

## **PRESENTACIÓ II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS- UPC**

Acord núm. 212/2012 del Consell de Govern pel qual s'aprova el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats- UPC.

- Document proposta informat favorablement per la Comissió Permanent celebrada el dia 10 de desembre de 2012.
- Document aprovat pel Consell de Govern celebrat el dia 12 de desembre de 2012.

**DOCUMENT CG 35/12 2012**

Vicerectorat Relacions Institucionals  
Barcelona, 12 de desembre de 2012

# II Pla d'Igualtat d'Oportunitats

2013-2015



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH**

# II Pla d'Igualtat d'Oportunitats

---

2013-2015

## Índex

ÍNDEX .....	1
1. INTRODUCCIÓ .....	2
ANTECEDENTS .....	2
MISSIÓ .....	2
VISIÓ .....	3
PRINCIPIS DEL II PLA D'IGUALTAT .....	3
PRINCIPIS .....	3
2. EL PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL II PLA .....	4
FASE DE VALORACIÓ DEL I PLA .....	4
FASE DE PROSPECCIÓ DE NOUS REPTES ESTRATÈGICS: .....	6
FASE D'ELABORACIÓ DEL II PLA (2012) .....	7
3. REPTES I OBJECTIUS DEL II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS .....	8
REPTA 1 - GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA UPC .....	9
REPTA 2 - FER VISIBLES LES ACCIONS QUE LA UPC REALITZA PER ASSOLIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS .....	10
REPTA 3 - SENSIBILITZAR LES PERSONES DE LA UPC EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS .....	11
REPTA 4 - FER XARXA DES DE LA UPC AMB PERSONES I ENTITATS VINCULADES AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER CONSTRUIR UNA SOCIETAT MÉS JUSTA ....	12
4. ANNEXOS .....	13
5. GLOSSARI .....	13

# 1. Introducció

## Antecedents

Un dels objectius de la UPC és enfortir el compromís social i el respecte per a la diversitat. De manera particular, vol assolir la igualtat d'oportunitats d'aquelles persones que, des d'alguna vessant, tenen vincles amb la institució i vol servir de model per a la societat.

Per tal de fer-ho efectiu, l'any 2007 la Universitat Politècnica de Catalunya continua un camí de no retorn amb l'aprovació del [I Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats \(2007-2010\)](#) eina i marc de referència per a desenvolupar el seu compromís institucional amb els principis rectors de no discriminació, responsabilitat social, satisfacció de les persones, transversalitat, proactivitat i aprofitament del coneixement intern. Entre els anys 2011 i 2012, el Pla ha estat prorrogat.

L'any 2012, la UPC renova aquest compromís institucional amb el II Pla d'Igualtat (2013-2015), que donada l'amplitud del repte i la vigència dels seus objectius, recull la missió del primer pla.

El II Pla d'Igualtat contempla els principals reptes que la UPC ha de continuar impulsant dins de l'àmbit de la igualtat entre dones i homes i de les persones amb discapacitat, d'acord amb els nous estatus (específicament, els articles 6, 7 i la disposició addicional segona referent a la unitat d'igualtat), la legislació vigent i després de l'experiència i els resultats obtinguts durant el període de vigència del primer Pla. Arran de l'experiència del primer Pla, hi ha la voluntat de fer un Pla a més curt termini (2013-2015), i alhora més simple, participatiu i efectiu que el primer.

## Missió

La Missió del II Pla d'Igualtat és convertir-se en el marc estratègic d'actuació de la UPC, tant amb la seva comunitat universitària, com amb la societat a què serveix i amb què està compromesa. Aquest pla ha de garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones de la universitat i contribuir al desenvolupament d'una societat més justa. A més, pretén enfortir la relació amb i entre les persones, que són el principal actiu de la nostra Universitat.

## Visió

Imaginem una universitat acollidora, que creu en la diversitat perquè té un lloc per a totes les persones i que reverteix aquesta riquesa a la societat, i que per tant està lliure de discriminacions i integra el principi de la Igualtat a la seva cultura i pràctica com organització al servei de la societat.

