



FORMULARIO BUENAS PRÁCTICAS

Nombre de la Empresa:	UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
Tipo de Entidad:	Sector Público
Sector:	Educación – Universidad
Principio al que hace referencia la Buena Práctica:	Principio 1. Protección de los derechos humanos fundamentales. Principio 6. Abolición de la discriminación en el empleo.
Link página web, en su caso:	http://www.upc.edu/igualtat/pla-digualtat
Título de la Buena Práctica:	Plan Director de Igualdad de Oportunidades

A continuación se describirá la buena práctica (se ruega no superar el espacio facilitado):

Diagnóstico:

La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) es una institución comprometida con las distintas dimensiones de la responsabilidad social. Entre ellas, la igualdad de oportunidades recibe también una atención especial.

Así, con el objetivo principal de garantizar la igualdad de oportunidades entre todas las personas de la UPC, la institución se propuso dotarse de una herramienta y marco de referencia para desarrollar su compromiso institucional, el I Plan Director de Igualdad de Oportunidades (2007-2010). Es plan fue prorrogado por el Consejo de Gobierno de la UPC hasta la aprobación, en diciembre de 2012, del II Plan de Igualdad de Oportunidades (2013-2015).

En sus orígenes, con el objetivo de conocer el estado previo de la cuestión se realizó un diagnóstico focalizado en dos ejes: la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Algunos de los aspectos que afloraron fueron:

- Alta masculinización de la UPC, especialmente en lo que se refiere al personal docente e investigador y al alumnado.
- Reducida concienciación de la comunidad universitaria respecto a la Igualdad de Oportunidades.
- Necesidad de mejorar la accesibilidad física y la de la información.
- Necesidad de dotar de recursos a la comunidad universitaria que presente algún tipo de discapacidad u otras afectaciones.
- Utilización de lenguaje sexista en documentos e impresos.
- Ausencia de datos desagregados por sexo respecto a la comunidad de la UPC (alumnado, profesorado y personal de administración).
- Necesidad de incorporar la perspectiva de la igualdad de oportunidades (género y discapacidad) en la Prevención de Riesgos Laborales en la UPC.
- Inexistencia de una unidad responsable en Igualdad de Oportunidades en la UPC.

Política:

Como hemos indicado, con el objetivo principal de garantizar la igualdad de oportunidades entre todas las personas de la UPC, la institución propuso dotarse de una herramienta y marco estratégico de referencia para desarrollar su compromiso institucional.

Así, el Consejo de Gobierno de la UPC (acuerdo número 133/2007 del 23/07/2007) aprobó el documento (DOC 25/7) "I Plan Director para la Igualdad de Oportunidades". El Plan Director se organiza en dos planes sectoriales: Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UPC e Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Sus principios rectores son: no-discriminación, responsabilidad social, satisfacción de las personas, transversalidad, proactividad y aprovechamiento del conocimiento interno.

El Plan, que tenía una vigencia inicial del 2007-2010, fue prorrogado (acuerdo número 52/2010 del Consejo de Gobierno de la UPC) durante los procesos de evaluación, elaboración y aprobación del "II Plan de Igualdad de Oportunidades", acuerdo número 212/2012 del 12/12/2012, DOC 35/12, que es el vigente en la actualidad.

Acción:

Como hemos indicado, el I Plan Director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010 se estructuraba en dos planes sectoriales. Cada uno de ellos, a su vez, se organizaba en una serie de objetivos generales, objetivos específicos y acciones.

Entre la gran multiplicidad de actuaciones realizadas en este marco durante los últimos años, podríamos destacar las siguientes:

- **Estructura:** Creación de una [unidad específica](#) encargada de coordinar y llevar a cabo la puesta en marcha del Plan Director de Igualdad de Oportunidades 2007-2011.
- **Sensibilización y rendición de cuentas:**
 - Realización de actividades formativas de sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios.
 - Potenciación de las actividades de promoción de los estudios y de la vocación técnica y científica especialmente dirigidas al colectivo femenino de educación secundaria.
 - Incremento de la visibilidad de las mujeres de la UPC y mujeres profesionales de la ciencia y la tecnología (web, notas de prensa, etc.).
 - [Informe anual](#) de evolución de las mujeres en la UPC en el Claustro Universitario de la UPC, desde el año 2007.
- **Formación académica:**
 - Formación al alumnado en género y discapacidad mediante asignaturas impartidas por los centros docentes de la UPC.
 - Participación de la UPC en la coordinación e impartición del Máster Oficial Interuniversitario en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía.
- **Infraestructuras:** Adecuación de infraestructuras e instalaciones siguiendo el principio de accesibilidad física.
- **Atención a la discapacidad.** Atención individualizada a las personas de la comunidad con discapacidad y otras afectaciones, dando respuesta a sus necesidades específicas.
- **Prevención de Riesgos Laborales (PRL):** incorporación de la perspectiva de la Igualdad (género y discapacidad) en la PRL (maternidad, lactancia, entre otros).
- **Lenguaje y comunicación no sexista:** Formación en lenguaje neutro; actualización de los criterios lingüísticos en el tratamiento del género para su utilización en los escritos institucionales, etc.



Seguimiento:

Además de disponer de distintas herramientas y estructuras para hacer el seguimiento de la implantación progresiva de las actuaciones previstas en el I Plan Director de Igualdad de Oportunidades (Informes estadísticos anuales sobre la distribución de género en distintos ámbitos, Comisión para la Igualdad de Oportunidades, etc.), se realizó también una evaluación íntegra del mismo, como paso previo a la elaboración del II Plan Director (consultar II Plan y anexos).

La evaluación se estructuró en dos dimensiones, una cuantitativa y otra cualitativa. Respecto a la primera, de los objetivos analizados, el 70% obtuvo la calificación de nivel de consecución alto o muy alto (superior al 61 y 75%, respectivamente).

A nivel cualitativo, el proceso de trabajo se centró en la importancia e impacto de la realización del I Plan de Igualdad de Oportunidades, y en el conocimiento del mismo por parte de la comunidad universitaria. Entre otros, algunos de los resultados obtenidos han sido:

- El Plan de Igualdad ha servido para incorporar el uso de medidas de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar, tanto para mujeres como para hombres.
- El lenguaje no sexista es también una clara consecuencia positiva del impacto de las acciones del Plan de Igualdad.
- Las acciones llevadas a cabo por el Plan de Igualdad de la UPC, han servido para incrementar el porcentaje de mujeres estudiantes.