

PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD 2019-2023

JULIO 2019

CONTENIDO

I. [Presentación](#)

II. [Introducción](#)

1. [Marco normativo](#)
2. [La estructura de igualdad en la UPF](#)
3. [La estructura de igualdad en ESCI-UPF](#)
4. [Primer Plan de Igualdad Isabel de Villena](#)

III. [SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD ISABEL DE VILLENA \(2018-2022\)](#)

1. [Proceso de elaboración del Segundo Plan de Igualdad Isabel de Villena](#)
2. [Ejes, objetivos y acciones del Segundo Plan de Igualdad Isabel de Villena](#)
3. [Plan de Acción de Igualdad de ESCI-UPF](#)

[Eje 1. Promoción de una cultura de igualdad](#)

[Eje 2. Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género](#)

[Eje 3. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a la promoción profesional](#)

[Eje 4. Participación y representación paritarias](#)

[Eje 5. Una institución libre de discriminaciones y violencias](#)

I. PRESENTACIÓN

El Primer Plan de Igualdad de ESCI-UPF ve la luz bajo el paraguas del Segundo Plan de Igualdad Isabel de Villena (2018-2022), elaborado por la Universitat Pompeu Fabra con el objetivo de desarrollar toda la legislación y la normativa vinculadas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno universitario. Este Primer Plan de Igualdad de ESCI-UPF es el resultado del proceso de diagnóstico realizado durante el año 2018, que mostró que, si bien la Escuela ya había trabajado en varias acciones encaminadas al establecimiento de una cultura de la igualdad, nos queda todavía camino por recorrer. Los objetivos que nos hemos marcado para los próximos 5 años giran en torno a los siguientes ejes:

- Eje 1. Promoción de una cultura de igualdad
- Eje 2. Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género
- Eje 3. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a la promoción profesional
- Eje 4. Participación y representación paritarias
- Eje 5. Una institución libre de discriminaciones y violencias

ESCI-UPF hace una apuesta firme y decidida en el ámbito de la igualdad de género, no solo con la aprobación del presente Plan sino también con la creación de la Unidad de Igualdad y el establecimiento de la Comisión de Políticas de Igualdad de Género, con la finalidad de trabajar por la promoción y el despliegue de la transversalidad de género en el conjunto de la política universitaria. Invitamos, pues, a toda nuestra comunidad universitaria a implicarse en el despliegue efectivo del presente Plan de Igualdad y, de este modo, hacer de nuestro centro en un espacio más justo, más democrático y libre de cualquier posible forma de discriminación y violencia.

Albert Carreras
Director de ESCI-UPF

II. INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

En 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 distintas medidas para avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de 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 sobreviven. 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 o estructuraciones del tiempo de trabajo que permiten poca conciliación con la vida personal y familiar. Como parte integrante de la sociedad, en el seno de las universidades se reproducen las normas, las prácticas, los estereotipos y los roles sociales de género existentes, incluida la violencia machista, un tipo de violencia que se ejerce contra las mujeres por el mero hecho de serlo y que representa la manifestación más brutal de la desigualdad de género aún vigente. La sociedad impone también unos cánones normativos en la identidad y la expresión del género, así como en la sexualidad, que generan formas de discriminación y de violencia específicas hacia personas del colectivo LGBTI. Así, las universidades deben sumar, a la lucha contra la desigualdad de género y la violencia machista, la lucha contra cualquier expresión de LGBTIfobia, a fin de hacer efectivos los principios de no discriminación y respeto y de garantizar que la universidad sea un espacio donde todo el mundo pueda vivir y desarrollarse en plena libertad.

Las medidas aplicables a las universidades y los centros de investigación para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres están 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 para 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 del ámbito universitario (Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña; Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que 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 lo relativo 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 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 para

corregir la visión androcéntrica de la producción científica, la innovación y la transferencia, promoviendo al mismo tiempo que la investigación tome en consideración las realidades y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres y que se aborde el déficit de conocimiento sobre las mujeres y sobre las relaciones de género.

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 lo siguiente en la disposición adicional duodécima: «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 ido dotando a lo largo de la última década de una estructura de igualdad propia.