## Principis

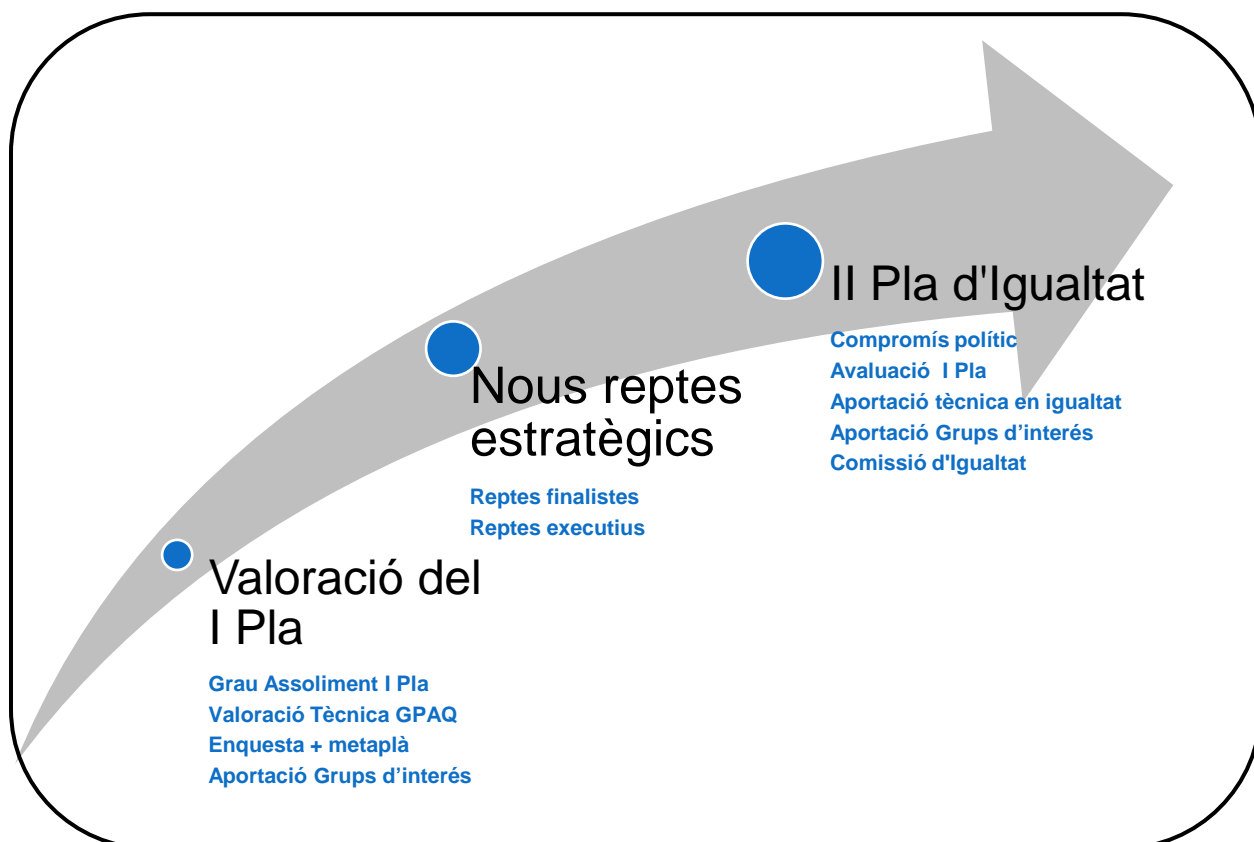
Aquest pla recull un total de sis principis que es detallen a continuació i que coincideixen amb els principis identificats en el Pla anterior. La seva descripció més àmplia es pot trobar [al I Pla](#)

### Principis del II Pla d'Igualtat

- ▶ **No-discriminació**
- ▶ **Responsabilitat social**
- ▶ **Satisfacció de les persones**
- ▶ **Transversalitat**
- ▶ **Proactivitat**
- ▶ **Aprofitament del coneixement intern**

## 2. El procés d'elaboració del II Pla

El procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat consta de tres fases diferenciades: La valoració del I Pla, els nous reptes estratègics i el II Pla d'igualtat. Aquest procés es va iniciar l'any 2011 amb l'avaluació del I Pla i va finalitzar l'any 2012 amb l'aprovació del II Pla d'Igualtat.



### Fase de Valoració del I Pla

L'objectiu d'aquesta primera fase va ser obtenir informació que permetés realitzar la valoració de l'assoliment del I Pla. En la fase de valoració es va procedir a avaluar el I Pla IO per tal de conèixer els [punts forts i dèbils del mateix](#) i obtenir les bases per dissenyar el II Pla. Així doncs, el grau d'assoliment dels objectius es va conèixer a través de [l'avaluació quantitativa i l'avaluació qualitativa](#) del I Pla. L'enquesta es va realitzar a representants de diferents col·lectius de la UPC; el 70,8% va respondre. Les preguntes estaven centrades en dos aspectes: l'impacte i el coneixement del I Pla. A més es va realitzar una sessió de treball que va derivar en un metaplà, punt de partida del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Després de tot el procés dut a terme, les conclusions que s'extrauen són les següents.

