

SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD

ISABEL DE VILLENA
(2018-2022)

Julio de 2018



Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona

Índice

Presentación

1. DIEZ AÑOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UPF

1.1. Marco normativo

1.2. La estructura de igualdad en la UPF

1.3. El Primer Plan de Igualdad Isabel de Villena

2. SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD ISABEL DE VILLENA (2018-2022)

2.1. Proceso de elaboración del Segundo Plan de Igualdad

2.2. Ejes, objetivos y acciones del Segundo Plan de Igualdad

Presentación

El Segundo Plan de Igualdad Isabel de Villena (2018-2022) profundiza en las políticas de igualdad iniciadas ahora hace diez años en la Universidad Pompeu Fabra, cuando se aprobó el Primer Plan. La evaluación de este Primer Plan y los resultados del informe diagnóstico que han precedido a la elaboración del Segundo Plan de Igualdad muestran que, a pesar de los progresos conseguidos en algunos ámbitos, todavía queda camino por recorrer para desarrollar una cultura de igualdad que impregne al conjunto de la institución, para incorporar de manera efectiva la dimensión de género a la docencia y la investigación, para fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, para impulsar la paridad en los espacios de participación y de toma de decisiones, y para erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario.

Con el fortalecimiento de la Unidad de Igualdad llevado a cabo en los últimos años y la aprobación inminente del Segundo Plan, la Universidad Pompeu Fabra apuesta de manera decidida por asumir la aplicación transversal del principio de igualdad de género en todos los ámbitos y políticas. No se trata del mero cumplimiento de la legislación vigente, sino del hecho que la Universidad se sienta corresponsable del avance hacia una sociedad más justa, en la cual el sexo y el género no condicionen el acceso a las oportunidades, los recursos y el reconocimiento. Así pues, invitamos a toda la comunidad universitaria a implicarse en el despliegue efectivo del Segundo Plan de Igualdad, desde el convencimiento que una universidad igualitaria es también una universidad de mejor calidad, más democrática y radicalmente comprometida con la transformación social.

Jaume Casals

Rector de la Universidad Pompeu Fabra

Mònica Figueras

Vicerrectora para proyectos para el compromiso social y la igualdad

Barcelona, julio de 2018

1. DIEZ AÑOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UPF

1.1. Marco normativo

Durante la última década se ha desarrollado un amplio marco normativo en materia de igualdad que exige a las administraciones públicas, incluidas las universidades, la adopción de diferentes medidas para avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Hablamos de igualdad efectiva y no de igualdad formal, porque esta última resulta insuficiente. A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres a las universidades, como estudiantes, como profesoras, como investigadoras y como personal de administración y servicios, los sesgos de género perviven. Estos sesgos se expresan en la propia cultura organizativa de las universidades, a través de discriminaciones indirectas, invisibilización de las contribuciones de las mujeres, segregación vertical y horizontal en la distribución de cargos de responsabilidad, u organización del tiempo de trabajo poco conciliadores con la vida personal y familiar.

Como parte integral de la sociedad, las universidades reproducen las normas, prácticas, estereotipos y roles sociales de género existentes, incluyendo la violencia machista, un tipo de violencia que se ejerce contra las mujeres por el solo hecho de serlo y que representa la manifestación más brutal de la desigualdad de género todavía vigente. La sociedad impone también unos cánones normativos en la identidad y la expresión de género, así como en la propia sexualidad, que generan formas de discriminación y de violencia específicas hacia las personas del colectivo LGBTI. De este modo, a la lucha contra la desigualdad de género y la violencia machista, las universidades tienen que sumar la lucha contra cualquier expresión de LGBTIfobia, para hacer efectivos los principios de no-discriminación y respeto y garantizar que la universidad sea un espacio donde todo el mundo pueda vivir y desarrollarse en plena libertad.

Las medidas aplicables en las universidades y los centros de investigación para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se encuentran incluidas tanto en la legislación general sobre igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista; Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia; Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres), como en la legislación propia de ámbito universitario (Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña; Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de universidades; Ley 14/2011 de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación).

En cuanto al ámbito europeo, la promoción de la igualdad de género constituye uno de los seis pilares del European Research Council (ERC) y un principio fundamental de la European Research Area (ERA). Todos los programas europeos de apoyo a la investigación que se han llevado a cabo desde finales de la década de 1990, y de manera especial el programa Horizonte 2020, inciden en la necesidad de cambiar la cultura organizativa de los centros de investigación para lograr una

participación efectiva de las mujeres en la producción del conocimiento y corregir la visión androcéntrica de la producción científica, la innovación y la transferencia, promoviendo que la investigación tenga en cuenta las realidades y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres y que se aborde el déficit de conocimiento sobre las mujeres y las relaciones de género.

1.2. La estructura de igualdad en la UPF

La Ley Orgánica 4/2007 de universidades, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, establece en la disposición adicional doceava que "las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres". Para dar cumplimiento a este mandato legal, la UPF se ha dotado a lo largo de la última década de una estructura de igualdad propia.

La Comisión de Políticas de Igualdad de Género se creó el 16 de junio de 2009, e inicialmente dependió del Vicerrectorado de Estudiantes. A esta comisión —formada por un representante del PDI de cada departamento, un representante del PAS, dos representantes de estudiantes y un representante del Consejo Social— se le encargaron las siguientes funciones: (i) supervisar el despliegue y evaluación del impacto del Plan de Igualdad Isabel de Villena; (ii) promover las actividades de docencia e investigación en temas de género e igualdad de oportunidades desarrolladas en la UPF; (iii) promover las actividades de visibilización y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigidas a los tres colectivos de la comunidad universitaria; y (iv) proponer a los órganos de gobierno nuevas medidas destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en la Universidad. La estructura de Igualdad se complementó con el nombramiento de un miembro del PAS como agente de igualdad, de manera que el servicio donde estaba adscrita esta persona desarrollaba las funciones de Unidad de Igualdad. Del año 2009 al 2012 estas funciones recayeron en la Unidad de Apoyo a Programas Especiales y hasta mediados del 2017, en la Unidad de Comunicación y Proyección Institucionales.

A partir del año 2013, las políticas de igualdad pasaron a ser coordinadas por el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Promoción, de nueva creación (y denominado a partir de 2017 Vicerrectorado de Compromiso Social e Igualdad). Para fortalecer la estructura de igualdad, en 2014 se nombró una delegada del rector para las políticas de igualdad de género, de entre el PDI, con competencias en esta materia. Finalmente, en 2017 se constituyó la Unidad de Igualdad como servicio universitario especializado, bajo la coordinación general del vicerrectorado competente en materia de políticas de igualdad de género, con presupuesto y personal propio, y se abrió en el campus de la Ciutadella una oficina de atención a los miembros de la comunidad universitaria. Con el objetivo de asegurar una transversalización más eficaz de la perspectiva de género en el conjunto de la política universitaria, la directora de la Unidad de Igualdad se ha incorporado al equipo de gobierno de la Universidad.

