

PLA D'ACCIÓ D'IGUALTAT 2019-2023

JULIOL 2019

CONTINGUT

I. [Presentació](#)

II. [Introducció](#)

1. [Marc normatiu](#)
2. [L'estructura d'igualtat a la UPF](#)
3. [L'estructura d'igualtat a ESCI-UPF](#)
4. [El Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena](#)

III. [SEGON PLA D'IGUALTAT ISABEL DE VILLENA \(2018-2022\)](#)

1. [Procés d'elaboració del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena](#)
2. [Eixos, objectius i accions del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena](#)
3. [Pla d'Acció d'Igualtat d'ESCI-UPF](#)

[Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat](#)

[Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere](#)

[Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional](#)

[Eix 4. Participació i representació paritàries](#)

[Eix 5. Una institució lliure de discriminacions i violències](#)

I. PRESENTACIÓ

El Primer Pla d'Igualtat d'ESCI-UPF veu la llum sota el paraigües del Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2018-2022), elaborat per la Universitat Pompeu Fabra amb l'objectiu de desenvolupar tota la legislació i la normativa vinculades a la igualtat efectiva entre dones i homes en l'entorn universitari. Aquest Primer Pla d'Igualtat d'ESCI-UPF és el resultat del procés de diagnosi realitzat durant l'any 2018, que va mostrar que, tot i que l'Escola ja havia treballat en diferents accions encaminades a l'establiment d'una cultura de la igualtat, encara ens queda camí per recórrer. Els objectius que ens hem marcat per a aquests propers 5 anys giren al voltant dels eixos següents:

- Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat
- Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere
- Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional
- Eix 4. Participació i representació paritàries
- Eix 5. Una institució lliure de discriminacions i violències

ESCI-UPF fa una aposta ferma i decidida en l'àmbit de la igualtat de gènere, no solament amb l'aprovació d'aquest Pla sinó també amb la creació de la Unitat d'Igualtat i l'establiment de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, per tal de treballar per la promoció i el desplegament de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària. Així doncs, convidem tota la nostra comunitat universitària a implicar-se en el desplegament efectiu d'aquest Pla d'Igualtat i, d'aquesta manera, fer del nostre centre un espai més just, més democràtic i lliure de qualsevol forma de discriminació i violència.

Albert Carreras
Director d'ESCI-UPF

II. INTRODUCCIÓ

1. MARC NORMATIU

En la darrera dècada s'ha desenvolupat un marc normatiu ampli en matèria d'igualtat que exigeix a les administracions públiques, incloses les universitats, l'adopció de diferents mesures per avançar en la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Parlem d'igualtat efectiva i no d'igualtat formal perquè aquesta última resulta insuficient. Malgrat la progressiva incorporació de les dones a les universitats, com a estudiants, com a professores, com a investigadores i com a personal d'administració i serveis, els biaixos de gènere sobreviuen. Aquests biaixos s'expressen en la mateixa cultura organitzativa de les universitats, a través de discriminacions indirectes, invisibilització de les contribucions de les dones, segregació vertical i horitzontal en la distribució de càrrecs de responsabilitat o estructuracions del temps de treball que permeten poca conciliació amb la vida personal i familiar. Com a part integral de la societat, les universitats reproduïxen en el seu si les normes, les pràctiques, els estereotips i els rols socials de gènere existents, incloent-hi la violència masclista, un tipus de violència que s'exerceix contra les dones pel sol fet de ser-ho i que representa la manifestació més brutal de la desigualtat de gènere encara vigent. La societat imposa també uns canons normatius en la identitat i l'expressió del gènere, així com en la sexualitat, que generen formes de discriminació i de violència específiques envers les persones del col·lectiu LGBTI. Així, a la lluita contra la desigualtat de gènere i la violència masclista, les universitats han de sumar-hi la lluita contra qualsevol expressió de LGBTI-fòbia, per tal de fer efectius els principis de no-discriminació i respecte i garantir que la universitat sigui un espai on tothom pugui viure i desenvolupar-se en plena llibertat.

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

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

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

2. L'ESTRUCTURA D'IGUALTAT A LA UPF

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

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

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

A finals del 2017 i a petició de la UPF, ESCI-UPF, juntament amb la resta dels centres adscrits, es va incorporar a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, en un primer moment com a oient. Al febrer del 2018 se'n va formalitzar la participació en dita Comissió com a vocal.

3. L'ESTRUCTURA D'IGUALTAT A ESCI-UPF

ESCI-UPF va endegar la seva estructura d'igualtat l'any 2018 amb el nomenament de la vocal per a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere de la UPF, una persona vinculada orgànicament a la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa de l'Escola.

Més endavant, al març del 2019, es va constituir la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere d'ESCI-UPF, que inclou representació de tots els col·lectius d'ESCI-UPF: el director d'ESCI-UPF, el gerent d'ESCI-UPF, els caps d'estudis dels dos graus; un representant de la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa; un representant del Departament de Comunicació; dos representants dels estudiants; un representant del PAS i la responsable de la Unitat d'Igualtat i agent d'Igualtat, que exercirà la secretaria de la Comissió.

Al març del 2019, la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere d'ESCI-UPF va acordar la creació de la Unitat de Gènere d'ESCI-UPF, com també el nomenament d'una persona responsable d'aquesta Unitat.

ÒRGAN	FUNCIONS
Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere de ESCI-UPF	<ul style="list-style-type: none"> Assessorar i ser consultada sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació dels successius plans d'igualtat, com també sobre la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. Elaborar propostes d'activitats (de docència, recerca, sensibilització, lliçons inaugurals, propostes d'honoris causa, etc.) en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere per ser desenvolupades per la Unitat d'Igualtat o per altres òrgans d'ESCI-UPF. Instar la Unitat d'Igualtat perquè proposi als òrgans de govern d'ESCI-UPF noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes. Recollir i discutir les necessitats i demandes del centre en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual. Instar a les diferents àrees a implementar les accions que els corresponen en compliment del Pla d'Igualtat vigent de la Universitat.
Unitat d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar els informes de diagnòstic de l'estat del Pla d'Igualtat i fer el seguiment del Pla d'Igualtat d'ESCI-UPF. Assessorar els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmiques i administratives en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, com també proposar i promoure, si escau, mesures correctores de les desigualtats i els incompliments detectats. Coordinar les persones i les unitats implicades en l'elaboració, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat a la Universitat. Promoure la difusió de les activitats i les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual. Difondre informació de manera periòdica i sistemàtica sobre la situació i el desenvolupament del principi d'igualtat de dones i homes a ESCI-UPF i sobre accions per a la seva promoció, així com facilitar que la comunitat universitària pugui plantejar iniciatives, donar opinions i aportar propostes. Proposar i promoure mesures que facilitin la formació, la investigació, la transferència, la conciliació i la gestió amb perspectiva de gènere. Així mateix, proposar mesures que propiciïn la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans col·legiats. Proposar i promoure mesures que garanteixin els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i que facin efectius els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. Prevenir, i si escau tractar, els episodis de violència masclista i LGBTI-fòbia que afectin els membres de la comunitat universitària d'acord amb els protocols o normativa vigent.

-
- Responsable d'Igualtat**
- Elaborar i avaluar els plans d'igualtat i impulsar-ne la implementació coordinant les diferents unitats implicades.
 - Dissenyar, impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques d'ESCI-UPF.
 - Dissenyar els programes i les activitats de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere per a diferents públics objectiu.
 - Assessorar els òrgans de govern en l'impuls i el desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere.
 - Gestionar el Pla d'Igualtat, com també els programes i les activitats de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere que dugui a terme la Unitat d'Igualtat.
 - Exercir les funcions que li atorguen els protocols i la normativa de la Universitat en episodis de violència masclista i LGBTI-fòbia que afectin els membres de la comunitat universitària.
 - Si així se li demana, assessorar i col·laborar amb la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes quant al Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria d'assetjament moral en el treball, com també amb altres que es creïn en la matèria.
 - Exercir la secretaria de les comissions on estigui previst.

4. EL PRIMER PLA D'IGUALTAT ISABEL DE VILLENA

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

En les memòries anuals de Responsabilitat Social Corporativa, ESCI-UPF fa constar la seva adhesió als principis i eixos del Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena.

