l'impacte del Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2015)", realitzat l'any 2016. Concretament, la Universitat en va extreure quatre lliçons principals: (i) les polítiques d'igualtat no són un àmbit sectorial sinó transversal a totes les polítiques i, per tant, el seu desplegament afecta el conjunt d'òrgans, unitats i serveis de la Universitat; (ii) per tal que la implementació de les polítiques d'igualtat sigui efectiva, cal un compromís polític ferm i una estructura d'igualtat amb recursos humans i materials suficients que n'impulsi i n'acompanyi el seu desplegament; (iii) atenent al tipus d'activitat de la Universitat, resulta necessari comptar amb un eix d'actuació específic sobre docència i recerca i, per coherència amb el compromís social de la institució, també cal incloure-hi un eix que articuli accions per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant la violència masclista i la LGBTIfòbia; i (iv) el període de vigència del Pla d'Igualtat ha de ser quatre anys, i cal que el Pla reguli en l'articulat la pròpia avaluació, amb indicadors clars (Llei 17/2015, article 15.4.e).

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

2.1. Procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat

El disseny del Segon Pla segueix les recomanacions i els marcs normatius esmentats tant pel que fa als aspectes formals (metodologia d'elaboració dels plans) com als aspectes substantius (dimensions d'intervenció en matèria d'igualtat de gènere a les universitats). En una primera fase, es va realitzar un informe diagnòstic de la situació de les dones i dels homes a la Universitat Pompeu Fabra. Entre els mesos de gener i desembre del 2015 es va realitzar un recull de dades exhaustiu per elaborar aquesta diagnosi completa de tots els àmbits d'actuació de la Universitat i dels diferents col·lectius de la comunitat universitària, que es va acabar de redactar el novembre de 2016. El procés de recollida i sistematització de les dades va ser força lent, ja que en alguns dels eixos rellevants de la diagnosi la Universitat no disposava d'un sistema centralitzat de dades desagregades per sexe. Volem destacar aquí la magnífica predisposició de les diferents unitats i serveis de la Universitat tant a l'hora de proporcionar les dades a la Unitat d'Igualtat com en la identificació de mecanismes que han de permetre corregir aquesta mancança en el futur.

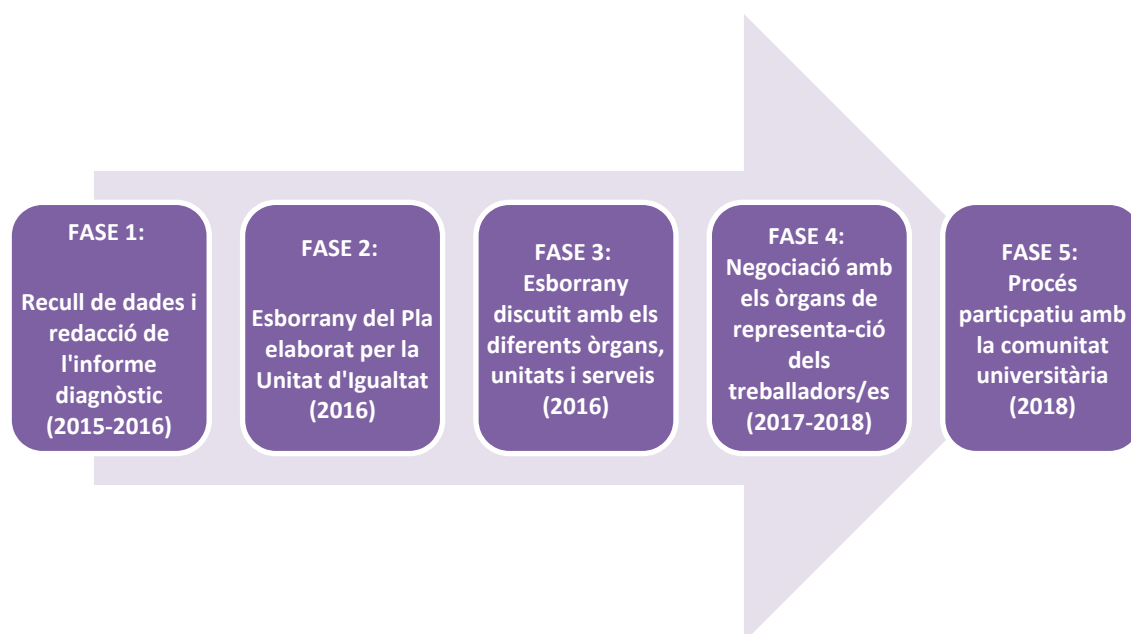
A partir de les dades recollides, tant quantitatives (anàlisi estadística) com qualitatives (anàlisi documental i grups de discussió amb els tres col·lectius de la comunitat universitària), es van identificar gairebé cent indicadors amb el doble objectiu d'avaluar la situació de la igualtat de gènere a la UPF del 2008 ençà i de poder disposar en endavant d'uns millors instruments per analitzar-ne l'evolució. Aquests indicadors s'organitzen al voltant de deu eixos, seguint les recomanacions elaborades per l'Institut Català de les Dones en la *Guia per al disseny i la implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en les universitats* (Generalitat de Catalunya, 2006): Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere; Eix 2. Nivell de sensibilització sobre la igualtat de gènere; Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica; Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca; Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària; Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions; Eix 7. Accés i desenvolupament professional; Eix 8. Condicions laborals; Eix 9. Organització dels temps i conciliació; i Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària.