Desde 2015 el agente de igualdad ha sido la persona responsable de recibir y gestionar las consultas y denuncias derivadas del Protocolo para la prevención, la detección y la actuación contra la violencia machista que afecte a estudiantes de la UPF (acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de mayo de 2015). En el caso de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que afecten al PAS y el PDI, la unidad responsable de atender las consultas y denuncias ha sido la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, a través del Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de conductas violentas, discriminatorias o de acoso (acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de febrero de 2016).¹ Con la reciente aprobación del Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia (acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2018), la Unidad de Igualdad pasa a atender las quejas y denuncias presentadas por estos supuestos por cualquier miembro de la comunidad universitaria, ya sea estudiante, PAS o PDI. La Unidad de Igualdad ofrece también diferentes recursos de información y acompañamiento a las personas que hayan sufrido una situación de violencia machista o LGBTIfóbica, tanto dentro como fuera de la

Universidad (consultar la web de la Unidad de Igualdad).

El Reglamento de la Unidad de Igualdad (acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de abril de 2017) define las funciones de la Unidad, como órgano técnico, así como las de las personas que la integran (director o directora y agente de igualdad) y las de la Comisión de Políticas de Igualdad de Género, como órgano de representación de la comunidad universitaria. Esta comisión, que se reúne como mínimo una vez por trimestre, ha visto ampliada su composición con la incorporación de una persona en representación del PAS, de una representante de los estudiantes de postgrado y de las personas designadas como referentes de igualdad por los centros adscritos de la UPF, con los cuales la Unidad de Igualdad coordina las actuaciones en esta materia.

<i>Órgano</i>	<i>Funciones</i>
Vr. de Compromiso Social e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y supervisar las políticas de igualdad.
Unidad de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los informes de diagnóstico del estado del Plan de Igualdad y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad. • Hacer estudios de evaluación, seguimiento y valoración del grado de cumplimiento de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres, y de los planes y medidas que se propongan o se apliquen para promover y lograr la igualdad efectiva. • Asesorar a los diferentes órganos, servicios y unidades académicas y administrativas en materia de políticas de igualdad de género, así como proponer y promover, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades y los incumplimientos detectados. • Coordinar las personas y las unidades involucradas en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad en la Universidad. • Difundir información periódica y sistemática sobre la situación y desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UPF y sobre acciones para su promoción, así como facilitar que la comunidad universitaria pueda plantear iniciativas, opiniones y propuestas. • Proponer y promover medidas que faciliten la formación, investigación, transferencia, conciliación y gestión con perspectiva de género. Así como proponer medidas que propicien la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados. • Proponer y promover medidas que garanticen los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y que hagan efectivos los principios de no-discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. • Prevenir, y en su caso tratar, los episodios de violencia machista y LGBTIfóbica que afecten a los miembros de la comunidad universitaria, de acuerdo con los protocolos o normativa de la Universidad.
Director o directora de la Unidad de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y evaluar los planes de igualdad, impulsar su implementación, coordinando las diferentes unidades implicadas. • Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el conjunto de políticas de la Universidad. • Diseñar los programas y actividades de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades y de género para diferentes públicos objetivos. • Asesorar los órganos de gobierno en el impulso y el despliegue de las políticas de igualdad de género.

¹ Este protocolo sustituyó al Procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de conductas violentas, discriminatorias o de acoso, aprobado por el Consejo de Gobierno de 6 de abril de 2011.

<p>Agente de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al director o directora de la Unidad de Igualdad en el despliegue de sus funciones. • Gestionar el Plan de Igualdad, los programas y actividades de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades y de género que lleve a cabo la Unidad de Igualdad. • Ejercer las funciones que le otorgan los protocolos y la normativa de la Universidad en episodios de violencia machista y LGTBIfóbica que afecten a los miembros de la comunidad universitaria. • El agente de Igualdad tiene que asesorar y colaborar, si así se lo pide, la Comisión de Investigación de Conflictos del Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de acoso moral en el trabajo, o aquellas otras que se creen en la materia. • Ejercer la secretaría de las comisiones donde esté previsto.
<p>Comisión de Políticas de Igualdad de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y ser consultada sobre la elaboración, el despliegue y la evaluación de los sucesivos planes de Igualdad Isabel de Villena, así como sobre la promoción de la transversalidad de género en el conjunto de la política universitaria y las actividades de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. • Elaborar propuestas de actividades en el ámbito de las políticas de igualdad de género para ser desarrolladas por la Unidad de Igualdad o por otros órganos de la Universidad. • Informar de las actividades y decisiones institucionales sobre las políticas de igualdad de género y recoger las propuestas que hagan los diferentes centros y unidades de la Universidad. • Instar al director o directora de la Unidad de Igualdad para que proponga a los órganos de gobierno de la Universidad nuevas medidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Así pues, hay que subrayar el compromiso político creciente de los órganos de gobierno de la Universidad con la estructura de igualdad y con las políticas de igualdad de género, que han pasado a incluir tanto la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como la garantía de los derechos de las personas del colectivo LGBTI. Todos estos elementos han comportado una mayor toma de conciencia del conjunto de la comunidad universitaria respecto a las desigualdades y brechas de género todavía existentes en la Universidad y una mayor implicación de las diferentes unidades y servicios en la implementación de acciones para reducirlas y, en último término, erradicarlas.

1.3. El Primer Plan de Igualdad Isabel de Villena

La Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 17/2015 definen los planes de igualdad como el instrumento para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. Todo plan de igualdad requiere una diagnosis previa de la situación. En el año 2007, la UPF realizó el primer informe diagnóstico, “Fins on hem arribat? L’estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra”, centrado fundamentalmente en el análisis de la composición por sexo de los tres colectivos que integran la comunidad universitaria. La diagnosis prestaba atención a la segregación horizontal y vertical –en los estudios, departamentos y servicios– y a las trayectorias laborales. A partir de la información obtenida, se elaboró el Primer Plan de Igualdad, aprobado en 2008 (acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2008) y prorrogado en 2013 (acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de diciembre de 2013).

El Primer Plan contenía 24 acciones, organizadas en cinco ejes estratégicos: (i) visualización y sensibilización hacia las desigualdades de género; (ii) comunicación; (iii) acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales; (iv) representación equilibrada en los órganos de

gobierno, consultivos y de toma de decisiones; y (v) conciliación de la vida personal y laboral. Cualquier primer plan de acción es un tipo de plan piloto que, a través de las virtudes y defectos de su diseño o implementación, permite a la institución extraer lecciones muy valiosas para sus futuras reediciones, tal como se indica en el informe “Avaluació de l’impacte del Primer Pla d’Igualtat Isabel de Villena (2008-2015)”, realizado en 2016. Concretamente, la Universidad obtuvo cuatro lecciones principales: (i) las políticas de igualdad no son un ámbito sectorial sino transversal a todas las políticas y, por lo tanto, su despliegue afecta al conjunto de órganos, unidades y servicios de la Universidad; (ii) para que la implementación de las políticas de igualdad sea efectiva, hace falta un compromiso político firme y una estructura de igualdad con recursos humanos y materiales suficientes que impulse y acompañe su despliegue; (iii) atendiendo al tipo de actividad de la Universidad, resulta necesario contar con un eje de actuación específico sobre docencia e investigación y, por coherencia con el compromiso social de la institución, también hay que incluir un eje que articule acciones para la prevención, la detección y la actuación ante la violencia machista y la LGBTIfobia; y (iv) el periodo de vigencia del Plan de Igualdad tiene que ser de cuatro años, y hace falta que el Plan regule en el articulado la propia evaluación, con indicadores claros (Ley 17/2015, art. 15.4.e).

2. SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD ISABEL DE VILLENA (2018-2022)

2.1. Proceso de elaboración del Segundo Plan de Igualdad

El diseño del Segundo Plan sigue las recomendaciones y los marcos normativos mencionados por lo que respecta a los aspectos formales (metodología de elaboración de los planes) y a los aspectos sustantivos (dimensiones de intervención en materia de igualdad de género en las universidades). En una primera fase, se realizó un informe diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la Universidad Pompeu Fabra. Entre los meses de enero y diciembre de 2015 se realizó una compilación de datos exhaustiva para elaborar esta diagnosis completa de todos los ámbitos de actuación de la Universidad y de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria, que se acabó de redactar en noviembre de 2016. El proceso de recogida y sistematización de los datos fue bastante lento, puesto que en algunos de los ejes relevantes de la diagnosis la Universidad no disponía de un sistema centralizado de datos desagregados por sexo. Queremos destacar aquí la magnífica predisposición de las diferentes unidades y servicios de la Universidad, tanto a la hora de proporcionar los datos a la Unidad de Igualdad como en la de identificar mecanismos que tienen que permitir la corrección de esta carencia en el futuro.

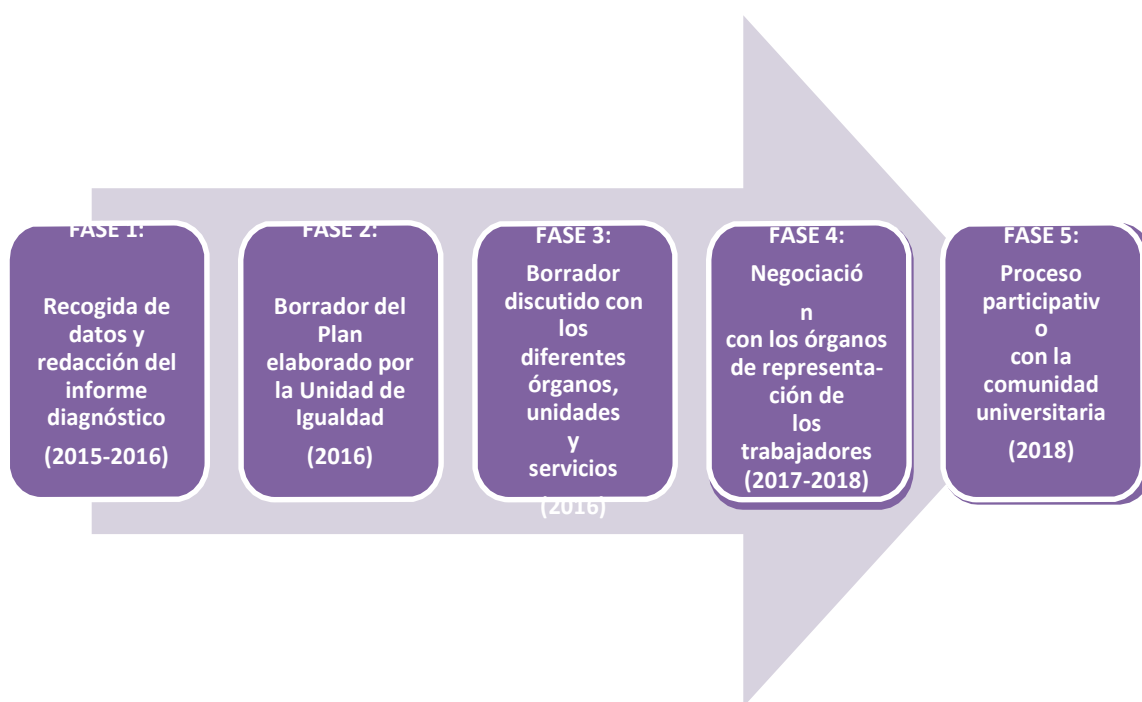
A partir de los datos recogidos, tanto cuantitativos (análisis estadístico) como cualitativos (análisis documental y grupos de discusión con los tres colectivos de la comunidad universitaria), se identificaron casi cien indicadores con el doble objetivo de evaluar la situación de la igualdad de género en la UPF, desde el año 2008 hasta la actualidad, y de poder disponer en adelante de unos instrumentos mejores para analizar la evolución. Estos indicadores se organizan alrededor de diez ejes, siguiendo las recomendaciones elaboradas por el Instituto Catalán de las Mujeres en la *Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades* (Generalitat de Catalunya, 2006): Eje 1. Institucionalización de las políticas de igualdad de género; Eje 2. Nivel de sensibilización sobre la igualdad de género; Eje 3. Comunicación no sexista ni androcéntrica; Eje 4. Perspectiva de género en la docencia y la investigación; Eje 5. Composición de género de la comunidad universitaria; Eje 6. Distribución por sexo entre los cargos de toma de decisiones; Eje 7. Acceso y desarrollo profesional; Eje 8. Condiciones laborales; Eje 9. Organización de los tiempos y conciliación, y Eje 10. Violencia machista en la comunidad universitaria.

En una segunda fase, siguiendo las indicaciones de la Ley 17/2015 (art. 15.4.a), y partiendo de los resultados del segundo informe diagnóstico, se fijaron unos objetivos concretos de igualdad efectiva a lograr, identificando las acciones que debían implementarse y estableciendo indicadores de seguimiento y evaluación de las acciones. Siguiendo las indicaciones de la Ley 17/2015 (art. 15.4.b), los objetivos establecidos y las acciones definidas alcanzan ámbitos de actuación relativos a “la representatividad de las mujeres, el acceso, la selección, la promoción y el desarrollo profesionales, las condiciones laborales, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la violencia machista, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, la comunicación inclusiva y el uso de un lenguaje no sexista ni androcéntrico, y también la estrategia y la organización interna”. También se han incluido medidas relacionadas con la docencia y la investigación, atendiendo al papel central que estas políticas tienen en el ámbito universitario. La Unidad de Igualdad elaboró un primer borrador del Plan, que fue trabajado con posterioridad con el conjunto de la institución.

En una tercera fase, a lo largo del año 2016 se realizaron más de veinte reuniones con los

diferentes órganos, unidades y servicios de la Universidad con competencias en los diversos ámbitos de actuación previstos en el Plan y con la Comisión de Políticas de Igualdad de Género. En una cuarta fase, durante el año 2017 y los primeros meses de 2018 se estableció una negociación con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras de la UPF. El Plan también fue discutido con el Consejo de Estudiantes (CEUPF). Todas estas reuniones contribuyeron de manera capital a mejorar el contenido del Plan.

El proceso de elaboración del Segundo Plan ha culminado con un proceso participativo abierto a toda la comunidad universitaria (mayo de 2018), representando así la quinta y última fase de elaboración del Plan de Igualdad. Una vez recogidas y valoradas las sugerencias surgidas de este proceso participativo, el Plan ha sido sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno de la UPF. El proceso de elaboración del Segundo Plan de Igualdad habrá tenido, pues, unos dos años de duración, hecho que explica que en algunos de los indicadores presentados en el informe diagnóstico los datos no sean los más recientes.