#### Conclusions Generals:

- Es valora positivament la creació de l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats (OSIO).
- S'ha adequat un sistema de reconeixement acadèmic al PDI que treballa en pro de la Igualtat (agents col·laboradors/es dels centres docents).
- Existència d'un nivell important de desconeixement del Pla per part de les unitats de gestió i acadèmiques.
- No s'han identificat clarament les persones responsables de la formació, informació, seguiment i difusió.
- Es fa palesa la necessitat d'una eina informàtica de gestió per fer el seguiment i controlar successius plans d'igualtat.
- Per a un període de quatre anys, s'han contemplat 91 accions, un nombre molt elevat d'accions en relació a la durada del pla (informe valoració tècnica GPAQ).
- La manca d'indicadors, calendari i recursos en les accions i la manca de prioritització i quantificació dels diferents objectius del Pla no ha afavorit el seguiment i valoració del Pla (informe valoració tècnica GPAQ).
- La formulació de les accions no ha estat clara i precisa, amb la utilització de verbs poc concrets com promoure, impulsar, fomentar, potenciar, donar valor.... Aspecte que ha dificultat el seguiment del Pla (informe valoració tècnica del GPAQ).

El Pla d' igualtat d'oportunitats, té dos àmbits d'actuació, un adreçat a la igualtat entre dones i homes i l'altra adreçats a les persones amb discapacitats de la UPC. A continuació es detallen els punts forts i febles identificats en cada Pla sectorial.

En relació al Pla Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC

- S'ha aconseguit donar una major visibilitat a l'activitat acadèmica realitzada per las dones a la UPC.
- Es valoren positivament les accions dutes a terme per aconseguir la conciliació laboral i personal/familiar.
- El col·lectiu universitari no està prou sensibilitzat per assolir una total implicació.
- S'han d'habilitar mecanismes per a la incorporació en docència de continguts referits a la Igualtat d'Oportunitats i a la presència de la dona en el món tecnològic. Per exemple, la coordinació acadèmica per a la promoció de la docència i la investigació en aspectes de gènere.
- S'ha de continuar treballant per enfortir la presència de les dones en els equips directius de les unitats bàsiques.

- S'ha de promoure de manera efectiva la presència i la responsabilitat de les dones en els nivells més alts de la docència universitària, com a coordinadores de assignatures, directores de màsters, etc.

En relació al Pla Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat de la UPC.

- S'ha valorat positivament les accions dutes a terme per incrementar l'activitat docent en relació a la igualtat d'oportunitats en discapacitat.
- S'ha considerat important la incidència del Pla en l'eliminació de barreres arquitectòniques i tecnològiques per a les persones amb discapacitat.
- S'ha realitzat una important tasca de sensibilització envers a la realitat i necessitats de les persones amb discapacitat (Estudiantat, PDI, i PAS), tot i que encara es fa necessari un major esforç en sensibilitzar i formar a la comunitat universitària.
- S'ha incrementat el nombre d'estudiantat amb discapacitat a la UPC.
- S'haurà d'incidir encara més en fomentar la participació de les persones amb discapacitat en les activitats de la comunitat universitària.

#### **Fase de Prospecció de nous reptes estratègics:**

L'objectiu d'aquesta segona fase de treball va ser definir els reptes de futur del proper pla d'igualtat. Per obtenir aquesta informació es va partir dels resultats de la Sessió Metaplà amb un doble finalitat: presentar l'avaluació del I Pla i treballar la prospecció dels reptes de futur de la UPC a assolir en la Igualtat d'Oportunitats en el II Pla. Aquesta Jornada de treball va comptar amb la participació de 23 persones expertes o claus en les temàtiques d'aquest Pla. La metodologia emprada per assolir els objectius de la sessió va ser el metaplà que va ser conduït amb el suport tècnic del Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat de la UPC.

Els resultats de la fase d'avaluació del I Pla i de la prospecció de reptes de futur es poden consultar a ( [avaluació I Pla](#), [informe Tècnic GPAQ](#)). En aquesta taula es poden veure alguns dels resultats de la sessió metaplà.



► **Reptes finalistes:**

Equilibrar el percentatge de dones i homes entre el personal acadèmic i no acadèmic de la Universitat.

Incrementar la docència en temes relacionats amb el gènere en totes les titulacions de la UPC (assignatures, crèdits, projectes..)