En una segona fase, seguint les indicacions de la Llei 17/2015 (article 15.4.a), i partint dels resultats del segon informe diagnòstic, es van fixar uns objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, identificant les accions a implementar i establint indicadors de seguiment i avaluació de les accions. Seguint les indicacions de la Llei 17/2015 (article 15.4.b), els objectius establerts i les accions definides abasten àmbits d'actuació relatius a "la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna". També s'hi han inclòs mesures relacionades amb la docència i la recerca, atenent al paper central que aquestes polítiques

tenen en l'àmbit universitari. La Unitat d'Igualtat va elaborar un primer esborrany del Pla, que va ser treballat amb posterioritat amb el conjunt de la institució.

En una tercera fase, al llarg del 2016 es van realitzar més de 20 reunions amb els diferents òrgans, unitats i serveis de la Universitat amb competències en els diversos àmbits d'actuació previstos en el Pla i amb la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere. En una quarta fase, durant el 2017 i els primers mesos de 2018 es va establir una negociació amb els òrgans de representació dels treballadors i treballadores de la UPF. El Pla també va ser discutit amb el Consell d'Estudiants (CEUPF). Totes aquestes reunions varen contribuir de manera cabdal a millorar el contingut del Pla.

El procés d'elaboració del Segon Pla ha culminat amb un procés participatiu obert a tota la comunitat universitària (maig de 2018), representant així la cinquena i última fase d'elaboració del Pla d'Igualtat. Un cop recollits i valorats els suggeriments sorgits d'aquest procés participatiu, el Pla ha estat sotmès a l'aprovació del Consell de Govern de la UPF. El procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat haurà tingut, doncs, uns dos anys de durada, fet que explica que en alguns dels indicadors presentats en l'informe diagnòstic les dades no siguin les més recents possibles.



2.2. Eixos, objectius i accions del Segon Pla d'Igualtat

El compromís per contribuir a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere passa per la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere de manera transversal a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les fases pels diferents actors involucrats.² Implica "la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les

² Council of Europe (1998) *Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. EGS-MS. Strasbourg: Council of Europe.

diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones” (Llei 17/2015, article 2.e). Contribuir a assolir l’equitat de gènere, és a dir, a “la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat” (Llei 17/2015, article 2.f), no és només una qüestió de justícia social; és també una qüestió de qualitat de totes les polítiques universitàries. No hi pot haver equitat de gènere sense que tots els espais de participació, representació i presa de decisions siguin paritaris, amb una presència mínima del 40% per a qualsevol dels dos sexes, que ha de tendir a assolir el 50% (Llei 17/2015, article 2.i). És sobre aquests tres principis, **transversalitat de la perspectiva de gènere, equitat de gènere i paritat** que s’estructura el Segon Pla d’Igualtat.

Les 58 accions previstes per al **període 2018-2022**, 34 accions més que el Primer Pla d’Igualtat, s’integren en cinc eixos d’actuació, amb diferents objectius estratègics. D’entre els objectius estratègics fixats destaquem de manera especial l’establiment d’un sistema eficient de recollida de dades desagregades per sexe que permeti no només alleugerir l’elaboració del pròxim informe diagnòstic i millori l’avaluació quadriennal del Segon Pla, sinó que permeti igualment realitzar-ne un seguiment periòdic amb dades actualitzades i posar les dades a disposició del conjunt de la comunitat universitària.

<i>Eixos d’actuació</i>	<i>Objectius estratègics</i>	<i>Accions</i>
Eix 1. Promoció d’una cultura d’igualtat	OE.1.1. Difondre una cultura d’igualtat entre els membres de la comunitat universitària OE.1.2 Aplicar de manera transversal el principi d’igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF OE.1.3. Garantir el desplegament efectiu del Pla d’Igualtat	16
Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	OE.2.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència OE.2.2. Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement OE.2.3. Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual	15
Eix 3. Igualtat d’oportunitats en l’accés al treball i a la promoció professional	OE.3.1 Fomentar polítiques d’accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS OE.3.2 Fomentar polítiques d’accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	13
Eix 4. Participació i representació paritàries	OE.4.1 Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	5
Eix 5. La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències	OE.5.1 Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l’entorn universitari	9

Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat



Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat



EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.1	Visibilitzar el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i organitzar campanyes de sensibilització, tot promovent la implicació de tota la comunitat universitària	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants; Gabinet del Rectorat - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat; UCPI; Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere	Tots	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Disseny d'un pla de comunicació Organització d'activitats per part de la Unitat d'Igualtat al voltant de dates commemoratives (8 de març, 25 de novembre i 17 de maig) Organització d'activitats per part dels centres i unitats de la Universitat	Incorporació de continguts d'igualtat de gènere i sobre el Pla d'Igualtat en els canals de comunicació institucional de la UPF Activitats realitzades als tres campus Activitats realitzades en l'àmbit d'actuació dels centres i unitats	Sí/No; Nombre de notícies, comunicacions, etc., sobre igualtat de gènere i sobre el desenvolupament del Segon Pla d'Igualtat Nombre d'activitats realitzades; Nombre de dones i homes participants per col·lectiu (PAS, PDI, estudiants) Nombre i tipus d'accions realitzades des dels centres i unitats de la Universitat