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

1. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL SEGON PLA D'IGUALTAT ISABEL DE VILLENA

El disseny del Segon Pla d'Igualtat segueix les recomanacions i els marcs normatius esmentats tant pel que fa als aspectes formals (metodologia d'elaboració dels plans) com als aspectes substantius (dimensions d'intervenció en matèria d'igualtat de gènere a les universitats). En una primera fase es va fer un informe diagnòstic de la situació de les dones i dels homes a la Universitat Pompeu Fabra. Entre els mesos de gener i desembre del 2015 es va dur a terme una recollida de dades exhaustiva per elaborar aquesta diagnosi completa de tots els àmbits d'actuació de la Universitat i dels diferents col·lectius de la comunitat universitària. L'informe es va acabar de redactar al novembre del 2016. El procés de recollida i sistematització de les dades va ser força lent, ja que la Universitat no disposava d'un sistema centralitzat de dades desagregades per sexe per a alguns dels eixos rellevants de la diagnosi.

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

2. EIXOS, OBJECTIUS I ACCIONS DEL SEGON PLA D'IGUALTAT ISABEL DE VILLENA

El compromís per contribuir a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere està vinculat a la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere de manera transversal a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les fases per part dels diferents actors involucrats. Implica «la presa en consideració de les diferències entre dones i homes [...] per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones» (Llei 17/2015, article 2.e). Contribuir a assolir l'equitat de gènere, és a dir, «la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat» (Llei 17/2015, article 2.f), no és només una

qüestió de justícia social sinó també de qualitat de totes les polítiques universitàries. No hi pot haver equitat de gènere sense que tots els espais de participació, representació i presa de decisions siguin paritaris, amb una presència mínima del 40% per a qualsevol dels dos sexes, que ha de tendir a assolir el 50% (Llei 17/2015, article 2.i). És sobre aquests tres pilars —els principis de transversalitat de la perspectiva de gènere, equitat de gènere i paritat— que s'estructura el Segon Pla d'Igualtat.

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

3. PLA D'ACCIÓ D'IGUALTAT D'ESCI-UPF

A mitjans del 2018, la UPF va comunicar als centres adscrits la necessitat que també fessin la seva pròpia diagnosi a partir d'una selecció d'indicadors derivada del mateix conjunt que havia analitzat la UPF.

Al 2018, ESCI-UPF va realitzar una diagnosi analitzant 41 indicadors organitzats al voltant de deu eixos, seguint les recomanacions elaborades per l'Institut Català de les Dones en la Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats (Generalitat de Catalunya, 2006): Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere; Eix 2. Nivell de sensibilització sobre la igualtat de gènere; Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica; Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca; Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària; Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions; Eix 7. Accés i desenvolupament professional; Eix 8. Condicions laborals; Eix 9. Organització dels temps i conciliació; i Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària.

A partir d'aquesta diagnosi es va elaborar un Pla d'Acció d'Igualtat, seguint els mateixos cinc eixos d'actuació i objectius estratègics que el Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena de la UPF, amb 20 accions previstes per als 3 anys següents (2019-2021). La finalitat de seguir una estructura d'eixos idèntica i els mateixos objectius estratègics i fins i tot indicadors que la UPF ha estat que les accions d'ESCI-UPF sumin fites al Pla d'Acció de la UPF i que, per tant, la sistematització de resultats segueixi la mateixa estructura.

EIXOS D'ACTUACIÓ	OBJECTIUS ESTRATÈGICS	ACCIONS
Eix 1. Promoció d'una cultura d'igualtat	O.E.1.1. Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	5
	O.E.1.2. Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i totes les polítiques d'ESCI-UPF	2
	O.E.1.3. Garantir el desplegament del Pla d'Acció d'Igualtat	4
Eix 2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	O.E.2.1. Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	5
Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional	O.E.3.1. Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	1
	O.E.3.2. Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
Eix 4. Participació i representació paritàries	O.E.4.1. Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	2
Eix 5. ESCI-UPF una institució lliure de discriminacions i violències	O.E.5.1. Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i LGBTI-fòbia de l'entorn universitari	2

EIX 1. PROMOCIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.1.1	Visibilitzar el compromís d'ESCI-UPF amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	Anual
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Difusió de l'existència dels òrgans i espais de promoció de la Igualtat de Gènere a ESCI-UPF (ESCIUPFNews)	Espais creats (Pàgina web, ESCIUPFNews, Unitat d'Igualtat)	Si/No
Creació d'un espai a la web d'ESCI-UPF dirigit a fer visible totes les activitats i continguts vinculats a la igualtat que es realitzen a l'Escola		
Organització d'activitats per part de la Unitat d'Igualtat al voltant de dates commemoratives (8 de març, 25 de novembre i 17 de maig)	Activitats realitzades	Nombre d'activitats realitzades; Nombre de dones i homes participants per col·lectiu.