Incloure una activitat formativa e informativa sobre l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats de la UPC.

Incrementar la recerca i la transferència tecnològica relacionada amb la Igualtat d'Oportunitats.

Aconseguir que les mesures de conciliació laboral siguin eines fonamentals en la gestió de les persones.

► **Reptes executius:**

Donar a conèixer el Pla d'Igualtat a tota la comunitat universitària d'una manera consensuada.

Aconseguir la implicació activa del personal acadèmic i administratiu.

Elaborar una estratègia per captar la valoració del nou Pla per part de la comunitat universitària.

Fer ús de les noves plataformes socials 2.0 per apropar el Pla d'Igualtat a la comunitat universitària.

Tenir en compte les experiències del Pla d'Igualtat anterior.

Integrar el Pla d'Igualtat a l'estratègia i les polítiques generals de la UPC.

Definir i donar visibilitat a les competències de les persones responsables e interlocutores del Pla d'Igualtat.

Aconseguir que el Pla sigui un rendiment de comptes a la societat.

## Fase d'Elaboració del II Pla (2012)

L'objectiu de la última fase de treball va ser elaborar pròpiament el nou pla a partir dels resultats recollits en les fases anteriors. Al juny de 2012 es va celebrar una sessió participativa ( 27 persones representants de diferents estaments de la UPC) per posar en comú els objectius, debatre'ls i prioritzar-los. Metodologia: dinàmica de treball en grups multiperfils.

A mode de conclusió, el recorregut d'avaluació del I Pla i d'elaboració del II Pla ha comptat amb la participació de moltes persones i unitats. Ha estat impulsat pel Vicerectorat de Relacions Institucionals de la UPC i hi han col·laborat la Comissió d'Igualtat, l'Oficina de Gestió Sostenible i d'Igualtat d'Oportunitats (OGSIO), Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat (GPAQ), la Càtedra d'Accessibilitat (CATAC), el Grup de Recerca d'Igualtat d'Oportunitats a l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT) i membres de la comunitat universitària. L'elaboració del II Pla d'Igualtat ha comptat amb el suport econòmic del *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Instituto de la Mujer)*.

### 3. Reptes i objectius del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats

La planificació del pla es compon de quatre reptes principals, els quals es despleguen en objectius. Atinent a la naturalesa flexible i adaptativa del pla, les actuacions vinculades es programaran anualment atenent a la igualtat per raó de gènere i per raó de discapacitat.

Per a cada repte, es destaca un objectiu que té caràcter permanent (marcat amb un asterisc), ja que el seu assoliment és més complex i progressiu. L'ordre en el que apareixen els objectius també respon a la prioritització d'execució en el temps.

Cada repte contempla dos indicadors anuals globals de seguiment, un de subjectiu, basat en una enquesta anual a la comunitat, i un d'objectiu, basat en un paràmetre específic.

## REpte 1 - GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA UPC

### Objectius específics

#### **1.0\* Equilibrar la presència entre dones i homes en els òrgans de govern col·legiats i les comissions de selecció de personal per assegurar-ne la igualtat.**

- 1.1 Posar en marxa el protocol per a l'actuació, detecció i prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe del personal de la UPC.
- 1.2 Elaborar una proposta d'actuació, detecció i prevenció dels casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per l'estudiantat de la UPC.
- 1.3 Implementar accions concretes que millorin l'autonomia de les persones per desenvolupar les seves activitats a la UPC
- 1.4 Diagnosticar l'estat actual de l'accessibilitat en les infraestructures i serveis TIC de la UPC per planificar actuacions.
- 1.5 Analitzar la manera de facilitar ajuts psicopedagògics per millorar el rendiment acadèmic de l'estudiantat amb discapacitat.
- 1.6 Difondre una guia de suport a la pràctica docent per tal de transmetre el principi d'igualtat d'oportunitats a tot el professorat i l'estudiantat.

#### ► **Indicador subjectiu**

Índex de valoració de la comunitat UPC sobre la garantia dels seus drets.

#### ► **Indicador objectiu**

Nombre d'accions realitzades que garanteixen la igualtat d'oportunitats.