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.2	Apoderar les associacions, grups i xarxes estudiantils que promouen la igualtat de dones i homes i la diversitat sexual	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants - Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Estudiants	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants	Inclusió de la promoció de la igualtat entre els criteris d'atorgament d'ajuts	Sí/No Percentatge de dones i homes membres de les associacions Nombre d'activitats realitzades en matèria d'igualtat per part de les associacions Nombre d'associacions que disposen d'un protocol intern contra la discriminació i violència masclista i LGBTifòbica

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.3	Promoure la paritat entre dones i homes en les concessions de distincions i guardons que atorga la Universitat, incloent-hi els honoris causa	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de dones proposades/guardonades respecte al nombre d'homes proposats/guardonats	Assoliment de la paritat en el nombre de persones proposades i guardonades per la Universitat	Distincions/guardons desagregats per sexe

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.4	Promoure la paritat entre les persones ponents de les lliçons inaugurals de curs acadèmic i dels actes de graduació de la Universitat i de les diferents facultats, així com en altres activitats formatives o de recerca	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat - Òrgans implicats: UCAs - Òrgans gestors o col·laboradors: UCPI; UGAs	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de dones i d'homes convidats com a ponents en lliçons inaugurals, actes de graduació i altres activitats formatives o de recerca	Assoliment de la paritat en el nombre de persones convidades	Ponències desagregades per sexe

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.5	Visibilitzar les dones en les modificacions o ampliacions que es duguin a terme en el nomenclàtor oficial d'edificis i espais de la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat - Òrgans implicats: Direccions de Campus; Servei de Gestió Patrimonial i Contractació	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre d'espais i d'edificis amb nom de dona	Increment en la visibilització de les dones en el nomenclàtor oficial	Nombre de modificacions o de nous noms d'espais i edificis

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF	
ACCIÓ 1.6	Treballar perquè totes les polítiques docents, científiques, de gestió i de recursos humans de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI, incloent-hi les disposicions normatives i els pressupostos	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Secretaria General; Gerència (tots els àmbits) - Òrgans implicats: Servei d'Assessoria Jurídica; Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: UPEQ	Tots	Segon i tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de normatives, plans d'acció, etc.	Revisions efectuades	Sí/No. Quins documents
Realització d'informes d'impacte de gènere	Informes realitzats	Sí/No. Quins

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF	
ACCIÓ 1.7	Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i per incloure-la en el Pla de Promoció d'Hàbits de Vida Saludables i en les enquestes realitzades en aquesta matèria	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals	PAS; PDI	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Estudi de com incorporar la perspectiva de gènere de manera efectiva en aquests plans	Estudi realitzat	Conclusions extretes i noves mesures proposades

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF	
ACCIÓ 1.8	Incloure entre els criteris d'adjudicació dels contractes dels serveis centrals amb empreses externes, si escau, clàusules específiques sobre el compliment de les lleis sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre la inserció laboral de les persones trans	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (Servei de Gestió Patrimonial i Contractació) - Òrgans implicats: Gerència (Servei de Gestió Patrimonial i Contractació)	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Plec de condicions de concursos revisat	Inclusió de les clàusules en els plecs de contractació	Sí/No Proporció de contractes que inclouen aquestes clàusules sobre el total de contractes (empreses de serveis, no de productes)

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF	
ACCIÓ 1.9	Crear una convocatòria de premis per fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en les tasques de les unitats acadèmiques, les unitats de gestió, els serveis o els grups de recerca	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Consell Social; CLIK; Servei de Recerca	PAS; PDI	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Redacció de les bases de la convocatòria	Convocatòria de projectes realitzada	Sí/No Nombre de projectes presentats; Nombre de dones i homes que s'han presentat a la distinció

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de la UPF	
ACCIÓ 1.10	Promoure l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes de la Universitat (tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual)	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Gabinet Lingüístic; UCPI	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Anàlisi i, si escau, revisió dels documents "Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge" i <i>Llibre d'estil de la UPF</i> Realització d'accions formatives sobre ús inclusiu del llenguatge	Nous criteris consensuats Ús creixent del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions	Sí/No Anàlisi d'una mostra representativa de textos i d'imatges per analitzar el llenguatge que s'hi utilitza Nombre d'accions formatives realitzades i volum de participants (desagregat per sexe)

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.3	Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
ACCIÓ 1.11	Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (tots els àmbits); Gabinet del Rectorat - Òrgans implicats: ASTRI; UCPI; UPEQ; Vicegerència Àrea de Docència; Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Disseny d'un mecanisme de recollida sistemàtica de la informació Es disposa de les dades i s'integren en les memòries	Mecanisme creat Accés a les dades	Sí/No Nombre d'aplicatius informàtics revisats per desagregar les dades per sexe Nombre d'estadístiques desagregades per sexe incloses en les memòries institucionals i en la pestanya "La UPF en xifres"

