

## **Diagnóstico de la igualdad de oportunidades en la Universitat Politècnica de Catalunya\***

**Carme Martínez Costa<sup>1</sup>, Amaia Lusa García<sup>2</sup>, M. Dolors Calvet Puig<sup>3</sup>, Isabel Gallego Fernández<sup>4</sup>, Olga Pons Peregort<sup>5</sup>, Marta Tura Solvas<sup>6</sup>**

<sup>1</sup> Dpto. de Organización de Empresas. Instituto de Organización y Control. ETSEIB. Universitat Politècnica de Catalunya. Avda. Diagonal 647, p7, 08028 Barcelona. [mcarme.martinez@upc.edu](mailto:mcarme.martinez@upc.edu)

<sup>2</sup> Instituto de Organización y Control. Dpto. de Organización de Empresas. ETSEIB. Universitat Politècnica de Catalunya. Avda. Diagonal 647, p11, 08028 Barcelona. [amaia.lusa@upc.edu](mailto:amaia.lusa@upc.edu)

<sup>3</sup> Dpto. de Ingeniería de la Construcción. ETSEIB. Universitat Politècnica de Catalunya. Avda. Diagonal 647, p6, 08028 Barcelona. [m.dolors.calvet@upc.edu](mailto:m.dolors.calvet@upc.edu)

<sup>4</sup> Dpto. de Arquitectura de Computadores. EPSC. Universitat Politècnica de Catalunya. Campus Castelldefels, Edif. C4, Av. del Canal Olímpic s/n, 08860 Castelldefels. [Isabel.gallego@ac.upc.edu](mailto:Isabel.gallego@ac.upc.edu).

<sup>5</sup> Dpto. de Organización de Empresas. ETSETB. Universitat Politècnica de Catalunya. Campus Nord-Edif. C5. C. Jordi Girona, 1-3. 08034 Barcelona. [olga.pons@upc.edu](mailto:olga.pons@upc.edu)

<sup>6</sup> Dpto. de Organización de Empresas. ETSEIT. Universidad Politècnica de Catalunya. C. Colon 11, p3. 08222 Terrassa. [marta.tura@upc.edu](mailto:marta.tura@upc.edu)

### **Resumen**

El objetivo de la investigación es el de diagnosticar la existencia o no de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). Este diagnóstico se basa en el seguimiento de una guía para el diseño y para la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades en una universidad pública, y en la utilización de un modelo de indicadores que cubre todos los ámbitos relevantes de una universidad. Mediante la aplicación de estos indicadores se ha hecho un diagnóstico de la situación de partida de la UPC, analizando los puntos fuertes y los puntos débiles. El resultado de este diagnóstico ha servido para elaborar una propuesta de primer plan de igualdad de oportunidades.

**Palabras clave:** Igualdad de oportunidades, diagnóstico, modelo de indicadores, universidad pública.

---

\* Trabajo financiado dentro del ámbito temático a.5: Diagnosi de la situació de les dones en el món del treball remunerat: discriminació horitzontal i vertical. Institut Català de les Dones. 2005.

## 1. Introducción

Es una realidad que las mujeres no se encuentran representadas en determinados sectores de actividad económica, en determinados estudios, en determinadas profesiones, y en los niveles de responsabilidad más elevados en las organizaciones (Martínez et al., 2003).

Además, la falta de discriminación dentro de la organización no es condición suficiente ni garantía de que haya igualdad de oportunidades real entre las personas que la integran (Izquierdo et al., 2004). En una universidad aparentemente los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades, pero en la práctica las condiciones son desfavorables para las mujeres. Una universidad, como cualquier otra organización, tiene que reflexionar sobre los problemas que la falta de equidad ocasiona y sobre cómo resolverlos, a través de un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO).

En este trabajo se presenta una metodología para llevar a cabo el proceso de diagnóstico del estado de una universidad en materia de igualdad de oportunidades y su aplicación en la UPC.