2.2. Ejes, objetivos y acciones del Segundo Plan de Igualdad

El compromiso para contribuir a transformar la estructura desigual de las relaciones de género pasa por la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género de manera transversal a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las fases por los diferentes actores involucrados.² Implica “la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera como las

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. Estrasburgo: Council of Europe.

diferentes actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres” (Ley 17/2015, art. 2.e). Contribuir a lograr la equidad de género, es decir, “la distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos en base al reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad” (Ley 17/2015, art. 2.f), no es solo una cuestión de justicia social; es también una cuestión de calidad de todas las políticas universitarias. No puede haber equidad de género sin que todos los espacios de participación, representación y toma de decisiones sean paritarios, con una presencia mínima del 40% para cualquiera de los dos sexos, que tiene que tender a lograr el 50% (Ley 17/2015, art. 2.i). Es sobre estos tres principios, **transversalidad de la perspectiva de género, equidad de género y paridad**, sobre los cuales se estructura el Segundo Plan de Igualdad.

Las 58 acciones previstas para el **periodo 2018-2022** —34 más que en el Primer Plan de Igualdad— se integran en cinco ejes de actuación, con diferentes objetivos estratégicos. De entre los objetivos estratégicos fijados, destacamos de manera especial el establecimiento de un sistema eficiente de recogida de datos desagregados por sexo que permita no solo facilitar la elaboración del próximo informe diagnóstico y mejorar la evaluación cuatrienal del Segundo Plan, sino que permita igualmente realizar un seguimiento periódico con datos actualizados y poner los datos a disposición del conjunto de la comunidad universitaria.

<i>Ejes de actuación</i>	<i>Objetivos estratégicos</i>	<i>Acciones</i>
Eje 1. Promoción de una cultura de igualdad	OE.1.1. Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria OE.1.2. Aplicar de manera transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y políticas de la UPF OE.1.3. Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	16
Eje 2. Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género	OE.2.1. Impulsar la perspectiva de género en la docencia OE.2.2. Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento OE.2.3. Visibilizar la investigación en estudios de género y diversidad sexual	15
Eje 3. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional	OE.3.1. Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS OE.3.2. Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	13
Eje 4. Participación y representación paritarias	OE.4.1. Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	5
Eje 5. La UPF, una institución libre de discriminaciones y violencias	OE.5.1. Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario	9



Eje 1. Promoción de una cultura de igualdad



EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.1	Visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad de género y la diversidad sexual y organizar campañas de sensibilización, promoviendo la implicación de toda la comunidad universitaria	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Estudiantes; Gabinete del Rectorado</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad; UCPI; Comisión de Políticas de Igualdad de Género</p>	Todos	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Diseño de un plan de comunicación</p> <p>Organización de actividades por parte de la Unidad de Igualdad alrededor de fechas conmemorativas (8 de marzo, 25 de noviembre y 17 de mayo)</p> <p>Organización de actividades por parte de los centros y unidades de la Universidad</p>	<p>Incorporación de contenidos de igualdad de género y sobre el Plan de Igualdad en los canales de comunicación institucional de la UPF</p> <p>Actividades realizadas en los tres campus</p> <p>Actividades realizadas en el ámbito de actuación de los centros y unidades</p>	<p>Sí/No. Número de noticias, comunicaciones, etc., sobre igualdad de género y sobre el despliegue del Segundo Plan de Igualdad</p> <p>Número de actividades realizadas; número de mujeres y hombres participantes por colectivo (PAS, PDI, estudiantes)</p> <p>Número y tipo de acciones realizadas desde los centros y unidades de la Universidad</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.2	Apoderar las asociaciones, grupos y redes estudiantiles que promueven la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad sexual	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Estudiantes</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: SACU; Unidad de Igualdad</p>	Estudiantes	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de los criterios de otorgamiento de ayudas a las asociaciones de estudiantes	Inclusión de la promoción de la igualdad entre los criterios de otorgamiento de ayudas	<p>Sí/No</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres miembros de las asociaciones</p> <p>Número de actividades realizadas en materia de igualdad por parte de las asociaciones</p> <p>Número de asociaciones que disponen de un protocolo interno contra la discriminación y violencia machista y LGBTifóbica</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.3	Promover la paridad entre mujeres y hombres en las concesiones de distinciones y galardones que otorga la Universidad, incluyendo los honoris causa	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gabinete del Rectorado	Todos	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Número de mujeres propuestas/galardonadas respecto al número de hombres propuestos/galardonados	Logro de la paridad en el número de personas propuestas y galardonadas por la Universidad	Distinciones/galardones desagregados por sexo

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.4	Promover la paridad entre los ponentes de las lecciones inaugurales de cada curso académico, de los actos de graduación de la Universidad y de las diferentes facultades, así como en otras actividades formativas o de investigación	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gabinete del Rectorado –Órganos implicados: las UCA –Órganos gestores o colaboradores: UCPI; las UGA	Todos	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Número de mujeres y hombres invitados como ponentes en lecciones inaugurales, actos de graduación y otras actividades formativas o de investigación	Logro de la paridad en el número de personas invitadas	Ponencias desagregadas por sexo

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.5	Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios y espacios de la Universidad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gabinete del Rectorado –Órganos implicados: Direcciones de Campus; Servicio de Gestión Patrimonial y Contratación	Todos	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Número de espacios y de edificios con nombre de mujer	Incremento en la visibilización de las mujeres en el nomenclátor oficial	Número de modificaciones o de nuevos nombres de espacios y edificios

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y políticas de la UPF	
ACCIÓN 1.6	Trabajar para que todas las políticas docentes, científicas, de gestión y recursos humanos de la Universidad incorporen la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI, incluyendo las disposiciones normativas y los presupuestos	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Secretaría General; Gerencia (todos los ámbitos)</p> <p>–Órganos implicados: Servicio de Asesoría Jurídica; Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UPEQ</p>	Todos	Segundo y tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de normativas, planes de acción, etc.	Revisiones efectuadas	Sí/No. Qué documentos
Realización de informes de impacto de género	Informes realizados	Sí/No. Cuáles

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y políticas de la UPF	
ACCIÓN 1.7	Velar por la consolidación de la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y por incluirla en el Plan de Promoción de Hábitos de Vida Saludables y en las encuestas realizadas en esta materia	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales</p>	PAS; PDI	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Estudio de cómo incorporar la perspectiva de género de manera efectiva en estos planes	Estudio realizado	Conclusiones extraídas y nuevas medidas propuestas

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y políticas de la UPF	
ACCIÓN 1.8	Incluir entre los criterios de adjudicación de los contratos de los servicios centrales con empresas externas, si procede, cláusulas específicas sobre el cumplimiento de las leyes sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y sobre la inserción laboral de las personas trans	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gerencia (Servicio de Gestión Patrimonial y Contratación) –Órganos implicados: Gerencia (Servicio de Gestión Patrimonial y Contratación)	Todos	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Pliego de condiciones de concursos revisado	Inclusión de las cláusulas en los pliegos de contratación	Sí/No Proporción de contratos que incluyen estas cláusulas sobre el total de contratos (empresas de servicios, no de productos)

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y políticas de la UPF	
ACCIÓN 1.9	Crear una convocatoria de premios para fomentar la incorporación de la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en las tareas de las unidades académicas, unidades de gestión, servicios o grupos de investigación	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Consejo Social; CLIK; Servicio de Investigación</p>	PAS; PDI	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Redacción de las bases de la convocatoria	Convocatoria de proyectos realizada	<p>Sí/No</p> <p>Número de proyectos presentados; número de mujeres y hombres que se han presentado a la distinción</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.2	Aplicar de manera transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y políticas de la UPF	
ACCIÓN 1.10	Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas de la Universidad (tanto en el lenguaje escrito como en el lenguaje gráfico y visual)	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gabinete del Rectorado</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Gabinete Lingüístico; UCPI</p>	Todos	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Análisis y, si procede, revisión de los documentos "Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje" y <i>Libro de estilo de la UPF</i></p> <p>Realización de acciones formativas sobre uso inclusivo del lenguaje</p>	<p>Nuevos criterios consensuados</p> <p>Uso creciente del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones</p>	<p>Sí/No</p> <p>Análisis de una muestra representativa de textos y de imágenes para analizar el lenguaje que se utiliza</p> <p>Número de acciones formativas realizadas y volumen de participantes (desagregado por sexo)</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.3	Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
ACCIÓN 1.11	Velar para que en todos los ámbitos de la Universidad los datos se recojan y se presenten desagregados por sexo	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (todos los ámbitos); Gabinete del Rectorado</p> <p>–Órganos implicados: ASTRI; UCPI; UPEQ; Vicegerencia del Area de Docencia; Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UCA; UGA</p>	Todos	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Diseño de un mecanismo de recogida sistemática de la información	Mecanismo creado	Sí/No
Se dispone de los datos y se integran en las memorias	Acceso a los datos	Número de aplicaciones informáticas revisadas para desagregar los datos por sexo
		Número de estadísticas desagregadas por sexo incluidas en las memorias institucionales y en la pestaña “La UPF en cifras”

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.3	Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
ACCIÓN 1.12	Dar visibilidad a los datos del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: ASTRI; UCPI</p>	Todos	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Creación de una nueva pestaña “Observatorio de la Igualdad”, dentro de la web de la Unidad de Igualdad</p> <p>Realización de estudios con los datos recogidos en el informe diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la UPF para profundizar en el conocimiento de las causas y consecuencias de la desigualdad y poder definir así nuevas acciones</p>	<p>Pestaña creada</p> <p>Estudios realizados y nuevas propuestas definidas</p>	<p>Sí/No. Tipo de datos incluidos</p> <p>Sí/No. Número de estudios realizados</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.3	Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
ACCIÓN 1.13	Establecer acciones formativas dirigidas al personal de la Universidad relativas a la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género para garantizar un despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; CLIK; JPAS, Comité de Empresa, JPDI y Comité de Empresa del PDI</p>	PAS; PDI	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Inclusión de la formación sobre perspectiva de género e implementación de planes de igualdad en el plan formativo	Oferta de cursos en estas materias	<p>Número de acciones formativas realizadas</p> <p>Número de mujeres y de hombres participantes</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.3	Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
ACCIÓN 1.14	Difundir las actuaciones previstas en el Segundo Plan de Igualdad entre la comunidad universitaria y especialmente entre responsables académicos y jefes de servicio	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: equipo de gobierno</p> <p>–Órganos implicados: Gerencia (todos los ámbitos), UCA y UGA</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad; UCPI</p>	Todos	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Realización de reuniones con este objetivo</p> <p>Traducción de los documentos (Plan de Igualdad y protocolos) a las lenguas oficiales de la UPF</p> <p>Plan de difusión de las acciones previstas en el Segundo Plan</p>	<p>Conocimiento del Plan de Igualdad por el conjunto de la Universidad</p> <p>Documentos traducidos</p> <p>Acciones comunicativas definidas</p>	<p>Número de reuniones</p> <p>Sí/No</p> <p>Número y tipo de acciones comunicativas realizadas</p>

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.3	Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
ACCIÓN 1.15	Crear un grupo de seguimiento institucional para la implementación del Plan de Igualdad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Vr. de Innovación</p> <p>–Órganos implicados: Secretaría General; UPEQ; Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Comisión de Políticas de Igualdad de Género; representantes de los trabajadores y trabajadoras</p>	Todos	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Creación de este grupo de seguimiento (los dos vicerrectorados implicados harán una propuesta de composición y de periodicidad de las reuniones)	Grupo de seguimiento creado	Sí/No
Realización de reuniones	Informes de seguimiento producidos	Sí/No

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.1.3	Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad	
ACCIÓN 1.16	Velar para que los centros adscritos a la UPF se ajusten al marco normativo en políticas de igualdad de género y de diversidad sexual, identidad y expresión de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gabinete del Rectorado –Órganos implicados: Secretaría General; centros adscritos –Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad	Todos	Primer y segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Adopción por parte de los centros adscritos de nuevas disposiciones (Plan de Igualdad, protocolo y procedimiento de cambio de nombre para personas transexuales)	Disposiciones adoptadas	Número y tipo
Coordinación de actividades y servicios	Actividades y servicios compartidos	Número y tipo



Eje 2. Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género



EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.1	Incorporación en todos los planes de estudios, tanto de grado como de postgrado, de una competencia transversal de dimensión de género, que se traduzca en contenidos y resultados de aprendizaje concretos en diferentes asignaturas, siguiendo las recomendaciones de AQU Catalunya	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Innovación; Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: UCA; Vicegerencia del Área de Docencia; Servicio de Relaciones Internacionales (a través de la BISS)</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: OPPE; Unidad de Igualdad</p>	Estudiantes	Primer y segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Número de planes de estudios a los cuales se ha incorporado esta competencia transversal, en el marco de los procesos de evaluación del ciclo VSMA (verificación-seguimiento-modificación-evaluación)</p> <p>Número de asignaturas de la Barcelona International Summer School (BISS) que incorporan la perspectiva de género</p>	Incremento de la oferta de asignaturas con perspectiva de género	Evolución en el número de asignaturas que incluyen esta competencia y tipo (obligatorias/optativas)

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.2	Creación de un menor en estudios de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad; Vicegerencia del Área de Docencia</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UCA; UGA</p>	Estudiantes	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Creación del menor	Menor creado	<p>Sí/No</p> <p>Matriculaciones en el menor por estudios de procedencia y sexo</p>

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.3	Incentivar las prácticas curriculares y el aprendizaje-servicio en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad sexual	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Innovación; Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: UCA</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Fundación UPF; CLIK, Unidad de Igualdad; OPPE; Servicio de Relaciones Internacionales</p>	Estudiantes	Tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Firma de nuevos convenios con entidades, empresas e instituciones que trabajan estas materias	Nuevos convenios firmados	<p>Número de nuevos convenios de prácticas firmados</p> <p>Número de proyectos realizados en el marco del aprendizaje-servicio</p>

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.4	Diseñar los materiales de promoción de las titulaciones de grado y postgrado, incluyendo las campañas, de manera que combatan los estereotipos de género en la elección de estudios universitarios y utilicen un lenguaje inclusivo	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Innovación –Órganos implicados: Gabinete del Rectorado; Vr. de Estudiantes; UCA; Fundación UPF –Órganos gestores o colaboradores: UCPI; UCA; UGA	Estudiantes	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de los materiales y campañas con perspectiva de género	Materiales y campañas revisados	Análisis de los materiales y campañas