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.3	Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
ACCIÓ 1.12	Donar visibilitat a les dades del diagnòstic de la situació de dones i homes a la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: ASTRI; UCPI	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Creació d'una nova pestanya 'Observatori de la Igualtat' dins la web de la Unitat d'Igualtat Realització d'estudis amb les dades recollides en l'informe diagnòstic sobre la situació de les dones i els homes a la UPF per aprofundir en el coneixement de les causes i conseqüències de la desigualtat i poder definir així noves accions	Pestanya creada Estudis realitzats i noves propostes definides	Sí/No. Tipus de dades incloses Sí/No. Nombre d'estudis realitzats

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.3	Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
ACCIÓ 1.13	Establir accions formatives dirigides al personal de la universitat relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir un desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS; CLIK; JPAS, Comitè d'Empresa PAS, JPDI i Comitè d'Empresa PDI	PAS; PDI	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Inclusió de la formació sobre perspectiva de gènere i implementació de plans d'igualtat en el pla formatiu	Oferta de cursos en aquestes matèries	Nombre d'accions formatives realitzades Nombre de dones i d'homes participants

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.3	Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
ACCIÓ 1.14	Difondre les actuacions previstes en el Segon Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària i especialment entre responsables acadèmics i caps de servei	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Equip de Govern - Òrgans implicats: Gerència (tots els àmbits), UCAs i UGAs - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat; UCPI	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de reunions amb aquest objectiu	Coneixement del Pla d'Igualtat pel conjunt de la Universitat	Nombre de reunions
Traducció dels documents (Pla d'Igualtat i protocols) a les llengües oficials de la UPF	Documents traduïts	Sí/No
Pla de difusió de les accions previstes en el Segon Pla	Accions comunicatives definides	Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.3	Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
ACCIÓ 1.15	Crear un grup de seguiment institucional per a la implementació del Pla d'Igualtat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> - Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat; Vr. d'Innovació - Òrgans implicats: Secretaria General; UPEQ; Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere; representants dels treballadors i treballadores 	Tots	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Creació d'aquest grup de seguiment (els dos vicerectorats implicats faran una proposta de composició i de periodicitat de les reunions)	Grup de seguiment creat	Sí/No
Realització de reunions	Informes de seguiment produïts	Sí/No

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.1.3	Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	
ACCIÓ 1.16	Vetllar perquè els centres adscrits a la UPF s'ajustin al marc normatiu en polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual, identitat i expressió de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gabinet del Rectorat - Òrgans implicats: Secretaria General; centres adscrits - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Tots	Primer i segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Adopció per part dels centres adscrits de noves disposicions (Pla d'Igualtat, protocol i procediment de canvi de nom per a persones transsexuals)	Disposicions adoptades	Nombre i tipus
Coordinació d'activitats i serveis	Activitats i serveis compartits	Nombre i tipus

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



Eix 2. Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la transferència de coneixement



EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.1	Incorporació a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, d'una competència transversal de dimensió de gènere, que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> - Òrgans impulsors: Vr. de Docència; Vr. d'Innovació; Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: UCAs; Vicegerència Àrea de Docència; Servei de Relacions Internacionals (Barcelona International Summer School) - Òrgans gestors o col·laboradors: OPPE; Unitat d'Igualtat 	Estudiants	Primer i segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
<p>Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA (Verificació-Seguiment-Modificació-Avaluació)</p> <p>Nombre d'assignatures de la Barcelona International Summer School (BISS) que incorporen la perspectiva de gènere</p>	Increment de l'oferta d'assignatures amb perspectiva de gènere	Evolució en el nombre d'assignatures que inclouen aquesta competència i tipus (obligatòries/optatives)

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.2	Creació d'un mínor en estudis de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Docència; Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; Vicegerència Àrea de Docència; - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs	Estudiants	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Creació del mínor	Mínor creat	Sí/No Matriculacions al mínor per estudis de procedència i sexe

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.3	Incentivar les pràctiques curriculars i l'aprenentatge-servei en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Docència; Vr. d'Innovació; Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: UCAs - Òrgans gestors o col·laboradors: Fundació UPF; CLIK, Unitat d'Igualtat; OPPE; Servei de Relacions Internacionals	Estudiants	Tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Signatura de nous convenis amb entitats, empreses i institucions que treballen aquestes matèries	Nous convenis signats	Nombre de nous convenis de pràctiques signats Nombre de projectes realitzats en el marc de l'aprenentatge-servei

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.4	Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Docència; Vr. d'Innovació - Òrgans implicats: Gabinet del Rectorat; Vr. d'Estudiants; UCAs; Fundació UPF - Òrgans gestors o col·laboradors: UCPI; UCAs; UGAs	Estudiants	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels materials i campanyes amb perspectiva de gènere	Materials i campanyes revisats	Anàlisi dels materials i campanyes