## 2. Modelo de indicadores: metodología de diagnóstico

Se ha desarrollado un modelo de indicadores que cualquier universidad puede adaptar convenientemente para hacer su propio diagnóstico. Los indicadores se convierten en una herramienta imprescindible para el desarrollo y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en una universidad, permitiendo el diagnóstico de la situación de partida y dotando a la organización de un método que permita la evaluación de las medidas implantadas en un plan de acción.

El modelo de indicadores abarca diez ámbitos con un total de 51 indicadores. En la tabla 1 se resumen los objetivos de cada ámbito.

**Tabla 1. Resumen de cada uno de los diez ámbitos del modelo de indicadores**

Ámbito	Resumen de los objetivos
1. Política de igualdad de oportunidades	Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la organización.
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Valorar como la organización contribuye al logro de la igualdad de oportunidades en la sociedad y a la sensibilización sobre este tema.
3. Comunicación, imagen y lenguaje	Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se ha comunicado a todas las personas de la universidad y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades. Valorar como la organización hace visibles a las mujeres y su contribución a

	los resultados y al éxito organizativo. Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral de actos y reuniones institucionales.
4. Representatividad de las mujeres	Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.
5. Acceso, selección, promoción y desarrollo	Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección, promoción y desarrollo del personal.
6. Retribución	Comprobar que se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, corresponde igual retribución.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	Comprobar la no-existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo.
8. Condiciones laborales	Comprobar que no hay discriminación por motivo de género en el tipo de contrato y de jornada que hacen las personas.
9. Conciliación de la vida laboral y familiar	Comprobar si las personas de todos los estamentos, categorías y niveles de la organización (no sólo en el nivel jerárquico más alto) tienen la posibilidad de conciliar su vida laboral con la vida personal y familiar.
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	Comprobar la neutralidad y la perspectiva de género en la asignación de recursos y de espacios.

### 3. Diagnóstico de la UPC en base a los indicadores

El resultado de aplicar estos indicadores en la UPC se ve reflejado en la tabla siguiente en forma de puntos fuertes y puntos débiles para cada uno de los ámbitos:

**Tabla 2. Resumen de los puntos fuertes y puntos débiles de la UPC**

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<b>Política de Igualdad de Oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los Estatutos de la UPC incluyen un artículo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>▪ En la UPC hay una “Comissió</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En la UPC no hay un Plan para la Igualdad de Oportunidades.</li> </ul>

	d'Igualtat d'Oportunitats".	
<b>Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe un grupo de investigación en temas de igualdad de oportunidades (GIOPACT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde la UPC no se han tomado medidas encaminadas a la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y en las metodologías docentes, en la investigación o en la transferencia de tecnología.</li> </ul>
<b>Comunicación, lenguaje e imagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una Guía de lenguaje no sexista.</li> <li>Acuerdo sobre el tratamiento de género en la documentación.</li> </ul>	
<b>Representatividad de las mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Dona, encargado de tomar medidas y acciones con el fin de atraer a más chicas de secundaria a los estudios de la UPC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El número de mujeres entre el PDI de la UPC es extremadamente bajo. El problema todavía más grave en las categorías altas.</li> <li>El número de mujeres en los órganos de gobierno es también muy bajo, si bien la peor situación se da en las unidades estructurales.</li> <li>El número de mujeres entre el estudiantado es también muy bajo.</li> </ul>
<b>Acceso, selección, promoción y desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de neutralidad en los instrumentos y técnicas de selección del PAS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El porcentaje de mujeres en las comisiones de concursos y en los tribunales nombrados por la universidad es muy bajo.</li> <li>No existe denominación neutra en el inventario de los puestos de trabajo.</li> </ul>
<b>Retribución</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>En el PAS, no existe un sistema neutro de valoración de puestos de trabajo ni de asignación en categorías y niveles retributivos.</li> </ul>
<b>Acoso, actitudes sexistas y discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen documentos con criterios preventivos y servicio responsable para detectar y actuar frente casos de acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desconoce esta posibilidad.</li> </ul>