La Comisión de Políticas de Igualdad de Género de la UPF se creó el 16 de junio de 2009 e inicialmente dependía del Vicerrectorado de Estudiantes. A dicha comisión —formada por un/a representante del PDI de cada departamento, un/a representante del PAS, dos representantes de estudiantes y un/a representante del Consejo Social— se le encomendaron las siguientes funciones: (i) supervisar el despliegue y evaluar el impacto del Plan de Igualdad Isabel de Villena; (ii) promover las actividades de docencia y de investigación en temas de género y de igualdad de oportunidades desarrolladas en la UPF; (iii) promover las actividades de visibilización y de 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 mediante el nombramiento de una PAS como agente de igualdad, de modo que el servicio al que estaba adscrita esta persona desarrollaba las funciones de Unidad de Igualdad. Del 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 Vicerrectorado de Compromiso Social e Igualdad a partir de 2017). Para fortalecer la estructura de igualdad, en el año 2014 se nombró a una delegada del rector para las políticas de igualdad de género, de entre el PDI, experta en la materia. Finalmente, en 2017 se constituyó la Unidad de Igualdad como un servicio universitario especializado, bajo la coordinación general del vicerrectorado competente en materia de políticas de igualdad de género y con presupuesto y personal propios. Ese mismo año 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.

A finales del 2017 y a petición de la UPF, ESCI-UPF, junto con el resto de los centros adscritos, se incorporó a la Comisión de Políticas de Igualdad de Género, en un primer momento como oyente. En febrero del 2018 se formalizó su participación en dicha Comisión como vocal.

3. LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD EN ESCI-UPF

ESCI-UPF instauró su estructura de igualdad en 2018 con el nombramiento de la vocal para la Comisión de Políticas de Igualdad de Género de la UPF, una persona vinculada orgánicamente a la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa de la Escuela.

Posteriormente, en marzo del 2019, se constituyó la Comisión de Políticas de Igualdad de Género de ESCI-UPF, que incluye representación de todos los colectivos de ESCI-UPF: el director de ESCI-UPF, el gerente de ESCI-UPF, los jefes de estudios de los dos grados; un representante de la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa; un representante del Departamento de Comunicación, dos representantes de los estudiantes; un representante del PAS y la responsable de la Unidad de Igualdad y agente de Igualdad, que ejercerá la secretaría de la Comisión.

En marzo del 2019, la Comisión de Políticas de Igualdad de Género de ESCI-UPF acordó la creación de la Unidad de Género de ESCI-UPF, así como el nombramiento de una persona responsable de dicha Unidad.

ÒRGAN	FUNCIONS
Comisión de Políticas de Igualdad de Género de ESCI-UPF	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y ser consultada sobre la elaboración, el despliegue y la evaluación de los sucesivos planes de igualdad, 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 (de docencia, investigación, sensibilización, lecciones inaugurales, propuestas de honoris causa, etc.) en el ámbito de las políticas de igualdad de género para ser desarrolladas por la Unidad de Igualdad u otros órganos de ESCI-UPF. • Instar a la Unidad de Igualdad a que proponga a los órganos de gobierno de ESCI-UPF nuevas medidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. • Recopilar y discutir las necesidades y demandas del centro en materia de igualdad de género y diversidad sexual. • Instar a las distintas áreas a implementar las acciones que les corresponden en cumplimiento del Plan de Igualdad vigente de la Universidad.
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 ESCI-UPF. • Asesorar a los distintos órganos, servicios y unidades académicas y administrativas en materia de políticas de igualdad de género, así como proponer y promover, si procede, medidas correctoras de las desigualdades y los incumplimientos detectados. • Coordinar a las personas y las unidades implicadas en la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad en la Universidad. • Promover la difusión de las actividades y las decisiones institucionales sobre las políticas de igualdad de género y diversidad sexual. • Difundir información de forma periódica y sistemática sobre la situación y el desarrollo del principio de igualdad de mujeres y hombres en ESCI-UPF y sobre acciones para su promoción, así como facilitar que la comunidad universitaria pueda plantear iniciativas, dar opiniones y aportar propuestas. • Proponer y promover medidas que faciliten la formación, la investigación, la transferencia, la conciliación y la gestión con perspectiva de género. Asimismo, 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 LGBTIfobia que afecten a los miembros de la comunidad universitaria de conformidad con los protocolos y la normativa vigente.

Responsable de Igualdad

- Elaborar y evaluar los planes de igualdad e impulsar su implementación coordinando a las distintas unidades implicadas.
- Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de ESCI-UPF.
- Diseñar los programas y las actividades de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades y de género para diferentes públicos objetivo.
- Asesorar a los órganos de gobierno en el impulso y el despliegue de las políticas de igualdad de género.
- Gestionar el Plan de Igualdad, así como 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 LGBTIfobia que afecten a los miembros de la comunidad universitaria.
- En caso de que se le solicite, asesorar y colaborar con la Comisión Permanente de Investigación de Conflictos en relación con el Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de acoso moral en el trabajo, o con aquellas otras comisiones que puedan crearse en la materia.
- Ejercer la secretaría de las comisiones en las que así se prevea.