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.5	Realitzar campanyes específiques de sensibilització dirigides a estudiants de l'educació obligatòria i de la UPF orientades a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les carreres professionals i el seu desenvolupament, especialment en aquells estudis en què hi hagi un major desequilibri per sexes	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat; Vr. d'Innovació - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants; Gabinet del Rectorat; Fundació UPF; UCAs; Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Carreres Professionals; UCPI	Estudiants	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de campanyes	Campanyes realitzades	Nombre i tipus de campanyes realitzades Evolució de les matriculacions en cada titulació (desagregades per sexe)

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.6	Organitzar activitats dirigides a dones graduades o a punt de graduar-se de la UPF amb l'objectiu de facilitar la seva incorporació laboral i promoure la creació de xarxes en sectors professionals on es troben infrarepresentades	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Fundació UPF - Òrgans implicats: Servei de Carreres Professionals; Programa UPF Alumni - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Estudiants	Tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'activitats	Activitats realitzades	Nombre i tipus d'activitats realitzades Nombre de graduades que han aconseguit la incorporació o millora laboral a partir de les activitats organitzades

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.7	Incorporar la perspectiva de gènere a la docència i als cursos realitzats en aquesta matèria com a criteris puntuables en els autoinformes per sol·licitar els trams de docència	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Docència; Vr. d'Innovació - Òrgans gestors o col·laboradors: UPEQ	PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels criteris	Criteris revisats	Sí/No Recompte de la puntuació obtinguda en aquest paràmetre en els autoinformes presentats

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.2	Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement	
ACCIÓ 2.8	Proporcionar formació al PDI i al PAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Docència; Vr. d'Innovació; Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans implicats: CLIK; Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat; UPEQ; OPPE	PDI; PAS	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Programació de sessions formatives dins el programa de formació contínua i el FIDU	Oferta estable de sessions formatives en aquesta matèria	Sí/No. Nombre i tipus de sessions formatives. Nombre de persones assistents, desagregat per sexe
Elaboració de recursos i de materials	Recursos i materials disponibles	Sí/No. Nombre i tipus de recursos i materials
Creació d'un punt d'assessorament per al PDI que vulgui fer docència o recerca amb perspectiva de gènere	Punt d'assessorament creat	Nombre de professors i professores participants desagregat per sexe

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.2	Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement	
ACCIÓ 2.9	Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i a les activitats de transferència dels grups de recerca	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Recerca; UPEQ	PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment d'un sistema d'indicadors, seguint les recomanacions de la Unió Europea i l'informe <i>She Figures</i> , per identificar els grups que treballen la dimensió de gènere Revisió dels criteris de valoració – bases de les mesures de foment de la recerca	Sistema d'indicadors establert Nou criteri de valoració incorporat	Sí/No Nombre de grups de recerca que incorporen la perspectiva de gènere en les seves activitats; Percentatge de projectes amb finançament extern que inclouen la perspectiva de gènere Sí/No

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.2	Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement	
ACCIÓ 2.10	Fomentar la presència de dones en els contractes predoctorals i postdoctorals, especialment en aquelles disciplines més masculinitzades	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans implicats: Vr. de Professorat - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	PDI	Tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment de noves accions dirigides a estimular la presència de dones en aquests contractes (com ara <i>fellowships, mentoring, intallation grants, career development workshops, etc.</i>)	Noves accions establertes	Sí/No. Tipus Percentatge de dones que es presenten als ajuts i/o convocatòries de contractes i percentatge de guanyadores

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.2	Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement	
ACCIÓ 2.11	Estimular la participació de les dones com a investigadores principals en els projectes de recerca competitiu (especialment els internacionals), com a coordinadores dels grups de recerca i com a promotores de <i>start-ups</i> i patents	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans implicats: Vr. de Professorat; Vr. per a la Internacionalització - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Recerca; Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle; UCAs	PDI	Segon i tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment de noves accions dirigides a estimular la presència de dones investigadores principals, coordinadores de grups i promotores de <i>start-ups</i> i patents (com ara activitats d'outreach o de mentoratge)	Noves accions establertes	Sí/No. Tipus Percentatge de projectes amb investigadors principals homes i dones; Percentatge de dones membres dels projectes amb finançament extern; Nombre de dones coordinadores de grups de recerca i proporció que representen sobre el total de grups; Proporció de dones entre el PDI que ha iniciat <i>start-ups</i> o registra patents

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.2	Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement	
ACCIÓ 2.12	Fomentar la mobilitat internacional, en programes externs, de les investigadores	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans implicats: Gerència (ARHiO); Vr. per a la Internacionalització - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de Recerca; Servei de Relacions Internacionals	PDI	Segon i tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment de noves accions dirigides a fomentar la mobilitat internacional de les dones (ajuts o borses d'ajuts, etc.)	Noves accions establertes	Sí/No. Tipus Nombre d'estades (curtes i llargues) realitzades per dones i per homes

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.2	Impulsar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement	
ACCIÓ 2.13	Impulsar que les tesis doctorals incorporin la perspectiva de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans implicats: Escola de Doctorat; Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Programació de sessions formatives dins el programa CÍCLIKS Inclusió d'indicadors de gènere en la sol·licitud de dipòsit de les tesis	Sessions formatives realitzades Nous indicadors incorporats	Sí/No Nombre de participants, desagregat per sexe Evolució del nombre de tesines i tesis en estudis de gènere i/o amb perspectiva de gènere

