

La UPF Barcelona School of Management està profundament compromesa amb el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe. L'escola treballa per impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real a la nostra escola sent el principi d'igualtat un principi estratègic de la nostra política corporativa i de Recursos Humans.

Tal i com s'estableix en el Codi Ètic de la UPF-BSM, l'escola vetlla per l'adopció de les mesures necessàries per garantir el compliment del dret a la no-discriminació en tots els seus àmbits, així com per fomentar el respecte a la diversitat i l'acceptació de la discrepància. Aquestes conductes han de presidir les relacions interpersonals, en tant que contribueixen a la convivència democràtica i a la formació en els valors amb els que ens hem compromès.

Aquest compromís s'estén a tots i cadascun dels àmbits on es desenvolupa l'activitat d'aquesta escola, des de la selecció o la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció i l'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i l'ús no discriminatori del llenguatge.

D'una part, les nostres **Normes de convivència**, aplicables al nostre estudiantat i a l'ecosistema UPF-BSM, tenen la finalitat de facilitar la comprensió, la convivència pacífica i el ple respecte dels valors democràtics, els drets fonamentals i les llibertats a l'àmbit de l'Escola, promovent, entre d'altres, el respecte a la diversitat i la tolerància, la igualtat, la inclusió i l'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals, origen nacional, pertinença a grup ètnic, discapacitat i/o diversitat funcional, edat, estat de salut, classe social, religió o conviccions, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

D'una altra part, l'Escola va adoptar el seu primer **Pla d'Igualtat** l'any 2012, d'aplicació a l'equip humà de la UPF-BSM, consolidant els seus valors en un instrument de treball en la gestió que va permetre optimitzar els recursos humans de l'Escola, fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

L'actual Pla d'Igualtat, amb vigència des del 2022 al 2026, segueix treballant en aquesta línia i aprofundint en les polítiques de no discriminació i respecte a la diversitat i la igualtat entre la nostra plantilla, en **8 àrees d'actuació**:

1. Àrea de gestió organitzativa/compromís amb la igualtat.
2. Àrea d'accés a l'ocupació: selecció i contractació.
3. Àrea de classificació professional, promoció professional i formació.
4. Àrea de retribucions.
5. Àrea d'exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
6. Àrea de prevenció d'assetjament sexual/assetjament per raó de sexe.
7. Àrea de comunicació / ús del llenguatge.
8. Àrea de seguiment del Pla.

Per cadascuna d'aquestes àrees, s'han identificat objectius específics que contribueixen al compliment de l'objectiu general.

I per realitzar els esmentats objectius específics s'ha dissenyat un seguit d'accions positives agrupades en mesures.

La Comissió d'Igualtat vetlla pel compliment del Pla i n'impulsa les mesures i accions positives que en formen part.

Per a més informació: igualtat@bsm.upf.edu

Barcelona, 5/9/2024