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.1.2	Promoure i mantenir la no discriminació per raó de gènere en les concessions de premis de TFG i TFM que atorga ESCI-UPF	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	Cada 5 anys
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de dones guardonades respecte al nombre d'homes guardonats	Assoliment de la no discriminació en el nombre de persones guardonades a ESCI-UPF	Guardons desagregats per sexe

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.1.3	Assolir la paritat entre les persones ponents dels actes de graduació d'ESCI-UPF, així com en altres activitats formatives o de recerca	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de dones i d'homes convidats com a ponents en actes de graduació i altres activitats formatives o de recerca	Assoliment de la paritat en el nombre de persones convidades	Ponències desagregades per sexe

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.1.4	Promoure la paritat en tribunals avaluadors de premis institucionals, TFG i TFM d'acord amb l'estructura acadèmica	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	Cada 5 anys
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels reglaments per fer efectiva la paritat (inclusió en la instrucció de TFG)	Reglaments revisats	Si/No

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.1	Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària	
ACCIÓ 1.1.5	Elaboració d'un procediment de canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals a ESCI-UPF	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2020
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Elaboració i aprovació del procediment.	Procediment aprovat i en vigor.	Si/No

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques de ESCI-UPF	
ACCIÓ 1.2.1	Treballar perquè totes les polítiques docents, científiques, de gestió i de recursos humans d'ESCI-UPF incorporin la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI, incloent-hi les disposicions normatives i els pressupostos	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	Anual
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió de normatives, plans d'acció, etc.	Revisions efectuades	Sí/No. Quins documents

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.2	Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i totes les polítiques d'ESCI-UPF	
ACCIÓ 1.2.2	Promoure l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes d'ESCI-UPF (tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual)	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Anàlisi, adopció si escau i revisió del document de la UPF «Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge»	Criteris consensuats	Sí/No
Realització d'accions formatives sobre l'ús inclusiu del llenguatge		Nombre d'accions formatives realitzades i volum de participants (desagregat per sexe)

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.3	Garantir el desplegament del Pla d'Acció d'Igualtat	
ACCIÓ 1.3.1	Realització d'un Pla d'Acció d'Igualtat	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Elaboració i aprovació per part de la Comissió de polítiques d'igualtat de gènere d'ESCI-UPF del Pla d'Acció d'Igualtat	Pla d'Acció Aprovat	Sí/No

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRÀTEGIC O.E.1.3	Garantir el desplegament del Pla d'Acció d'Igualtat	
ACCIÓ 1.3.2	Establir accions formatives dirigides al personal de la universitat relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	PAS; PDI	Anual
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització de formacions periòdiques sobre perspectiva de gènere	Accions formatives realitzades	Nombre d'accions formatives realitzades Nombre de homes i dones participants

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRÀTEGIC O.E.1.3	Garantir el desplegament del Pla d'Acció d'Igualtat	
ACCIÓ 1.3.3	Vetllar perquè en tots els àmbits de la Universitat les dades es recullin i es presentin desagregades per sexe	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF - Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere	Tota la comunitat universitària	2019-2020
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió del SIGQ	SIGQ actualitzat	Si/No

EIX 1	Promoció d'una cultura d'igualtat	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.1.3	Garantir el desplegament del Pla d'Acció d'Igualtat	
ACCIÓ 1.3.4	Creació de la Unitat de Igualtat amb dotació de personal i pressupost propi	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2020
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Creació d'aquesta Unitat (amb reglament propi)	Comissió creada	Sí/No
Realització de reunions	Actes de les reunions	

EIX 2. UNA DOCÈNCIA, RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT SENSIBLES AL GÈNERE

NOTA: El contingut precís dels indicadors d'aquest eix està subjecte a la publicació de les guies d'AQU Catalunya.

