



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA**
BARCELONATECH



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

AVALUACIÓ PRIMER PLA DIRECTOR PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA UPC (2007-2010)

BARCELONA JUNY 2011



ÍNDEX

A. Pla Igualtat d'Oportunitats Universitat Politècnica de Catalunya (2007-2010)

1. Antecedents	3
2. Consideracions sobre els objectius i accions vinculades.	4

B. Avaluació del Primer Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats a la UPC

1. Metodologia d'avaluació	4
2. Àrees, departaments i agents implicats	5
3. Anàlisi i avaluació	5
3.1. Avaluació quantitativa	5
Pla Sectorial en gènere	7
Pla Sectorial en discapacitat	7
3.2. Avaluació qualitativa	8
Pla Sectorial en gènere	9
Pla Sectorial en discapacitat	11
3.3. Coneixement del Pla d'Igualtat	13
4. Conclusions	14

C. Reptes per a l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la UPC	16
---	-----------



A. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA UNIVERSITAT POLITECNICA DE CATALUNYA (2007-2010)

1. Antecedents

La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) porta treballant en diferents projectes destinats a aconseguir la igualtat d'oportunitats, i concretament, des de l'any 1994, la promoció dels estudis tecnològics entre les dones; un d'ells va ser el projecte TECNOIA.

L'any 2005-2006, el grup de recerca de la UPC, GIOPACT(Grup d'Investigació per a la Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia) va dissenyar el primer Pla per a la Igualtat entre dones i homes a la UPC. El Consell de Govern de la UPC al juliol de 2001, va aprovar el primer Pla Director 2007-2010 per a la Igualtat d'Oportunitats de la UPC, integrant 2 plans sectorials: en gènere i en discapacitat.

L'any 2010 la UPC va prorrogar el Pla 2007-2010 per un any més, amb el compromís d'avaluar i elaborar l'esborrany del 2n Pla.

L'avaluació ha de servir per definir les bases del nou Pla que contemplarà 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 la legislació vigent i després de l'experiència i els resultats obtinguts durant el període de vigència del primer Pla.

2 Consideracions sobre els objectius i accions vinculades.

El Pla 2007-2010 conté objectius generals i específics que en alguns casos s'han definit més intencionals que efectius.

En relació al Pla sectorial en gènere, es van definir **6 objectius generals** i **15 objectius específics**; i en el Pla sectorial en discapacitat **objectius generals** i **17 objectius específics**. Objectius en els dos plans no prioritzats i sense indicadors. Pel seu assoliment es van programar diferents accions, concretament, **48 accions** en gènere i 43 accions en discapacitat per a dur a terme al llarg dels 4 anys de durada del Pla. En els procés d'avaluació posterior s'ha analitzat cada una d'elles, però s'ha de precisar que un dels principals problemes ha estat la manca d'un marc d'execució precís: calendari, prioritització i agents responsables de les accions.

B AVALUACIÓ DEL PRIMER PLA DIRECTOR PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA UPC

1. Metodologia d'avaluació

Per a dur a terme el procés d'avaluació del Pla d'Igualtat de la UPC se ha seguit el següent procés de treball:

1. Constitució d'un grup de treball que va debatre i consensuar les línies de treball i les grans línies del procés d'avaluació del Primer Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats.
2. Anàlisi documental a partir de la informació recollida en el propi Pla.
3. Identificació de les qüestions clau del Pla sobre las quals s'ha consultat a diferents agents interns i externs vinculats a l'àmbit de la Igualtat d'Oportunitats.
4. Utilització d'eines metodològiques per a recollir les valoracions dels agents (enquestes, jornada metaplan).
5. Elaboració d'un document en el que se recullen les àrees de millora que hagin resultat com a conseqüència del procés d'avaluació.

6. Realització de la jornada Metaplan per a l'avaluació del Pla Director, i per a la prospecció de nous reptes en un futur nou Pla.

2 Àrees, departaments i agents implicats

Atès que la UPC ja treballa des de fa un cert temps per a potenciar la Igualtat d'Oportunitats, existeix un imaginari universitari sensible a aquests temes. Per aquest motiu van ser diferents els àmbits implicats en relació al procés d'avaluació.