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.3	Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual	
ACCIÓ 2.14	Reconèixer la recerca de grau i de postgrau en estudis de gènere i diversitat sexual realitzada a la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	Estudiants	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Continuació del premi TFG en estudis de gènere	Premi reeditat	Sí/No. Nombre de treballs presentats (per titulació, dades desagregades per sexe)
Creació del premi TFM en estudis de gènere	Premi creat	Sí/No. Nombre de treballs presentats (per titulació, dades desagregades per sexe)

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.2.3	Visibilitzar la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual	
ACCIÓ 2.15	Fer difusió de la recerca en estudis de gènere i diversitat sexual realitzada a la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat	PDI	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Difusió de les tesis doctorals especialitzades en estudis de gènere	Difusió realitzada a la web de la Unitat d'Igualtat	Sí/No
Visibilitzar les investigadores i els investigadors que fan recerca en aquesta matèria	Visibilització realitzada a la web de la Unitat d'Igualtat	Sí/No. Tipus d'accions
Col·laboració en l'organització de jornades per part dels grups de recerca i centres d'estudi especialitzats en gènere	Accions col·laboratives establertes	Sí/No. Tipus d'accions

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



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



EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.1	Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i les seleccionades en totes les convocatòries de la Universitat, així com de les persones integrants de les comissions de selecció	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència - Òrgans implicats: Servei de PAS, Servei de PDI - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs UPEQ	PAS; PDI	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Es disposa de les dades	Accés a les dades	Percentatge de dones i homes entre les persones aspirants i entre les seleccionades
Vigilància sobre els criteris de paritat previstos per a la composició de les comissions de selecció	Paritat en les comissions de selecció	Percentatge de dones i homes integrants de les comissions de selecció

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.2	Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums vitae no continguin elements de discriminació indirecta	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Professorat - Òrgans implicats: Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	PAS; PDI	Segon i tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Anàlisi dels procediments interns	Revisions proposades, si escau	Nombre de procediments interns analitzats Nombre de revisions proposades

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.3	Promoure el desenvolupament de la normativa de contractació de la Universitat per tal que, en cas d'empat de mèrits, se seleccioni el candidat o la candidata del sexe infra-representat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (tots els àmbits) - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	PAS; PDI	Primer i segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de la normativa, incloent atenció a la inserció laboral de les persones trans	Normativa revisada	Sí/No

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.4	Recopilar i difondre entre el PAS i el PDI les mesures de conciliació que es poden sol·licitar a la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència - Òrgans implicats: UCPI - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	PAS; PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Informació incorporada a la Guia de PAS i PDI i a la intranet del PAS i del PDI	Informació incorporada	Sí/No
Realització d'accions de difusió	Accions de difusió realitzades	Nombre i tipus de mesures de difusió realitzades

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.5	Dissenyar les activitats acadèmiques i de gestió de la docència de manera que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar del PDI i del PAS	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. Docència; Vr. d'Innovació - Òrgans implicats: Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs; UGAs	PAS; PDI	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Estudi dels horaris de les activitats acadèmiques i de gestió de la docència Inclusió, entre els criteris per a l'assignació de l'horari de docència, de la possibilitat d'adaptar-lo a les necessitats de conciliació del PDI, en la mesura en què l'organització acadèmica i les necessitats objectives del servei ho permetin	Estudi realitzat i propostes realitzades, si escau Es tenen en compte aquestes peticions	Sí/No. Tipus de propostes realitzades Nombre de peticions ateses

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.6	Dur a terme accions específiques entre els treballadors i les treballadores que promoguin la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	PAS; PDI	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'accions formatives i de sensibilització	Accions dutes a terme	Nombre d'accions realitzades; Nombre de participants, desagregat per sexe
Elaborar un informe sobre el resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació	Informe elaborat	Evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i filles i de persones dependents, desagregada per sexe

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.7	Promoure davant la Mesa d'Universitats les mesures de conciliació en els casos de permisos per cura d'una persona dependent i en els casos de permisos de maternitat i paternitat per a parelles del mateix sexe	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Vr. de Professorat - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	PAS; PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Presentació de la proposta	Proposta presentada	Sí/No. Resultat de la proposta

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
ACCIÓ 3.8	Realitzar un estudi de les opcions de conciliació del PAS en el marc de l'organització actual de la UPF i la prestació dels seus serveis	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS, Servei de PDI	PAS	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Elaboració d'un estudi sobre els horaris actuals del PAS (franges de presència obligada i d'entrada i sortida)	Estudi elaborat i proposta de revisió dels horaris	SÍ/No

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
ACCIÓ 3.9	Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura conciliació	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS	PAS	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Priorització en l'assignació de les sol·licituds de teletreball, d'una banda, aquelles persones especialment sensibles a les condicions de treball per motius de salut, i d'altra banda, les persones amb necessitats personals i familiars acreditades (ascendents i descendents fins al primer grau de consanguinitat i cònjuge/convivent)	Consolidació del teletreball	Nombre de sol·licituds de teletreball aprovades i denegades Grau de satisfacció de les persones que han s'han acollit al teletreball

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
ACCIÓ 3.10	Vetllar perquè els temes de legislació bàsica en matèria de gènere s'incloguin en el pla de formació per competències del PAS	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Servei d'Assessoria Jurídica - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PAS	PAS	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Programació de cursos sobre igualtat	Increment del nombre de persones formades en aquesta matèria	Nombre de cursos realitzats Nombre de participants, desagregat per sexe

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.11	Avançar cap a la paritat en la composició del PDI dins de cada UCA	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Professorat - Òrgans gestors o col·laboradors: UCAs	PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment de fites dins de cada UCA en relació amb la contractació, la promoció i l'estabilització	Disminució de la bretxa de gènere	Dades evolutives de la composició per sexes i grau de compliment de la fita en cada UCA

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.12	Proporcionar eines per evitar els biaixos de gènere en els processos de selecció i promoció	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Professorat - Òrgans implicats: Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PDI; UCAs	PDI	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment de criteris tècnics i formació per a la selecció sense biaixos de gènere per als integrants de les comissions de selecció i la discriminació indirecta en el món acadèmic Elaboració d'una llista d'indicacions per augmentar el reclutament de dones (per exemple, incloure en les convocatòries d'accés del PDI una declaració de principis sobre el compromís de la Universitat amb la igualtat i la no discriminació; enviar les convocatòries de places als <i>women's caucus</i> de les associacions professionals de les respectives disciplines; etc.)	Criteris establerts i formació proporcionada Indicacions definides	Sí/No Nombre d'accions formatives realitzades; Nombre de participants, desagregat per sexe Nombre de convocatòries en què s'han seguit aquestes indicacions

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.13	Establir un nou criteri per no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional en la promoció a places docents, i seguir les indicacions de l'ERC sobre permisos de maternitat en les avaluacions internes de la recerca	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Professorat - Òrgans implicats: Vr. de Recerca i Doctorat - Òrgans gestors o col·laboradors: Servei de PDI, UPEQ	PDI	Tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Establiment del criteri i d'indicacions	Canvis realitzats en la normativa	Sí/No Nombre de persones que s'han acollit a aquests canvis

Eix 4. Participació i representació paritàries



Eix 4. Participació i representació equilibrada



EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.1	Vetllar pel compliment de la paritat en tots els òrgans col·legiats, incloent-hi els òrgans de govern i les comissions de la Universitat	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Secretaria General - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Tots	Primer i segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels reglaments per fer efectiva la paritat	Reglaments revisats	Sí/No. Quins Evolució de la composició per sexe dels òrgans i comissions

EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.2	Promoure que els òrgans de representació dels treballadors i treballadores estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat al Comitè d'Empresa i a les Juntes de Personal de PAS i de PDI	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Junta de Personal, Comitè d'Empresa, seccions sindicals - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	PAS; PDI	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Treball amb els òrgans de representació i els agents socials	Disminució de la bretxa de gènere	Percentatge de dones i homes en òrgans de representació dels treballadors i treballadores

EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.3	Promoure la paritat en els òrgans de participació i representació estudiantil, així com en la figura del delegat o delegada de curs	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. d'Estudiants - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; SACU - Òrgans gestors o col·laboradors: Consell d'Estudiants	Estudiants	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels reglaments per fer efectiva la paritat	Reglaments revisats	Sí/No. Quins Evolució de la composició per sexe dels òrgans i de la figura del delegat o delegada

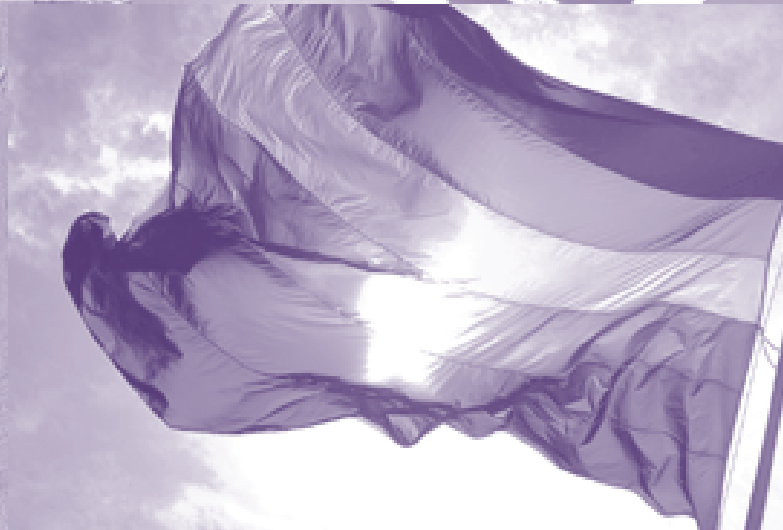
EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.4	Promoure la paritat en els òrgans de representació de les associacions d'estudiants	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. d'Estudiants - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; SACU	Estudiants	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels criteris d'atorgament d'ajuts a les associacions d'estudiants	Inclusió de la paritat entre els criteris d'atorgament d'ajuts	Sí/No Percentatge de dones i homes en els òrgans de les associacions

EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.5	Elaborar un estudi sobre els obstacles subjectius i objectius que impedeixen o dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb propostes de mesures per superar-los	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Tots	Tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de l'estudi	Estudi realitzat i difusió dels resultats	Sí/No. Tipus de difusió

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



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



EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.1	Vetllar per una implementació efectiva de la informació, la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia), tot donant compliment al protocol vigent	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> - Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat; Vr. d'Estudiants; Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat; Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals; Servei de Contractació i Gestió Patrimonial; Servei de Relacions Internacionals - Òrgans gestors o col·laboradors: CLIK; Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere; Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia 	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'accions formatives	Accions formatives realitzades	Sí/No. Tipus. Nombre d'assistents, desagregat per sexe
Difusió efectiva del protocol vigent i dels recursos d'informació i acompanyament	Difusió realitzada	Sí/No. Tipus d'accions de difusió
Revisió del Curs d'Introducció a la Universitat, de la Guia de l'Estudiant i del Pla d'Acció Tutorial	Revisions realitzades	Sí/No
Revisió de la guia de PAS i PDI	Revisió realitzada	Sí/No
Avaluació de la implementació del protocol		Nombre de denúncies i de

	Avaluació realitzada	casos atesos
--	----------------------	--------------

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.2	Reforçar els serveis d'informació, d'orientació i d'assessorament davant les situacions de discriminació i d'assetjament per violència masclista i LGBTIfòbia així com per a l'acompanyament en la transició de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants; Gerència (ARHiO) - Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Augment del nombre de recursos disponibles, ja siguin propis o prestats en col·laboració amb altres entitats o institucions	Increment del nombre de serveis	Evolució del nombre de serveis Nombre de persones ateses

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTifòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.3	Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. d'Estudiants - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: SACU, Consell d'Estudiants	Estudiants	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Adopció de mesures específiques per prevenir aquestes situacions i donar-hi una resposta efectiva	Mesures adoptades	Sí/No. Quines

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.4	Revisar la normativa sobre adaptació curricular perquè s'hi puguin acollir les estudiants víctimes de violència de gènere, així com els i les estudiants que hagin patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i els i les estudiants que hagin patit LGBTIfòbia o estiguin en procés de transició de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat; Vr. d'Estudiants - Òrgans implicats: Unitat d'Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: UGAs	Estudiants	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de la normativa	Normativa revisada	Sí/No. Nombre de sol·licituds presentades per tipus

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.5	Promoure l'adopció d'acords interuniversitaris amb universitats i centres de recerca d'altres demarcacions per al trasllat d'expedient d'estudiants de grau i de postgrau, que hagin estat víctimes de violència de gènere o dels seus fills i filles	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat; Vr. d'Estudiants - Òrgans implicats: Secretaria General; Servei d'Assessoria Jurídica - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Estudiants	Primer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Adopció d'acords	Acords adoptats	Sí/No. Nombre de sol·licituds presentades

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTifòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.6	Realització d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i la LGBTifòbia a la comunitat universitària	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants - Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Tots	Segon i tercer any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de l'estudi	Estudi realitzat i difusió dels resultats	Sí/No. Tipus de difusió

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTifòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.7	Vetllar perquè en la programació cultural i esportiva de la UPF i en els espais residencials no es produeixi discriminació de gènere i es respecti la diversitat sexual i d'identitat i expressió de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. d'Estudiants - Òrgans implicats: Vr. de Compromís Social i Igualtat - Òrgans gestors o col·laboradors: SACU; Unitat d'Igualtat	Tots	Permanent
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'activitats i de campanyes	Activitats i campanyes realitzades	Sí/No. Tipus d'activitats. Nombre de persones assistents
Introducció de canvis en els reglaments, si escau, per facilitar l'accés de les persones trans i intersex a les lligues esportives, incorporant-se als equips amb què s'identifiquin	Reglaments revisats	Sí/No
Introducció de canvis en la normativa, si escau, perquè les persones que vulguin accedir a les residències universitàries puguin especificar amb qui voldrien compartir habitació	Normativa revisada	Sí/No

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTifòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.8	Iniciar una reflexió sobre la recollida de la variable 'sexe' que sigui inclusiva de les diferents identitats i expressions de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Vr. de Compromís Social i Igualtat; Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants - Òrgans gestors o col·laboradors: Unitat d'Igualtat	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de reunions amb aquest objectiu	Propostes a partir de la reflexió	Nombre de reunions realitzades. Tipus de propostes implementades

EIX 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES		
OBJECTIU ESTRATÈGIC OE.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGBTifòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.9	Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (lavabos diferenciats per sexe vs. lavabos comuns) i buscar alternatives en el cas dels vestidors	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Gerència (Servei de Gestió Patrimonial i Contractació) Vr. de Compromís Social i Igualtat; Gerència (ARHiO) - Òrgans implicats: Vr. d'Estudiants - Òrgans gestors o col·laboradors: Direcció de Campus; Unitat d'Igualtat	Tots	Segon any
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de reunions amb aquest objectiu	Propostes a partir de la reflexió	Nombre de reunions realitzades. Tipus de propostes implementades