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.5	Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a estudiantes de educación obligatoria y de la UPF, orientadas a combatir los estereotipos de género en la elección de las carreras profesionales y su desarrollo, especialmente en aquellos estudios en que haya un mayor desequilibrio por sexos	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Vr. de Innovación</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Estudiantes; Gabinete del Rectorado; Fundación UPF; UCA; Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de Carreras Profesionales; UCPI</p>	Estudiantes	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización de campañas	Campañas realizadas	<p>Número y tipo de campañas realizadas</p> <p>Evolución de las matriculaciones en cada titulación (desagregadas por sexo)</p>

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.6	Organizar actividades dirigidas a mujeres graduadas o a punto de graduarse de la UPF, con el objetivo de facilitar su incorporación laboral y promover la creación de redes en sectores profesionales donde se encuentran infrarrepresentadas	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Fundación UPF –Órganos implicados: Servicio de Carreras Profesionales; programa UPF Alumni –Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad	Estudiantes	Tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización de actividades	Actividades realizadas	Número y tipo de actividades realizadas Número de graduadas que han conseguido la incorporación o mejora laboral a partir de las actividades organizadas

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.7	Incorporar la perspectiva de género a la docencia y a los cursos realizados en esta materia como criterios puntuables en los autoinformes para solicitar los tramos de docencia	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Innovación –Órganos gestores o colaboradores: UPEQ	PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de los criterios	Criterios revisados	Sí/No Recuento de la puntuación obtenida en este parámetro en los autoinformes presentados

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento	
ACCIÓN 2.8	Proporcionar formación al PDI y al PAS responsable de los procesos de calidad y gestión de la investigación y crear recursos para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y los proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Innovación; Vr. de Investigación y Doctorado</p> <p>–Órganos implicados: CLIK; Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad; UPEQ; OPPE</p>	PDI; PAS	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Programación de sesiones formativas dentro del programa de formación continua y el FIDU	Oferta estable de sesiones formativas en esta materia	Sí/No. Número y tipo de sesiones formativas. Número de personas asistentes, desagregadas por sexo
Elaboración de recursos y materiales	Recursos y materiales disponibles	Sí/No. Número y tipo de recursos y materiales
Creación de un punto de asesoramiento para el PDI que quiera hacer docencia o investigación con perspectiva de género	Punto de asesoramiento creado	Número de profesores y profesoras participantes desagregados por sexo

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento	
ACCIÓN 2.9	Promover la incorporación de la perspectiva de género a los proyectos de investigación y a las actividades de transferencia de los grupos de investigación	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Investigación y Doctorado</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de Investigación; UPEQ</p>	PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Establecimiento de un sistema de indicadores, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y el informe “She Figures”, para identificar los grupos que trabajan la dimensión de género</p> <p>Revisión de los criterios de valoración, bases de las medidas de fomento de la investigación</p>	<p>Sistema de indicadores establecido</p> <p>Nuevo criterio de valoración incorporado</p>	<p>Sí/No</p> <p>Número de grupos de investigación que incorporan la perspectiva de género en sus actividades; porcentaje de proyectos con financiación externa que incluyen la perspectiva de género</p> <p>Sí/No</p>

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento	
ACCIÓN 2.10	Fomentar la presencia de mujeres en los contratos predoctorales y postdoctorales, especialmente en aquellas disciplinas más masculinizadas	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Investigación y Doctorado</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Profesorado</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UCA</p>	PDI	Tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Establecimiento de nuevas acciones dirigidas a estimular la presencia de mujeres en estos contratos (como por ejemplo <i>fellowships</i> , <i>mentoring</i> , <i>instalation grants</i> , <i>career development</i> ; <i>workshops</i> , etc.)	Nuevas acciones establecidas	<p>Sí/No. Tipo</p> <p>Porcentaje de mujeres que se presentan a las ayudas y/o convocatorias de contratos y porcentaje de ganadoras</p>

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento	
ACCIÓN 2.11	Estimular la participación de las mujeres como investigadoras principales en los proyectos de investigación competitivos (especialmente los internacionales), como coordinadoras de los grupos de investigación y como promotoras de <i>start-ups</i> y patentes	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Investigación y Doctorado</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Profesorado; Vr. para la Internacionalización</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de Investigación; Unidad de Innovación-UPF Business Shuttle; UCA</p>	PDI	Segundo y tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Establecimiento de nuevas acciones dirigidas a estimular la presencia de mujeres IP, coordinadoras de grupos y promotoras de <i>start-ups</i> y patentes (como por ejemplo actividades de <i>outreach</i> o de mentoría)	Nuevas acciones establecidas	<p>Sí/No. Tipo</p> <p>Porcentaje de proyectos con IP hombres y mujeres; porcentaje de mujeres miembros de los proyectos con financiación externa; número de mujeres coordinadoras de grupos de investigación y proporción que representan sobre el total de grupos; proporción de mujeres entre el PDI que ha iniciado <i>start-ups</i> o que registra patentes</p>

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento	
ACCIÓN 2.12	Fomentar la movilidad internacional, en programas externos, de las investigadoras	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Investigación y Doctorado –Órganos implicados: Gerencia (ARHiO); Vr. para la Internacionalización –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de Investigación; Servicio de Relaciones Internacionales	PDI	Segundo y tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Establecimiento de nuevas acciones dirigidas a fomentar la movilidad internacional de las mujeres (ayudas o bolsas de ayudas, etc.)	Nuevas acciones establecidas	Sí/No. Tipo Número de estancias (cortas y largas) realizadas por mujeres y por hombres

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento	
ACCIÓN 2.13	Impulsar que las tesis doctorales incorporen la perspectiva de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Investigación y Doctorado –Órganos implicados: Escuela de Doctorado; Unidad de Igualdad –Órganos gestores o colaboradores: UCA	PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Programación de sesiones formativas dentro del programa CÍCLIKS Inclusión de indicadores de género en la solicitud de depósito de las tesis	Sesiones formativas realizadas Nuevos indicadores incorporados	Sí/No Número de participantes, desagregado por sexo Evolución del número de tesinas y tesis en estudios de género y/o con perspectiva de género

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.3	Visibilizar la investigación en estudios de género y diversidad sexual	
ACCIÓN 2.14	Reconocer la investigación de grado y de postgrado en estudios de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UCA</p>	Estudiantes	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Continuación del premio del trabajo de fin de grado (TFG) en estudios de género	Premio reeditado	Sí/No. Número de trabajos presentados (por titulación, datos desagregados por sexo)
Creación del premio de trabajo de fin de máster (TFM) en estudios de género	Premio creado	Sí/No. Número de trabajos presentados (por titulación, datos desagregados por sexo)

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.2.3	Visibilizar la investigación en estudios de género y diversidad sexual	
ACCIÓN 2.15	Hacer difusión de la investigación en estudios de género y diversidad sexual realizada en la Universidad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad –Órganos implicados: Unidad de Igualdad	PDI	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Difusión de las tesis doctorales especializadas en estudios de género	Difusión realizada en la web de la Unidad de Igualdad	Sí/No
Visibilizar las investigadoras e investigadores que investigan en esta materia	Visibilización realizada en la web de la Unidad de Igualdad	Sí/No. Tipo de acciones
Colaboración en la organización de jornadas por parte de los grupos de investigación y centros de estudio especializados en género	Acciones colaborativas establecidas	Sí/No. Tipo de acciones