4. 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 efectiva aplicación 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 un diagnóstico previo de la situación. La UPF realizó en 2007 el primer informe diagnóstico, titulado «Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra» [¿Hasta dónde hemos llegado? La estructura de género a la Universitat Pompeu Fabra], centrado fundamentalmente en el análisis de la composición por sexo de los tres colectivos de la comunidad universitaria. El diagnóstico prestaba atención a la segregación horizontal y vertical —en los estudios, los departamentos y los servicios— y a las trayectorias laborales. A partir de la información obtenida, se elaboró el Primer Plan de Igualdad, aprobado en el 2008 (acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2008) y prorrogado en el 2013 (acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de diciembre de 2013).

En las memorias anuales de Responsabilidad Social Corporativa, ESCI-UPF deja constancia de su adhesión a los principios y ejes del Primer Plan de Igualdad Isabel de Villena.

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

1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD ISABEL DE VILLENA

El diseño del Segundo Plan de Igualdad sigue las recomendaciones y los marcos normativos mencionados tanto en lo relativo a los aspectos formales (metodología de elaboración de los planes) como 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 Universitat Pompeu Fabra. Entre los meses de enero y diciembre del 2015 se llevó a cabo una recogida exhaustiva de datos para elaborar el diagnóstico completo de todos los ámbitos de actuación de la Universidad y de los distintos colectivos de la comunidad universitaria. El informe terminó de redactarse en noviembre del 2016. El proceso de recopilación y sistematización de los datos fue bastante lento, ya que la Universidad no disponía de un sistema centralizado de datos desagregados por sexo para algunos de los ejes relevantes del diagnóstico.

A partir de los datos recopilados, tanto cuantitativos (análisis estadístico) como cualitativos (análisis documental y grupos de discusión con los tres colectivos de la comunidad universitaria), se identificaron cerca de cien indicadores con el doble objetivo de evaluar la situación de la igualdad de género en la UPF desde el año 2008 hasta la fecha y de poder contar en lo sucesivo con mejores instrumentos para analizar su evolución. Dichos indicadores se organizan en torno a diez ejes, siguiendo las recomendaciones elaboradas por el Instituto Catalán de las Mujeres en la Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats [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 de 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.

2. EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD ISABEL DE VILLENA

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 forma transversal en todas las políticas, todos los niveles y todas las fases por parte de los diferentes actores involucrados. Implica «la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres [...] para el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, teniendo en cuenta el modo en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres» (Ley 17/2015,

artículo 2.e). Contribuir a alcanzar la equidad de género, es decir, «la distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos sobre la base del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad» (Ley 17/2015, artículo 2.f), no es solo una cuestión de justicia social sino también 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 debe tender a alcanzar el 50% (Ley 17/2015, artículo 2.i). Sobre estos tres pilares —los principios de transversalidad de la perspectiva de género, equidad de género y paridad— se estructura el Segundo Plan de Igualdad.

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

3. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE ESCI-UPF

A mediados del 2018, la UPF comunicó a los centros adscritos la necesidad de que estos también realizasen su propio diagnóstico a partir de una selección de indicadores derivada del mismo conjunto que había analizado la UPF.

En 2018, ESCI-UPF realizó un diagnóstico analizando 41 indicadores organizados en torno a diez ejes, siguiendo las recomendaciones elaboradas por el Instituto Catalán de las Mujeres en la Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats [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 de 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.

A partir de dicho diagnóstico se elaboró un Plan de Acción de Igualdad, siguiendo los mismos cinco ejes de actuación y objetivos estratégicos que el Segundo Plan de Igualdad Isabel de Villena de la UPF, con 20 acciones previstas para los 3 años siguientes (2019-2021). La finalidad de seguir una idéntica estructura de ejes y los mismos objetivos estratégicos e incluso indicadores que la UPF es que las acciones de ESCI-UPF sumen hitos al Plan de Acción de la UPF y que la sistematización de resultados siga, por lo tanto, la misma estructura.