- ✓ Vicerectorat de Relacions Institucionals de la UPC. Motor de impuls de tot el procés.
- ✓ Oficina de Suport per a la Igualtat d'Oportunitats de la UPC.
- ✓ Grup de treball per a l'avaluació del Pla.
- ✓ Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats de la UPC.
- ✓ Agents col·laboradors en gènere i discapacitat dels diferents campus i centres docents de la UPC.
- ✓ Grup d'Investigació en la Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia de la UPC (GIOPACT).
- ✓ Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat de la UPC (GPAQ)

3. Anàlisi i avaluació

El procés d'avaluació s'ha promogut des del Vicerectorat de Relacions Institucionals i l'Oficina de Suport per a la Igualtat d'Oportunitats en estreta col·laboració amb el Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat de la UPC. Conjuntament es van establir els criteris d'avaluació basats en el grau de consecució dels objectius generals del Pla. Aquest procés de valoració s'ha dut a terme de forma quantitativa i qualitativa.

3.1 Avaluació Quantitativa

Per a realitzar l'avaluació quantitativa s'ha dut a terme un recompte de les accions realitzades per a cada objectiu. Els indicadors en aquest cas han estat numèrics i fruit de la recopilació de totes les actuacions emmarcades en el procés de realització i desplegament del Pla.

A l'avaluació quantitativa s'han definit 4 nivells d'assoliment dels objectius generals del Pla d'Igualtat:

Molt alt: les accions amb un grau d'assoliment superior al 75%

Alt: les accions amb un grau d'assoliment comprés entre el 61% i el 75%



Mig: Les accions amb un grau d'assoliment compres entre el 41% i el 60%

Baix: les accions amb un percentatge d'assoliment igual o inferior al 40%

En funció d'aquesta valoració, s'indiquen a continuació els resultats obtinguts en els dos Plans Sectorials.

Pla Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC – Avaluació quantitativa

Objectiu	Descripció Objectiu General	Grau Assoliment
1	Promoure una cultura a favor de la equitat i de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	79% Molt alt
2	Garantir la no discriminació i la Igualtat d' Oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional de les persones de tots els col·lectius de la UPC: personal docent e investigador, personal d'administració i serveis.	33% Baix
3	Propiciar la participació de las dones en els nivells de responsabilitat, en la representació dels òrgans de govern i en els càrrecs unipersonals.	50% Mig
4	Promoure l'equilibri de la proporció entre dones i homes, entre la població d'estudiantat a la UPC	90% Molt alt
5	Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a la UPC.	62% Alt
6	Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.	66% Alt

Pla Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat a la UPC – Avaluació quantitativa

Objectiu	Descripció Objectiu General	Grau Assoliment
1	Promoure una política de compromís amb la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat.	91% Molt Alt
2	Desenvolupar les mesures i els mitjans necessaris per tal que les persones amb discapacitat tinguin les oportunitats necessàries per assolir els seus objectius acadèmics i laborals.	63% Alt
3	Facilitar la informació i millorar la formació sobre discapacitat.	63% Alt
4	Eliminar tota mena de barreres per assegurar l'accessibilitat universal.	87% Molt Alt
5	Assolir el compromís de la UPC, com a institució pública d'ensenyament superior, amb la societat a què dona servei.	84% Molt Alt

3.2 Avaluació Qualitativa

L'avaluació se ha dut a terme al llarg del mes de gener i febrer de 2011, amb la col·laboració de 24 persones representants dels diferents estaments de la comunitat universitària. Aquestes persones han donat resposta a una enquesta telemàtica, responnent a unes preguntes referides al treball realitzat per la UPC respecte a la igualtat d'Oportunitats al llarg del període 2007-2010.

L'enquesta i els resultats estadístics han estat elaborats pel Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat de la UPC.