EIX 2	Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.1.1	Realització d'una diagnosi sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a les titulacions, que reculli dades sobre la transmissió i transferència de coneixement, els continguts de la docència i les estratègies educatives	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	Pendent de les publicacions d'AQU
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'una diagnosi sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a les titulacions	Diagnosi realitzada	Si/No

EIX 2	Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.1.2	Desenvolupar accions per visibilitzar la contribució de les dones a les diferents disciplines (bibliografia, seminaris, conferències, premis, activitats extracurriculars...)	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Accions per visibilitzar la contribució de les dones a les diferents disciplines	Nombre d'accions realitzades	Nombre d'accions realitzades

EIX 2	Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.1.3	Desenvolupar accions per incorporar la perspectiva de gènere en les activitats no acadèmiques: orientació professional, acció tutorial, normativa acadèmica, conferències/jornades/tallers temàtics, convenis de pràctiques, etc.	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Accions per incorporar la perspectiva de gènere en les activitats no acadèmiques	Nombre d'accions realitzades	Nombre d'accions realitzades

EIX 2	Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.1.4	Desenvolupar formacions sobre com realitzar una investigació amb perspectiva de gènere per l'elaboració del TFG/TFM	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Programació de sessions formatives pel PDI	Oferta estable de sessions formatives en aquesta matèria	Sí/No. Nombre i tipus de sessions formatives. Nombre de persones assistents, desagregat per sexe
		Sí/No. Nombre i tipus de recursos i materials
Difusió de recursos i de materials	Recursos i materials disponibles	Nombre de professors i professores participants desagregat per sexe

EIX 2	Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere	
OBJECTIU ESTRÀTEGIC O.E.2.1	Impulsar la perspectiva de gènere en la docència	
ACCIÓ 2.1.5	Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau, incloent-hi les campanyes, de manera que combatin els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzin un llenguatge inclusiu	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
- Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF - Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere	Tota la comunitat universitària	2019-2023
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels materials i campanyes amb perspectiva de gènere	Materials i campanyes revisats	% de compliment

EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

EIX 3	Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional	
OBJECTIU ESTRÀTEGIC O.E.3.1	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PAS	
OBJECTIU ESTRÀTEGIC O.E.3.2	Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat entre el PDI	
ACCIÓ 3.1.1	Garantir que els procediments interns relatius als criteris de contractació i d'avaluació de currículums no continguin elements de discriminació indirecta	
AGENTS	COL.LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	Cada 5 anys
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Anàlisi dels procediments interns	Procediments revisats	Si/No

EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES

EIX 4	Participació i representació paritàries	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.1.1	Vetllar pel compliment de la paritat en tots els òrgans de govern i les comissions d'ESCI-UPF	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2020
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Revisió dels reglaments per fer efectiva la paritat	Reglaments revisats	Sí/No. Quins Evolució de la composició per sexe dels òrgans i comissions

EIX 4	Participació i representació paritàries	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.4.1	Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions	
ACCIÓ 4.1.2	Promoure la paritat entre dones i homes entre els delegats i delegades d'alumnat d'ESCI-UPF	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	cada 5 anys
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Nombre de dones delegades respecte al nombre d'homes delegats	Afavoriment de la paritat en el nombre d'alumnes delegades a ESCI-UPF	Actes de les Comissions d'estudiants desagregades per sexe

EIX 5. UNA INSTITUCIÓ LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES

EIX 5	Una institució lliure de discriminacions i violències	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i LGBTI-fòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.1.1	Elaboració d'un protocol de prevenció i atenció contra la violència masclista	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Difusió efectiva del protocol vigent a tota la comunitat d'ESCI-UPF, com també dels recursos d'informació i acompanyament	Difusió realitzada	SI/No

EIX 5	Una institució lliure de discriminacions i violències	
OBJECTIU ESTRATÈGIC O.E.5.1	Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i LGBTI-fòbia de l'entorn universitari	
ACCIÓ 5.1.2	Vetllar per una implementació efectiva de la informació, la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia) tot donant compliment al protocol vigent	
AGENTS	COL·LECTIU AFECTAT	CALENDARI
Òrgans impulsors: Direcció i Gerència d'ESCI-UPF	Tota la comunitat universitària	2019-2023
Òrgans gestors: Unitat d'Igualtat i Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESULTAT PREVIST	MESURA DE L'INDICADOR
Realització d'accions formatives en matèria de violència masclista per a PAS i PDI	Accions formatives realitzades	Si/No. Tipus. Nombre d'accions