



# SISTEMA DE GARANTIA INTERNA DE LA QUALITAT

## ESCOLA POLITÈCNICA SUPERIOR D'EDIFICACIÓ DE BARCELONA

### Pla d'Igualtat (2023-2026)

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
2	Actualització dels objectius, de l'abast i la durada, del desenvolupament, del seguiment i millora, dels indicadors de resultats, les evidències i les responsabilitats	La persona responsable d'Igualtat	Comissió de Qualitat <sup>(1)</sup>	6/7/2023

<sup>(1)</sup> Per delegació de la Junta d'Escola el 21/12/2022

## 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.....	6
9. RESPONSABILITAT.....	6

## 1. OBJECTIUS

1. Tenint en compte el 4t Pla d'Igualtat de la UPC 2022-2026, els objectius d'aquest pla d'Igualtat de l'Escola Politècnica Superior d'Edificació de Barcelona (EPSEB) de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) es divideixen en diferents eixos, cadascun dels quals té els seus propis objectius: La igualtat en la cultura de l'EPSEB i per una Escola lliure de violència i discriminació (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació).
  - 1.1. Sensibilitzar la comunitat EPSEB en igualtat, violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació.
  - 1.2. Assistir i assessorar a les persones afectades i gestionar les queixes de l'estudiantat de l'EPSEB sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
  - 1.3. Vetllar per una comunicació institucional igualitària.
2. Perspectiva de gènere en la docència.
  - 2.1. Difondre els recursos i eines que facilitin al PDI de l'EPSEB la introducció de la perspectiva de gènere en la docència.
  - 2.2. Incloure la competència transversal de "Perspectiva de gènere" als graus i màsters de l'EPSEB.
3. Atracció de més talent femení als estudis.
  - 3.1. Promoure la participació del PDI en programes de promoció per atraure nenes i noies als estudis STEAM.

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 tres 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. Així mateix el director o directora comunicarà a l'Oficina d'Igualtat de la UPC el nomenament i per a la seva incorporació a la xarxa de responsables d'Igualtat de la UPC.

Tenint en compte els eixos i objectius abans indicats, les accions a desenvolupar en cadascun d'ells són:

- 1.1.1. Informar tota la comunitat del Pla d'Igualtat de la Universitat i de l'Escola.

- 1.1.2. Difondre el protocol contra assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- 1.1.3. Participar i fer difusió de les campanyes i accions que organitza la Universitat i l'Escola sobre en violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació.
- 1.2.1. Assessorar i assistir a les persones afectades per assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- 1.2.2. Gestionar les queixes de l'estudiantat segons l'acord CG/2020/02/14, d'1 d'abril de 2020, del Consell de Govern, pel qual s'aprova l'actualització del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC
- 1.3.1. Vetllar per un ús del llenguatge no sexista i inclusiu en tota la comunicació institucional.
- 2.1.1. Mantenir actualitzada la pàgina d'igualtat de l'Escola amb enllaços als recursos del web d'Igualtat de la UPC
- 2.2.1. Incloure la competència transversal en diferents assignatures dels graus i màsters universitaris de l'EPSEB.
- 3.1.1. Informar al PDI de l'EPSEB de l'existència d'aquests programes i de com participar-hi.

## 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 persona nomenada com a responsable d'Igualtat, 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 la persona 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'encarregada donar suport a la persona responsable d'Igualtat i a 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

1.1.1. Informar tota la comunitat del Pla d'igualtat de la Universitat i de l'Escola.

- Nombre de visualitzacions de les pàgines d'Igualtat del web de l'EPSEB.

- Nombre de notícies a web, xarxes socials i butlletins de notícies sobre el Pla d'Igualtat i els protocols contra assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
  - Nombre de visualitzacions de les notícies a web, xarxes socials i butlletins de notícies.
- 1.1.2. Difondre el protocol contra assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Nombre de notícies a web, xarxes socials i butlletins de notícies sobre el Pla d'Igualtat i els protocols contra assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
  - Nombre de visualitzacions de les notícies a web, xarxes socials i butlletins de notícies.
- 1.1.3. Participar i fer difusió de les campanyes i accions que organitza la Universitat i l'Escola sobre en violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació.
- Nombre de publicacions a web, xarxes socials i butlletins de notícies de l'EPSEB sobre campanyes i accions que organitza la Universitat i l'Escola sobre en violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació.
  - Nombre de visualitzacions de les notícies publicades a web, xarxes socials i butlletins de notícies de l'EPSEB sobre campanyes i accions que organitza la Universitat i l'Escola sobre en violències de gènere i LGTBI-fòbiques i no-discriminació.
- 1.2.1. Assessorar i assistir a les persones afectades per assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Nombre de consultes rebudes
- 1.2.2. Gestionar les queixes de l'estudiantat segons l'acord CG/2020/02/14, d'1 d'abril de 2020, del Consell de Govern, pel qual s'aprova l'actualització del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC
- Nombre de queixes rebudes
  - Nombre de queixes resoltes
- 1.3.1. Vetllar per un ús del llenguatge no sexista i incluiu en tota la comunicació institucional.
- Nombre de queixes rebudes en aquesta línia.
- 2.1.1. Mantenir actualitzada la pàgina d'igualtat de l'Escola amb enllaços als recursos del web d'Igualtat de la UPC
- Nombre d'edicions realitzades.
- 2.2.1. Incloure la competència transversal en diferents assignatures dels graus i màsters universitaris de l'EPSEB.

- Nombre d'assignatures de grau o màster universitari que incorporen la perspectiva de gènere com a competència transversal.
- Nombre de TFG amb perspectiva de gènere per curs acadèmic.
- Nombre de TFM amb perspectiva de gènere per curs acadèmic.

3.1.1. Informar al PDI de l'EPSEB de l'existència d'aquests programes i de com participar-hi.

## 8. EVIDÈNCIES

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

- Informe de resultats.
- Informe de resultats del SGIQ.
- Web de l'EPSEB (per un ús del llenguatge no sexista i inclusiu)
- Xarxes socials de l'EPSEB (per un ús del llenguatge no sexista i inclusiu)
- Correu al PDI sobre els programes de promoció per atraure nenes i noies als estudis STEAM i com participar-hi

## 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 persona responsable d'Igualtat 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 a la persona responsable del pla en la seva execució i en la recollida de dades.