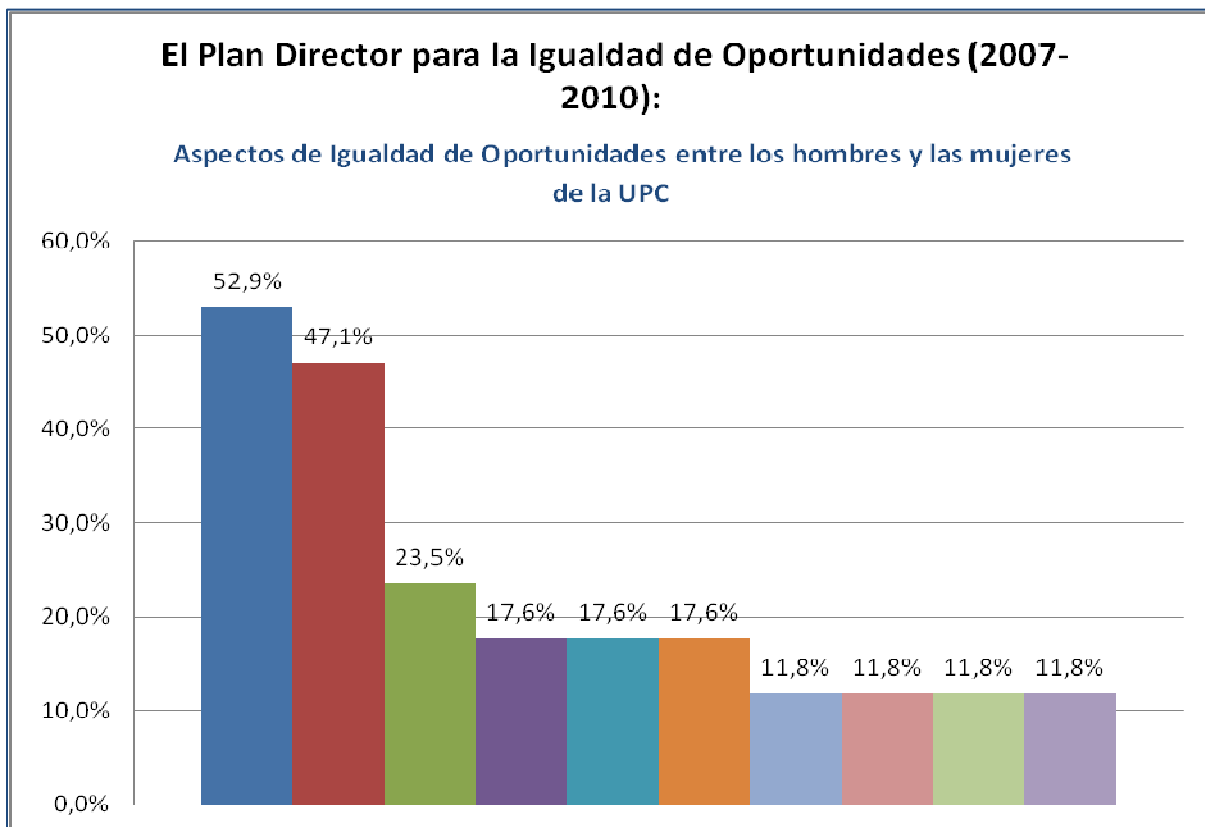
L'avaluació qualitativa s'ha centrat en dos aspectes:

1. Importància i impacte de la realització del Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats en la comunitat universitària.
2. Coneixement del Pla d'Igualtat per part de la comunitat universitària.

S'indiquen a continuació els resultats de l'enquesta.

Pla Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC – Avaluació Qualitativa