<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tanto en el PDI como en el PAS el grado de flexibilidad de horarios es bastante elevado.</li> <li>▪ En las solicitudes de ayudas para la movilidad se prima a las mujeres “para paliar las dificultades añadidas a la conciliación de la movilidad con la vida familiar”.</li> </ul>	
<b>Conciliación de la vida laboral y personal y familiar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existen mejoras respecto de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente por lo que respecta al cuidado de los niños, bajas por maternidad, excedencias y reducciones de jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La asignación de horarios de clase a las personas se rige por criterios que no tienen en cuenta las circunstancias personales y familiares de las personas.</li> </ul>
<b>Condiciones físicas del entorno de trabajo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Algunos de los espacios compartidos no se adecuan a las características de las mujeres (por ejemplo, la altura de las pizarras en las aulas).</li> </ul>

Estos resultados se pueden graficar en colores diferentes que evidencian el grado de cumplimiento, como se puede ver en el modelo adjunto.



El resultado ha sido presentado al “Consell de Direcció” de la UPC y a la “Comissió d’Igualtat d’Oportunitats”.

## Conclusiones

- Es indispensable tener los datos desglosados por género sistemáticamente. Este trabajo en la UPC ha evidenciado que la presencia de mujeres entre el alumnado es del 26,86%, entre el personal docente e investigador del 19% y del 3,29 en la categoría de catedráticas, claramente inferior a lo que correspondería en función del número de mujeres de la propia organización. (Estos datos, de próxima publicación, han sido elaborados por el grupo de investigación GIOPACT (Grup de recerca de la igualtat de oportunitats en l'arquitectura, la ciència i la tecnologia) y están disponibles en las páginas web que se citan).
- En la UPC, el modelo de indicadores ha constituido una herramienta de trabajo en el desarrollo del diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades. Los puntos fuertes y los puntos débiles detectados han servido de base para la propuesta de plan de igualdad de oportunidades que ha redactado el GIOPACT.
- En estos momentos la UPC dispone de un Diagnóstico y de una “Comissió d'Igualtat d'Oportunitats”. Ha aprobado una guía de lenguaje no sexista y por encargo del “Consell de Direcció” y con subvención de la “Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat”, el GIOPACT ha redactado una “Proposta pel primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la UPC”.
- Para poder redactar un Plan de Igualdad de Oportunidades es indispensable la voluntad y el compromiso de los órganos de gobierno de la universidad y el debate de las prioridades y los objetivos debe servir para concienciar a todo el colectivo universitario de la necesidad de crear una cultura de equidad.
- La no presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, lleva a la universidad a prescindir de un potencial de personas que por diversas razones no se implican en la organización de la institución o no encuentran el ámbito donde ejercer sus potencialidades o simplemente, la institución no visualiza sus trabajos y aportaciones.

## REFERENCIAS

Instituto de la Mujer (IM) (2002). Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Madrid.

Izquierdo, M.J., Mora, E., Duarte, L., León, F. J. (2004). El sexisme a la UAB. Barcelona.

Martínez, C., Artal, M., Coves, A.M., Lusa, A., Roderó, F. (2003). Llibre Blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia. Institut Català de la Dona. Barcelona.

Martínez C., Tura, M., Lusa, A., Pons, O., Calvet, M.D. (2005). Modelo de indicadores para el diagnóstico de la igualdad de oportunidades en una universidad pública. Actas del IX Congreso de Ingeniería de Organización.

Martínez, C.; Lusa, A.; Calvet, D.; Gallego, I.; Pons, O., Tura, M (2006). Diagnòstic de la situació en matèria d'Igualtat d'Oportunitats a la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). Working paper, IOC-DT-I-2006-5, Universitat Politècnica de Catalunya.

<http://giopact.upc.edu/>

<http://www.gencat.net/icdona/>

<http://www.upc.edu/>