Eje 3. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a la promoción profesional



EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.1	Presentar desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y las seleccionadas en todas las convocatorias de la Universidad, así como de las personas integrantes de las comisiones de selección	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
—Órganos impulsores: Gerencia —Órganos implicados: Servicio de PAS, Servicio de PDI —Órganos gestores o colaboradores: UCA; UGA; UPEQ	PAS; PDI	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Se dispone de los datos Vigilancia sobre los criterios de paridad previstos para la composición de las comisiones de selección	Acceso a los datos Paridad en las comisiones de selección	Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas aspirantes y entre las seleccionadas Porcentaje de mujeres y hombres integrantes de las comisiones de selección

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.2	Garantizar que los procedimientos internos relativos a los criterios de contratación y de evaluación de <i>curriculum vitae</i> no contengan elementos de discriminación indirecta	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Profesorado –Órganos implicados: Gerencia (ARHiO) –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; Servicio de PDI	PAS; PDI	Segundo y tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Análisis de los procedimientos internos	Revisiones propuestas, si procede	Número de procedimientos internos analizados Número de revisiones propuestas

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.3	Promover el desarrollo de la normativa de contratación de la Universidad para que, en caso de empate de méritos, se seleccione el candidato o candidata del sexo infrarrepresentado	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gerencia (todos los ámbitos) –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; Servicio de PDI	PAS; PDI	Primer y segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de la normativa, incluyendo la atención en la inserción laboral de las personas trans	Normativa revisada	Sí/No

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.4	Recopilar y difundir entre el PAS y el PDI las medidas de conciliación que se pueden solicitar en la Universidad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gerencia –Órganos implicados: UCPI –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; Servicio de PDI	PAS; PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Información incorporada a la Guía del PAS y PDI y a la intranet del PAS y del PDI Realización de acciones de difusión	Información incorporada Acciones de difusión realizadas	Sí/No Número y tipo de medidas de difusión realizadas

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.5	Diseñar las actividades académicas y de gestión de la docencia de manera que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del PDI y del PAS	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Docencia; Vr. de Innovación</p> <p>–Órganos implicados: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UCA; UGA</p>	PAS; PDI	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Estudio de los horarios de las actividades académicas y de gestión de la docencia</p> <p>Inclusión, entre los criterios para la asignación del horario de docencia, de la posibilidad de adaptarlo a las necesidades de conciliación del PDI, en la medida en que la organización académica y las necesidades objetivas del servicio lo permitan</p>	<p>Estudio realizado y propuestas realizadas, si procede</p> <p>Se tienen en cuenta estas peticiones</p>	<p>Sí/No. Tipo de propuestas realizadas</p> <p>Número de peticiones atendidas</p>

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.6	Llevar a cabo acciones específicas entre los trabajadores y trabajadoras que promuevan la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; Servicio de PDI</p>	PAS; PDI	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Realización de acciones formativas y de sensibilización</p> <p>Elaborar un informe sobre el resultado de la aplicación de las medidas de conciliación</p>	<p>Acciones llevadas a cabo</p> <p>Informe elaborado</p>	<p>Número de acciones realizadas; número de participantes, desagregado por sexos</p> <p>Evolución de los permisos relacionados con la atención a los hijos y personas dependientes, desagregada por sexos</p>

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.7	Promover ante la Mesa de Universidades las medidas de conciliación en los casos de permisos por atención a una persona dependiente y en los casos de permisos de maternidad y paternidad para parejas del mismo sexo	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Profesorado</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; Servicio de PDI</p>	PAS; PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Presentación de la propuesta	Propuesta presentada	Sí/No. Resultado de la propuesta

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
ACCIÓN 3.8	Realizar un estudio de las opciones de conciliación del PAS en el marco de la organización actual de la UPF y la prestación de sus servicios	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO) –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS; Servicio de PDI	PAS	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Elaboración de un estudio sobre los horarios actuales del PAS (frangas de presencia obligada y de entrada y salida)	Estudio elaborado y propuesta de revisión de los horarios	SÍ/No

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
ACCIÓN 3.9	Consolidación del teletrabajo como una modalidad más de organización del trabajo y de prestación horaria como medida de conciliación	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS</p>	PAS	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Priorización en la asignación de las solicitudes de teletrabajo; por un lado, aquellas personas especialmente sensibles a las condiciones de trabajo por motivos de salud, y por otro lado, las personas con necesidades personales y familiares acreditadas (ascendientes y descendentes hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge/conviviente)</p>	Consolidación del teletrabajo	<p>Número de solicitudes de teletrabajo aprobadas y denegadas</p> <p>Grado de satisfacción de las personas que se han acogido al teletrabajo</p>

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
ACCIÓN 3.10	Velar para que los temas de legislación básica en materia de género se incluyan en el plan de formación por competencias del PAS	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<ul style="list-style-type: none"> –Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO) –Órganos implicados: Servicio de Asesoría Jurídica –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PAS 	PAS	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Programación de cursos sobre igualdad	Incremento del número de personas formadas en esta materia	Número de cursos realizados Número de participantes, desagregado por sexo

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.11	Avanzar hacia la paridad en la composición del PDI dentro de cada UCA	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Profesorado –Órganos gestores o colaboradores: UCA	PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Establecimiento de límites dentro de cada UCA en relación con la contratación, la promoción y la estabilización	Disminución de la brecha de género	Datos evolutivos de la composición por sexos y grado de cumplimiento del límite en cada UCA

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.12	Proporcionar medidas para evitar los sesgos de género en los procesos de selección y promoción	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Profesorado</p> <p>–Órganos implicados: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PDI; UCA</p>	PDI	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
<p>Establecimiento de criterios técnicos y formación para la selección sin sesgos de género para los integrantes de las comisiones de selección y la discriminación indirecta en el mundo académico</p> <p>Elaboración de una lista de indicaciones para aumentar el reclutamiento de mujeres (por ejemplo, incluir en las convocatorias de acceso del PDI una declaración de principios sobre el compromiso de la Universidad con la igualdad y la no discriminación; enviar las convocatorias de plazas a los <i>women's caucus</i> de las asociaciones profesionales de las respectivas disciplinas; etc.)</p>	<p>Criterios establecidos y formación proporcionada</p> <p>Indicaciones definidas</p>	<p>Sí/No</p> <p>Número de acciones formativas realizadas; número de participantes, desagregado por sexo</p> <p>Número de convocatorias en que se han seguido estas indicaciones</p>

EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.13	Establecer un nuevo criterio para no contabilizar los periodos de inactividad imputables a la atención de personas dependientes en la normativa de acceso a la carrera profesional en la promoción en plazas docentes, y seguir las indicaciones de la ERC sobre permisos de maternidad en las evaluaciones internas de la investigación	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<ul style="list-style-type: none"> –Órganos impulsores: Vr. de Profesorado –Órganos implicados: Vr. de Investigación y Doctorado –Órganos gestores o colaboradores: Servicio de PDI; UPEQ 	PDI	Tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Establecimiento del criterio y de indicaciones	Cambios realizados en la normativa	Sí/No Número de personas que se han acogido a estos cambios



Eje 4. Participación y representación paritarias



EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.1	Velar por el cumplimiento de la paridad en todos los órganos colegiados, incluyendo los órganos de gobierno y las comisiones de la Universidad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Secretaría General –Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad	Todos	Primer y segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de los reglamentos para hacer efectiva la paridad	Reglamentos revisados	Sí/No. Cuáles Evolución de la composición por sexo de los órganos y comisiones