Importància i Impacte del Pla



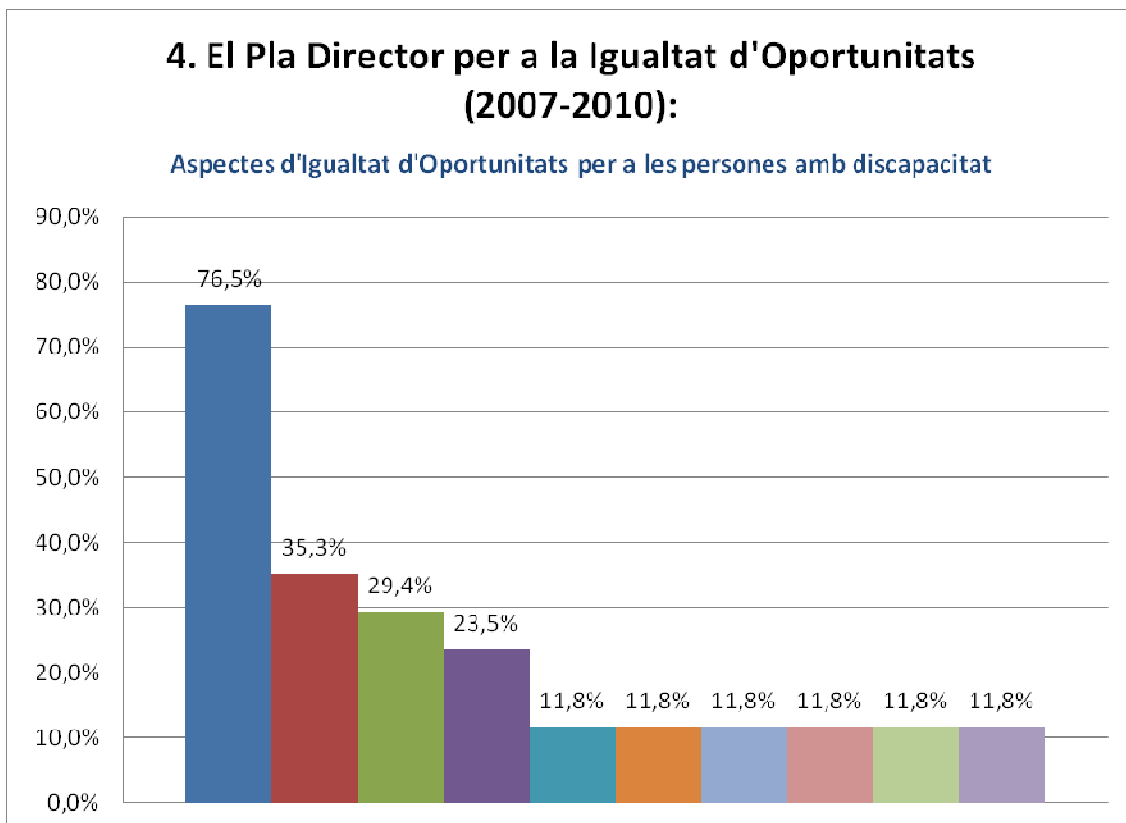
- Incrementar l'ús de mesures de conciliació del treball i la vida personal i familiar per a dones i homes.
- Incrementar l'ús del llenguatge no sexista a la UPC.
- Incrementar el número d'estudiantes de la UPC.
- Incrementar la presència dels temes relacionat amb la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de la UPC en tots els àmbits de l'activitat universitària.
- Incloure la perspectiva de gènere en los continguts i les metodologies docents de les assignatures y dels cursos que imparteix el professorat.
- Incrementar la participació equilibrada de dones i homes en els tribunals de concursos.
- Sensibilitzar a las personas que estan relacionadas amb els processos de selecció i de gestió de recursos humans.
- Afavorir la presència i responsabilitat de las dones en els nivells més altos de la docència universitària (coordinadores d'assignatures troncales, optatives i de lliure elecció, directores de màsters.)
- Garantir la presència de dones en els òrgans de govern i equips directius de les unitats bàsiques.
- Fomentar la visibilitat de les activitats de transferència de tecnologia dels grups d'investigació amb presència de dones.

Sobre la importància i l'impacte que el Pla de Igualtat ha tingut a la UPC s'ha valorat que:

- ✓ El Pla d'Igualtat ha servit per a incorporar mesures de conciliació del treball i la vida personal i familiar, tant per a homes com per a homes. La resposta del grup enquestat en aquest cas ha estat molt elevada: 52,9%
- ✓ El llenguatge no sexista es també una clara conseqüència positiva de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat.
- ✓ El 23,5% enquestat, coincideix en que las acciones dutes a terme en aquest pla han servit per a incrementar el percentatge de dones estudiantes a la UPC.
- ✓ L'impacte que han tingut les accions d'igualtat, no semblen haver tingut el mateix èxit quan es valora la presència de les dones en diferents àmbits de la UPC, ni tampoc en la influència que s'hagi pogut percebre en la inclusió d'aspectes d'igualtat en temaris i assignatures curriculars.
- ✓ El Pla d'Igualtat encara té poca incidència en tot el que fa referència a la presència de les dones en els àmbits de direcció i responsabilitat especialment en l'activitat acadèmica i de gestió universitària.