EJES DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES
Eje 1. Promoción de una cultura de igualdad	O.E.1.1. Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	5
	O.E.1.2. Aplicar de forma transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y en todas las políticas de ESCI-UPF	2
	O.E.1.3. Garantizar el despliegue del Plan de Acción de Igualdad	4
Eje 2. Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género	O.E.2.1. Impulsar la perspectiva de género en la docencia	5
Eje 3. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a la promoción profesional	O.E.3.1. Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	1
	O.E.3.2. Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
Eje 4. Participación y representación paritarias	O.E.4.1. Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	2
Eje 5. Una institución libre de discriminaciones y violencias	O.E.5.1. Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario	2

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.1.1	Visibilizar el compromiso de ESCI-UPF con la igualdad de género y la diversidad sexual	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UP	Toda la comunidad universitaria	Anual
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Difusión de la existencia de los órganos y espacios de promoción de la igualdad de género en ESCI-UPF (ESCIUPFNews)	espacios creados (página web, ESCIUPFNews, Unidad de Igualdad)	Si/No
Creación de un espacio en la web de ESCI-UPF para visibilizar todas las actividades y los contenidos vinculados con la igualdad que se realizan en la Escuela		
Organización de actividades por parte de la Unidad de Igualdad en torno a fechas conmemorativas (8 de marzo, 25 de noviembre y 17 de mayo)	Actividades realizadas	Número de actividades realizadas Número de mujeres y hombres participantes por colectivo

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.1.2	Promover y mantener la no discriminación por razón de género en las concesiones de premios de TFG y TFM que otorga ESCI-UPF	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	Cada 5 años
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Número de mujeres galardonadas respecto al número de hombres galardonados	Consecución de la no discriminación en el número de personas galardonadas en ESCI-UPF	Galardones desagregados por sexo

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.1.3	Lograr la paridad entre las personas ponentes de los actos de graduación de ESCI-UPF, así como en otras actividades formativas o de investigación	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Número de mujeres y de hombres invitados como ponentes en actos de graduación y otras actividades formativas o de investigación	Consecución de la paridad en el número de personas invitadas	Ponencias desagregadas por sexo

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.1.4	Promover la paridad en tribunales evaluadores de premios institucionales, TFG y TFM de acuerdo con la estructura académica	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	Cada 5 años
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Revisión de los reglamentos para hacer efectiva la paridad (inclusión en la instrucción del TFG)	Reglamentos revisados	Sí/No

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.1	Difundir una cultura de igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria	
ACCIÓN 1.1.5	Elaboración de un procedimiento de cambio de nombre de personas transexuales, transgéneros e intersexuales en ESCI-UPF	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2020
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Elaboración y aprobación del procedimiento	Procedimiento aprobado y en vigor	Sí/No

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.2	Aplicar de forma transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y todas las políticas de ESCI-UPF	
ACCIÓN 1.2.1	Trabajar para que todas las políticas docentes, científicas, de gestión y de recursos humanos de ESCI-UPF incorporen la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI, incluyendo las disposiciones normativas y los presupuestos	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	Anual
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Revisión de normativas, planes de acción, etc.	Revisiones efectuadas	Sí/No ¿Qué documentos?

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.2	Aplicar de forma transversal el principio de igualdad en todos los ámbitos y todas las políticas de ESCI-UPF	
ACCIÓN 1.2.2	Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas de ESCI-UPF (tanto en el lenguaje escrito como en el lenguaje gráfico y visual)	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Análisis, adopción si procede y revisión del documento de la UPF «Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje»	Criterios consensuados	Sí/No
		Valoración de una muestra representativa de textos y de imágenes para analizar el lenguaje que se utiliza
Realización de acciones formativas sobre uso inclusivo del lenguaje	Uso creciente del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones	Número de acciones formativas realizadas y volumen de participantes (desagregado por sexo)

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.3	Garantizar el despliegue del Plan de Acción de Igualdad	
ACCIÓN 1.3.1	Realización de un Plan de Acción de Igualdad	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Elaboración y aprobación por parte de la Comisión de Políticas de Igualdad de Género de ESCI-UPF del Plan de Acción de Igualdad	Plan de Acción aprobado	Sí/No

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.3	Garantizar el despliegue del Plan de Acción de Igualdad	
ACCIÓN 1.3.2	Establecer acciones formativas dirigidas al personal de la universidad relativas a la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	PAS y PDI	Anual
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Realización de formaciones periódicas sobre perspectiva de género	Acciones formativas realizadas	Número de acciones formativas realizadas Número de hombres y mujeres participantes

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.3	Garantizar el despliegue del Plan de Acción de Igualdad	
ACCIÓN 1.3.3	Velar por que en todos los ámbitos de la Universidad los datos se recojan y presenten desagregados por sexo	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2020
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Revisión del SIGQ	SIGQ actualizado	Sí/No

EJE 1	Promoción de una cultura de igualdad	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.1.3	Garantizar el despliegue del Plan de Acción de Igualdad	
ACCIÓN 1.3.4	Creación de la Unidad de Igualdad con dotación de personal y presupuesto propio	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2020
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Creación de dicha unidad (con reglamento propio)	Comisión creada	Sí/No
Celebración de reuniones	Actas de las reuniones	

EJE 2. UNA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO SENSIBLES AL GÉNERO

NOTA: El contenido preciso de los indicadores de este eje está sujeto a la publicación de las guías de AQU Catalunya.