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.2	Promover que los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras establezcan medidas y actuaciones para garantizar la paridad en el Comité de Empresa y en las juntas de personal de PAS y PDI	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos implicados: Junta de Personal, Comité de Empresa, secciones sindicales</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad</p>	PAS; PDI	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Trabajo con los órganos de representación y los agentes sociales	Disminución de la brecha de género	Porcentaje de mujeres y hombres en órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.3	Promover la paridad en los órganos de participación y representación estudiantil, así como en la figura del delegado o delegada de curso	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Estudiantes –Órganos implicados: Unidad de Igualdad; SACU –Órganos gestores o colaboradores: Consejo de Estudiantes	Estudiantes	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de los reglamentos para hacer efectiva la paridad	Reglamentos revisados	Sí/No. Cuáles Evolución de la composición por sexo de los órganos y de la figura del delegado o delegada

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.4	Promover la paridad en los órganos de representación de las asociaciones de estudiantes	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Estudiantes –Órganos implicados: Unidad de Igualdad; SACU	Estudiantes	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de los criterios de otorgamiento de ayudas a las asociaciones de estudiantes	Inclusión de la paridad entre los criterios de otorgamiento de ayudas	Sí/No Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de las asociaciones

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.5	Elaborar un estudio sobre los obstáculos subjetivos y objetivos que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres en los órganos de toma de decisión, con propuestas de medidas para superarlos	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad –Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad	Todos	Tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización del estudio	Estudio realizado y difusión de los resultados	Sí/No. Tipo de difusión



Eje 5. La UPF, una institución libre de discriminaciones y violencias



EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.1	Velar por una implementación efectiva de la información, la prevención y la formación dirigidas a eliminar cualquier forma de discriminación (machismo, homofobia, bifobia y transfobia), dando cumplimiento al protocolo vigente	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Vr. de Estudiantes; Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad; Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales; Servicio de Contratación y Gestión Patrimonial; Servicio de Relaciones Internacionales</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: CLIK; Comisión de Políticas de Igualdad de Género; Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia</p>	Todos	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR

Realización de acciones formativas	Acciones formativas realizadas	Sí/No. Tipo. Número de asistentes, desagregado por sexo
Difusión efectiva del protocolo vigente y de los recursos de información y acompañamiento	Difusión realizada	Sí/No. Tipo de acciones de difusión
Revisión del Curso de Introducción a la Universidad, de la Guía del Estudiante y del Plan de Acción Tutorial	Revisiones realizadas	Sí/No
Revisión de la Guía del PAS y PDI	Revisión realizada	Sí/No
Evaluación de la implementación del protocolo	Evaluación realizada	Número de denuncias y de casos atendidos

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.2	Reforzar los servicios de información, orientación y asesoramiento ante las situaciones de discriminación y de acoso por violencia machista y LGBTifóbica, así como para el acompañamiento en la transición de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Estudiantes; Gerencia (ARHiO)</p> <p>- Órganos gestores o colaboradores: SACU; Unidad de Igualdad</p>	Todos	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Aumento del número de recursos disponibles, ya sean propios o prestados en colaboración con otras entidades o instituciones	Incremento del número de servicios	<p>Evolución del número de servicios</p> <p>Número de personas atendidas</p>

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.3	Velar para que las fiestas estudiantiles sean respetuosas con la igualdad de género y con la diversidad sexual	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Estudiantes –Órganos implicados: Unidad de Igualdad –Órganos gestores o colaboradores: SACU; Consejo de Estudiantes	Estudiantes	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Adopción de medidas específicas para prevenir estas situaciones y darles una respuesta efectiva	Medidas adoptadas	Sí/No. Cuáles

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.4	Revisar la normativa sobre adaptación curricular para que se puedan acoger las estudiantes víctimas de violencia de género, así como los y las estudiantes que hayan sufrido esta situación en su entorno familiar, y los y las estudiantes que hayan sufrido LGBTIfobia o estén en proceso de transición de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Vr. de Estudiantes</p> <p>–Órganos implicados: Unidad de Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: UGA</p>	Estudiantes	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Revisión de la normativa	Normativa revisada	Sí/No. Número de solicitudes presentadas por tipos

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.5	Promover la adopción de acuerdos interuniversitarios con universidades y centros de investigación de otras demarcaciones para el traslado de expediente de estudiantes de grado y de postgrado que hayan sido víctimas de violencia de género, o sus hijos e hijas	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Vr. de Estudiantes</p> <p>–Órganos implicados: Secretaría General; Servicio de Asesoría Jurídica</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad</p>	Estudiantes	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Adopción de acuerdos	Acuerdos adoptados	Sí/No. Número de solicitudes presentadas

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.6	Realización de un estudio sobre la incidencia de la violencia machista y la LGBTifobia entre la comunidad universitaria	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad –Órganos implicados: Vr. de Estudiantes –Órganos gestores o colaboradores: SACU; Unidad de Igualdad	Todos	Segundo y tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización del estudio	Estudio realizado y difusión de los resultados	Sí/No. Tipo de difusión

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.7	Velar para que en la programación cultural y deportiva de la UPF y en los espacios residenciales no se produzca discriminación de género y se respete la diversidad sexual y de identidad y expresión de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Vr. de Estudiantes</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Compromiso Social e Igualdad</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: SACU; Unidad de Igualdad</p>	Todos	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización de actividades y de campañas	Actividades y campañas realizadas	Sí/No. Tipo de actividades. Número de personas asistentes
Introducción de cambios en los reglamentos, si procede, para facilitar el acceso de las personas transexuales e intersexuales a las ligas deportivas, y que se incorporen a los equipos con los que se identifiquen	Reglamentos revisados	Sí/No
Introducción de cambios en la normativa, si procede, para que las personas que quieran acceder a las residencias universitarias puedan especificar con quién quieren compartir habitación	Normativa revisada	Sí/No

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.8	Iniciar una reflexión sobre la recogida de la variable 'sexo' que sea inclusiva de las diferentes identidades y expresiones de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
–Órganos impulsores: Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Gerencia (ARHiO) –Órganos implicados: Vr. de Estudiantes –Órganos gestores o colaboradores: Unidad de Igualdad	Todos	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización de reuniones con este objetivo	Propuestas a partir de la reflexión	Número de reuniones realizadas. Tipo de propuestas implementadas

EJE 5. LA UPF, UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO OE.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTifobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.9	Iniciar una reflexión sobre los espacios segregados por sexo (lavabos diferenciados por sexo <i>versus</i> lavabos comunes) y buscar alternativas en el caso de los vestuarios	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
<p>–Órganos impulsores: Gerencia (Servicio de Gestión Patrimonial y Contratación); Vr. de Compromiso Social e Igualdad; Gerencia (ARHiO)</p> <p>–Órganos implicados: Vr. de Estudiantes</p> <p>–Órganos gestores o colaboradores: Dirección de Campus; Unidad de Igualdad</p>	Todos	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDIDA DEL INDICADOR
Realización de reuniones con este objetivo	Propuestas a partir de la reflexión	Número de reuniones realizadas. Tipo de propuestas implementadas