

SISTEMA DE GARANTIA INTERNA DE LA QUALITAT

ESCOLA POLITÈCNICA SUPERIOR D'EDIFICACIÓ DE BARCELONA

Pla d'Igualtat

(2022-2024)

Gestió Documental i control de canvis				
Versió	Referència de la modificació	Elaborat per	Aprovat per	Data
1	Disseny aprovat per la Junta d'Escola	Comissió de Qualitat	Junta d'Escola	26/7/2022

ÍNDEX

1. OBJECTIUS.....	3
2. ABAST I DURADA.....	3
3. GRUPS D'INTERÈS.....	3
4. DESENVOLUPAMENT.....	3
5. RECURSOS.....	4
6. SEGUIMENT I MILLORA.....	4
7. INDICADORS.....	4
8. EVIDÈNCIES.....	4
9. RESPONSABILITAT.....	4

1. OBJECTIUS

L'objectiu principal d'aquest pla d'Igualtat de l'Escola Politècnica Superior d'Edificació de Barcelona (EPSEB) de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) és el d'impulsar la igualtat de gènere entre els diferents col·lectius que constitueixen la comunitat universitària, incorporar la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió, impulsar la incorporació de les dones en la presa de decisions i continuar treballant per aconseguir una universitat lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

L'EPSEB se suma, amb aquest Pla, al compromís internacional amb l'Agenda 2030, del qual destaquen dos objectius de desenvolupament sostenible (ODS) especialment relacionats amb la missió d'aquest pla: l'ODS 4 "Educació de qualitat" i l'ODS 5 "Igualtat de gènere".

2. ABAST I DURADA

El present document és d'aplicació a les titulacions oficials de l'EPSEB tant de grau com de màster, i té una durada de dos cursos acadèmics.

3. GRUPS D'INTERÈS

El col·lectiu al qual va destinat aquest pla d'Igualtat és tota la comunitat universitària de l'EPSEB.

4. DESENVOLUPAMENT

El director o la directora de l'Escola serà la persona encarregada de nomenar al o la responsable d'Igualtat de l'Escola, qui comunicarà a l'Oficina d'Igualtat de la UPC la seva incorporació.

El o la responsable d'Igualtat es la persona encarregada d'informar a la comunitat de l'existència d'aquest pla, així com dels protocols de la UPC d'actuació i prevenció de l'assetjament existents. També vehicula les vies de comunicació i difusió de les diferents campanyes de sensibilització que es promouen des de la Universitat.

Dins del seu àmbit d'actuació, també vetlla per l'ús del llenguatge no sexista i inclou en tota la comunicació institucional.

Per una altra banda, incentiva la igualtat de gènere en la presa de decisions, per tal de fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en els diferents nivells de participació i representació de l'Escola (Equip directiu i comissions consultives).

En l'àmbit acadèmic, treballa en l'atracció de més talent femení als nostres estudis, fomenta la paritat en la permanència en els estudis i treballa per atraure més dones a la continuïtat de la carrera acadèmica.

En el àmbit del PDI, es difonen els recursos i les eines generades per UPC i ICE que els hi facilitin la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.

L'Escola fa difusió de totes les iniciatives, promogudes per la UPC, relacionades amb violències de gènere, LGTBI-fòbia i no-discriminació, per tal de garantir que aquesta informació arribi a tota la comunitat.

5. RECURSOS

L'EPSEB posarà a disposició d'aquest pla els recursos humans i materials que tingui al seu abast, i que siguin necessaris per portar-lo a terme.

6. SEGUIMENT I MILLORA

La subdirecció de Política científica, Acció social i Promoció serà l'encarregada d'executar el pla d'igualtat i anualment elaborarà un informe de resultats amb els diferents indicadors.

Aquest informe es farà arribar al responsable de Qualitat, que valorarà els resultats i assegurarà la implantació de les accions de millora que siguin necessàries.

L'Àrea de Suport Institucional i Relacions Externes serà l'encarregat de la recollida dels indicadors i de la publicació de l'informe de resultats al web de l'Escola.

7. INDICADORS

S'incorporaran al Pla d'Igualtat de l'EPSEB els nous indicadors que ha de definir l'Observatori d'Igualtat de la UPC i aquells sol·licitats per l'AQU

A) Indicadors de resultats

- Nombre de campanyes publicades al web de l'EPSEB

B) Indicadors de satisfacció

- Enquestes sobre percepcions fetes i informe públic de resultats d'enquestes sobre igualtat i protocols d'assetjament.

8. EVIDÈNCIES

La relació d'evidències que cal generar per avaluar aquest procés són les següents:

- Informe de resultats.
- Informe de seguiment del SGIQ.
- Informació al web.

9. RESPONSABILITAT

És responsabilitat de l'equip directiu definir el pla d'igualtat i proporcionar el suport institucional necessari per a què es pugui dur a terme.

És responsabilitat de la subdirecció de Política Científica, Acció Social i Promoció l'execució del pla i de l'elaboració de l'informe on farà una valoració dels resultats.

L'Àrea de Suport Institucional serà l'encarregada de donar suport al responsable del pla en la recollida de dades.