Pla Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat a la UPC – Avaluació Qualitativa

Importància i Impacte del Pla



- Eliminar barreres físiques i tecnològiques per assegurar l'accessibilitat de les infraestructures de la universitat.
- Vetllar per l'acompliment de les mesures tècniques i acadèmiques, i aconseguir els recursos necessaris per garantir la igualtat d'oportunitats de l'estudiantat, PAS i PDI amb alguna discapacitat.
- Incrementar la presència dels temes d'igualtat d'oportunitats per raó de discapacitat en tots els àmbits de l'activitat universitària
- Incloure l'accessibilitat i el disseny per a tothom en els continguts i metodologies docents de les assignatures i dels cursos que imparteix el professorat.
- Augmentar la presència de persones amb discapacitat (estudiantat, PAS i PDI) a la UPC.
- Fomentar la formació i sensibilització del PAS, PDI i estudiantat sobre igualtat d'oportunitats per raó de discapacitat i accessibilitat.
- Incrementar la recerca i transferència de tecnologia en l'àmbit de la millora de l'autonomia de les persones amb discapacitat.
- Identificar, conèixer, detectar, analitzar, atendre i/o derivar les necessitats de l'estudiantat, PAS i PDI amb alguna discapacitat de la UPC.
- Promoure la participació de les persones de la comunitat universitària amb discapacitat en les activitats de la comunitat universitària.
- Incrementar la col·laboració amb entitats, associacions i institucions que desenvolupen polítiques d'igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat.

- ✓ Es veu de manera positiva la incidència del Pla d'Igualtat en l'eliminació de barreres físiques i tecnològiques. La resposta del grup enquestat en aquest cas ha estat molt elevada: 76,5%.

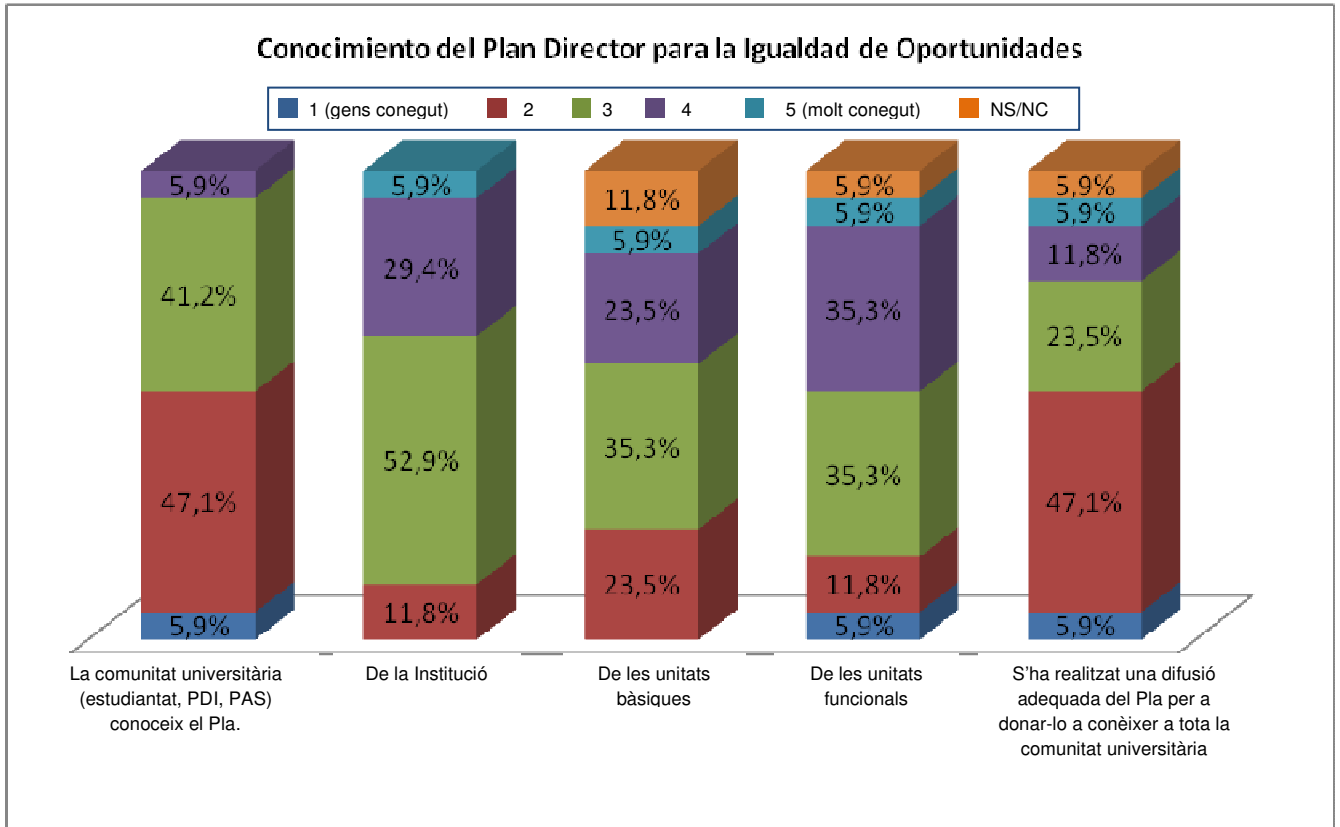
- ✓ L'impacte de les accions del Pla en relació a l'acompliment de mesures tècniques i acadèmiques amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats a l'estudiantat, PAS i PDI amb alguna discapacitat de la UPC ha estat valorada positivament per un 35,3 % .