EJE 2	Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia
ACCIÓN 2.1.1	Realización de un diagnóstico sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género a las titulaciones, que recoja datos sobre la transmisión y transferencia de conocimiento, los contenidos de la docencia y las estrategias educativas

AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	Pendiente de las publicaciones de AQU
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Realización de un diagnóstico sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género a las titulaciones	Diagnóstico realizado	Sí/No

EJE 2	Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia
ACCIÓN 2.1.2	Desarrollar acciones para visibilizar la contribución de las mujeres a las distintas disciplinas (bibliografía, seminarios, conferencias, premios, actividades extracurriculares...)

AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Acciones para visibilizar la contribución de las mujeres a las distintas disciplinas	Número de acciones realizadas	Número de acciones realizadas

EJE 2	Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.1.3	Desarrollar acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades no académicas: orientación profesional, acción tutorial, normativa académica, conferencias/jornadas/talleres temáticos, convenios de prácticas, etc.	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades no académicas	Número de acciones realizadas	Número de acciones realizadas

EJE 2	Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.1.4	Desarrollar formaciones sobre cómo realizar una investigación con perspectiva de género para la elaboración del TFG/TFM	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Programación de sesiones	Oferta estable de sesiones	Sí/No. Número y tipo de sesiones formativas. Número de personas asistentes, desagregado por sexo
		Sí/No. Número y tipo de recursos y materiales
formativas para el PDI	formativas en esta materia	Número de profesores y profesoras participantes desagregado por sexo

EJE 2	Una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de género en la docencia	
ACCIÓN 2.1.5	Diseñar los materiales de promoción de las titulaciones de grado y posgrado, incluidas las campañas, de modo que combatan los estereotipos de género en la elección de estudios universitarios y empleen un lenguaje inclusivo	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Revisión de los materiales y las campañas con perspectiva de género	Materiales y campañas revisados	% de cumplimiento

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 O.E.3.1	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.3.2	Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad entre el PDI	
ACCIÓN 3.1.1	Garantizar que los procedimientos internos relativos a los criterios de contratación y evaluación de currículums no contengan elementos de discriminación indirecta	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	Cada 5 años
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Análisis de los procedimientos internos	Procedimientos revisados	Sí/No

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS

EJE 4	Participación y representación paritarias	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.1.1	Velar por el cumplimiento de la paridad en todos los órganos de gobierno y las comisiones de ESCI-UPF	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2020
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN 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 las comisiones

EJE 4	Participación y representación paritarias	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.4.1	Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones	
ACCIÓN 4.1.2	Promover la paridad entre mujeres y hombres entre los delegados y las delegadas del alumnado de ESCI-UPF	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	Cada 5 años
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Número de mujeres delegadas respecto al número de hombres delegados	Favorecimiento de la paridad en el número de alumnas delegadas en ESCI-UPF	Actas de las Comisiones de estudiantes desagregadas por sexo

EJE 5. UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS

EJE 5	Una institución libre de discriminaciones y violencias	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.1.1	Elaboración de un protocolo de prevención y atención contra la violencia machista	
AGENTES	COLECTIVO AFECTADO	CALENDARIO
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Difusión efectiva del protocolo vigente a toda la comunidad de ESCI-UPF, así como de los recursos de información y acompañamiento	Difusión realizada	Sí/No

EJE 5	Una institución libre de discriminaciones y violencias	
OBJETIVO ESTRATÉGICO O.E.5.1	Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario	
ACCIÓN 5.1.2	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
Órganos impulsores: Dirección y Gerencia de ESCI-UPF	Toda la comunidad universitaria	2019-2023
Órganos gestores: Unidad de Igualdad y Comisión de Políticas de Igualdad de Género		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESULTADO PREVISTO	MEDICIÓN DEL INDICADOR
Realización de acciones formativas en materia de violencia machista para PAS y PDI	Acciones formativas realizadas	Sí/No Tipos y número de acciones