

La UPF Barcelona School of Management está profundamente comprometida con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. La Escuela trabaja para impulsar y fomentar medidas en aras de garantizar la igualdad real en nuestra escuela, siendo el principio de igualdad un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos.

Tal y como se establece en el Código Ético de la UPF-BSM, la Escuela vela por la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del derecho a la no discriminación en todos sus ámbitos, así como para fomentar el respeto a la diversidad y la aceptación de la discrepancia. Estas conductas deben presidir las relaciones interpersonales, en tanto que contribuyen a la convivencia democrática y a la formación en los valores con los que nos hemos comprometido.

Este compromiso se extiende a todos y cada uno de los ámbitos donde se desarrolla nuestra actividad, desde la selección o la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje.

Por una parte, nuestras **Normas de convivencia**, aplicables a nuestro estudiantado y al ecosistema UPF-BSM, tienen la finalidad de facilitar la comprensión, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades ámbito de la Escuela, promoviendo, entre otros, el respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la eliminación de toda forma de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad y/o diversidad funcional, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otra parte, la Escuela adoptó su primer **Plan de Igualdad** en 2012, de aplicación al equipo humano de la UPF-BSM, consolidando sus valores en un instrumento de trabajo en la gestión que permitió optimizar los recursos humanos, fomentando la capacidad de las personas en condiciones de igualdad y sin discriminación de género.

El actual Plan de Igualdad, con vigencia desde 2022 a 2026, sigue trabajando en esta línea y profundizando en las políticas de no discriminación y respeto a la diversidad y la igualdad entre nuestra plantilla, en 8 áreas de actuación:

1. Área de gestión organizativa/compromiso con la igualdad.
2. Área de acceso al empleo: selección y contratación.
3. Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación.
4. Área de retribución.
5. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Área de prevención de acoso sexual/acoso por razón de sexo.
7. Área de comunicación/uso del lenguaje.
8. Área de seguimiento del Plan.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para realizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una serie de acciones positivas agrupadas en medidas.

La Comisión de Igualdad vela por el cumplimiento del Plan e impulsa las medidas y acciones positivas que forman parte del Plan.

Para más información: igualdad@bsm.upf.edu
Barcelona, 5/9/2024