- ✓ El 29,4% de persones enquestades s'ha posicionat favorablement en relació a La incidència del Pla en l'increment de temes relacionats amb la Igualtat d'Oportunitats, i concretament, amb la discapacitat, en tots els àmbits de l'activitat universitària.

- ✓ L'impacte del Pla en relació amb la inclusió de l'accessibilitat i el disseny per a tothom en continguts i metodologies de l'activitat docent a la UPC, ha sigut del 23,5%.

3.3 Coneixement del Pla d'Igualtat a la UPC

En aquest gràfic queda reflectit el nivell de respostes de les persones enquestades sobre diferents aspectes del coneixement del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.



Per a l'explicació dels resultats s'ha considerat tres nivells:

Alt: suma de percentatges dels valors 4 i 5.

Mig: percentatges de valor 3.

Baix: suma de percentatges dels valors 1 i 2.

- ✓ La comunitat universitària (**columna 1**) té un coneixement entre mig i baix de l'existència del Pla.
- ✓ A la **columna 2**, el coneixement de la institució (que ha permès promoure el Pla) és ostensiblement superior a l'anterior i se situa entre el valor mig i alt.
- ✓ A les unitats bàsiques i i funcionals (**columnes 3 i 4**) el percentatge de coneixement descendeix relativament, però també es situa entre el valor mig i alt.
- ✓ Pel que fa a la difusió del Pla d'Igualtat, (**columna 5**), el resultat indica que queda palesa la necessitat d'insistir en la difusió del Pla entre la comunitat UPC.

4 Conclusions

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

- Es valora positivament la creació de l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats.
- S'ha adequat un sistema de reconeixement acadèmic al PDI que treballa en pro de la Igualtat (Agents col·laboradors 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 l' 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).

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 y personal/familiar.
- El col·lectiu universitari encara no està madur per a assolir una total implicació i sensibilització.

- 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.

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 l'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 de incidir encara més en fomentar la participació de les persones amb discapacitat en les activitats de la comunitat universitària.

C. REPTES PER A L'ELABORACIÓ DEL NOU PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

En el procés de treball dut a terme amb el grup de persones expertes en diferents àmbits relacionats amb la gestió i la docència de la Universitat Politècnica de Catalunya, es van definir 3 reptes diferenciats.

▶ Reptes filosòfics:

1. No necessitar elaborar un Pla d'Igualtat.
2. Existència d'un Pla d'Igualtat com a referència en les universitats.

▶ Reptes finalistes:

1. Augmentar el percentatge de dones entre el personal acadèmic i no acadèmic de la Universitat.
2. Incrementar la docència en temes relacionats amb el gènere en totes les titulacions de la UPC (assignatures, crèdits, projectes..)
3. Incloure un activitat formativa e informativa sobre l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats de la UPC.
4. Incrementar la investigació i la transferència tecnològica relacionada amb la Igualtat d'Oportunitats.
5. Aconseguir que les mesures de conciliació laboral siguin eines fonamentals en la gestió de les persones.

▶ Reptes executius:

1. Donar a conèixer el Pla d'Igualtat a tota la comunitat universitària d'una manera consensuada i sense crear antagonismes.
2. Aconseguir la implicació activa del personal acadèmic i administratiu.
3. Elaborar una estratègia per a captar la valoració del nou Pla per part de la comunitat universitària.



4. Fer ús de les noves plataformes socials 2.0 (facebook, twitter...) per a apropar el Pla d'Igualtat a la comunitat universitària.
5. Tenir en compte les experiències del Pla d'Igualtat anterior.
6. Integrar el Pla d'Igualtat a l'estratègia i les polítiques generals de la UPC.
7. Definir i donar visibilitat a les competències de les persones responsables e interlocutores del Pla d'Igualtat.
8. Aconseguir que el Pla sigui un rendiment de comptes a la societat.