## REPTE 2 - FER VISIBLES LES ACCIONS QUE LA UPC REALITZA PER ASSOLIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

### Objectius específics

#### **2.0\* Assegurar l'existència d'indicadors sobre igualtat d'oportunitats a la planificació estratègica de les unitats de la UPC.**

- 2.1 Potenciar els canals de comunicació existents, i si s'escau crear-ne de nous, per augmentar el coneixement sobre la IO.
- 2.2 Incrementar la presència de notícies en els mitjans de comunicació interns i externs de la Universitat en relació a la igualtat d'oportunitats.
- 2.3 Elaborar un informe anual sobre l'evolució del nombre de dones i homes així com de persones amb discapacitat de la UPC per facilitar la presa de decisions sobre les actuacions a desenvolupar.
- 2.4 Difondre la recerca en igualtat d'oportunitats per visualitzar-la i promoure-la dins i fora de la UPC.
- 2.5 Reconèixer internament i externa les bones pràctiques en igualtat d'oportunitats per visualitzar l'activitat portada a terme per la Universitat.
- 2.6 Celebrar anualment una reunió amb l'estudiantat amb discapacitat, i si escau amb els seus familiars, per tal de conèixer la seva integració a la UPC.

#### ► **Indicador subjectiu**

Índex de valoració de la comunitat UPC en relació amb la visibilitat de les accions realitzades relacionades amb la IO

#### ► **Indicador objectiu**

Nombre d'accions de visibilitat realitzades

## REpte 3 - SENSIBILITZAR LES PERSONES DE LA UPC EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS

### Objectius específics

#### **3.0\* Utilitzar un llenguatge i una comunicació neutres i inclusivus en tots els àmbits de la UPC per millorar la imatge i comunicació institucional.**

- 3.1 Formar en igualtat d'oportunitats el PDI, PAS i estudiantat per aplicar-la en la seva activitat quotidiana afavorint l'intercanvi d'experiències.
- 3.2 Formar els equips directius i els agents de les unitats acadèmiques de la UPC per assegurar la igualtat d'oportunitats.
- 3.3 Difondre un manual divulgatiu i formatiu sobre la igualtat d'oportunitats a la UPC per comunicar les pautes que han de facilitar la normalització sociolaboral de totes les persones de la Universitat.
- 3.4 Incloure la igualtat d'oportunitats en activitats de formació de personal docent de nova incorporació.

#### ► **Indicador subjectiu**

Índex de valoració de la comunitat UPC en relació amb la sensibilització en IO assolida

#### ► **Indicador objectiu**

Nombre d'accions formatives realitzades

## REpte 4 - FER XARXA DES DE LA UPC AMB PERSONES I ENTITATS VINCULADES AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER CONSTRUIR UNA SOCIETAT MÉS JUSTA

### Objectius específics

#### **4.0\* Establir sinèrgies amb entitats/organismes externs per fomentar la captació del talent de les dones i persones amb discapacitat als estudis de la UPC.**

- 4.1 Ampliar la xarxa de persones de la UPC interessades en la igualtat d'oportunitats per treballar de forma conjunta.
- 4.2 Elaborar una base de dades d'entitats/organismes externs d'interès per a la UPC amb els què hauria d'establir nous contactes per facilitar la consecució dels seus objectius sobre igualtat d'oportunitats.
- 4.3 Aconseguir aliances amb entitats/organismes externs per facilitar la realització de pràctiques externes per estudiantat amb discapacitat a fi de potenciar les seves carreres professionals
- 4.4 Participar en jornades organitzades per entitats/organismes externs per donar a conèixer les activitats que realitza la UPC en relació amb la igualtat d'oportunitats.

#### ► **Indicador subjectiu**

Índex de valoració de la comunitat UPC respecte la les accions realitzades per fer xarxa

#### ► **Indicador objectiu**

Nombre de persones i entitats/organismes que formen part de la xarxa

## 4. Annexos

Annex I. Evolució demogràfica a la UPC relativa a la IO.

Annex I.a [Evolució demogràfica desagregada per sexe.](#)

Annex I.b [Cens estudiantat per discapacitats.](#)

Annex I.c [Evolució numero de PDI i PAS per discapacitats.](#)

Annex II. [Normativa pròpia UPC relativa a la IO.](#)

Annex III. [Formació de l'estudiantat en IO.](#)

Annex IV. [Formació PDI i PAS en IO.](#)

Annex V. Docència i Recerca. [Indicadors estratègics en IO de les unitats acadèmiques.](#)

## 5. Glossari

**CATAC.** Càtedra d'Accessibilitat

**GIOPACT.** Grup de Recerca d'Igualtat d'Oportunitats a l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia

**GPAQ.** Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat

**OGSIO.** Oficina de Gestió Sostenible i d'Igualtat d'Oportunitats

**OSIO.** Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats

[www.upc.edu/igualtat](http://www.upc.edu/igualtat)

Amb el suport de:

