

## **La equidad de género en la Universitat Politècnica de Catalunya**

**M. Dolors Calvet, Amaia Lusa, Marta Llorente, M. Carme Martínez, Olga Pons, Marta Tura**

GIOPACT (Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia). Universitat Politècnica de Catalunya. Av. Diagonal, 647, 08028, Barcelona.  
m.dolors.calvet@upc.edu / amaia.lusa@upc.edu / Marta.Llorente@upc.edu / mcarme.martinez@upc.edu / olga.pons@upc.edu / marta.tura@upc.edu

**Palabras clave:** equidad de género, igualdad de oportunidades, diagnóstico, plan de acción.

### **1. Introducción**

La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), recogiendo las sugerencias de la Comisión Europea (1998, 2001) y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsa actuaciones a favor de la equidad de género.

En la UPC, las alumnas representan un 28% en primer y segundo ciclo y sólo un 23,4% en segundo ciclo (UPC, 2008). Cabe destacar que hay titulaciones (arquitectura, ingeniería química y óptica) en las que hay más alumnas que alumnos y que hacen subir la media global. Asimismo, existen titulaciones en las que el número de mujeres no llega ni al 10%. Cabe destacar que, además, la evolución durante los últimos años no permite, de momento, augurar mejoras significativas a corto o medio plazo. En el caso del personal docente e investigador (PDI) las mujeres representan poco más de un 20% (UPC, 2008) y, además, el porcentaje de mujeres disminuye a medida que se analizan las categorías más altas.

Esta situación ha motivado que la UPC hoy disponga de un Plan director para la igualdad de oportunidades, aprobado por el Consejo de Gobierno en julio de 2007, como instrumento y marco de referencia para desarrollar el compromiso institucional con el principio de igualdad, no-discriminación y de respeto a la diversidad

Como paso previo, a la redacción y aprobación del Plan director de la UPC, el GIOPACT (Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia, grupo de investigación especializado en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres), trabajó en dos proyectos que se corresponden con dos etapas esenciales del proceso de diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidades: (1) el diagnóstico de la UPC en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y (2) el diseño de un plan de acción cuyo objetivo es corregir algunos de los puntos débiles detectados en la fase de diagnóstico y, en última instancia, conducir a la UPC hacia la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

### **2. Metodología**

Tanto el diagnóstico como el diseño del plan de acción han sido realizados de acuerdo con la metodología que se presenta en Martínez et al. (2006). Para el diagnóstico, se parte de un modelo de indicadores que permite analizar y evaluar los diversos ámbitos y procesos que tienen lugar en una universidad. Para ello, se analizan 51 indicadores distribuidos en diez ámbitos: (1) Política de igualdad de oportunidades; (2) Políticas de impacto en la sociedad y

Responsabilidad Social; (3) Comunicación, imagen y lenguaje; (4) Representatividad de las mujeres; (5) Acceso, selección, promoción y desarrollo; (6) Retribución; (7) Acoso y actitudes sexistas; (8) Condiciones laborales; (9) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y (10) Condiciones físicas del entorno de trabajo.

El diseño del plan de acción se llevó a cabo, por encargo de la UPC, a partir de una subvención del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en la que se fijaban los siete ejes estratégicos en los que debía estar basado el plan: (1) Garantía del compromiso del Consejo de Dirección de la universidad en relación con la realización del Proyecto y con el fomento de acciones de sensibilización a todos los niveles de la universidad; (2) Participación e implicación de la representación unitaria y/o sindical de las personas trabajadoras en el Plan; (3) Comunicación y lenguaje no sexista; (4) Igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad; (5) Promoción de mujeres a cargos de responsabilidad y dirección; (6) Redistribución del tiempo para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y (7) Promoción de pactos y acuerdos que incluyan la perspectiva de género. Así, a partir de los objetivos generales y específicos derivados de los resultados del diagnóstico y siguiendo los ejes fijados por el Departament de Treball, se diseñó un plan con 44 acciones dirigidas a los tres colectivos que forman la universidad (estudiantado, PDI y PAS).

### **3. Primera etapa: Diagnóstico**

Un plan de igualdad de oportunidades tiene que diseñarse “a medida” según las características y la situación de partida de cada organización. Por tanto, es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las acciones concretas en una fase de diagnóstico cuyo fin es el de detectar cuáles son las situaciones de desventaja y de discriminación y definir así las prioridades de actuación (Martínez et al., 2006).

En el caso que nos ocupa, la UPC, el diagnóstico se basó en un trabajo transversal del estado de la institución, de todos sus procesos internos, de sus políticas de personal, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales y de la proporción de mujeres y hombres en las diferentes unidades (centros, institutos de investigación, departamentos, secciones y servicios), puestos, categorías profesionales y órganos de decisión y de gobierno. Para cubrir todas estas áreas se trabajó en los diez ámbitos antes citados que dieron lugar a 51 indicadores.

Para cada uno de estos indicadores, una vez se dispuso de toda la información, se definió cual era el resultado ideal, así como los márgenes aceptables. Para cada uno de ellos se definió una escala de valoración, cuantitativa en unos casos y cualitativa en otros.

El resultado de cada indicador y su valoración, se recogen de forma sistemática y ordenada.. Esta valoración se realizó en una escala de tres colores a fin de facilitar su visibilidad:

- Rojo: indica que la situación o el aspecto que se valora con el indicador es muy poco satisfactorio y que la universidad debería diseñar e implantar acciones para su mejora. Este color se puede asignar también en caso que haya sido imposible obtener la información necesaria para valorar correctamente el indicador.
- Naranja: indica que se está ejecutando alguna acción o que hay un esfuerzo o una voluntad para mejorar el aspecto que se valora con el indicador. En este caso la situación no es satisfactoria y se debe continuar trabajando para mejorarla.
- Verde: indica que la situación o el aspecto relacionado con el indicador es satisfactorio desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y que no es necesario diseñar acciones específicas.

En la Figura 1 se ha representado, para cada ámbito, la valoración de cada uno de sus indicadores (0 cuando se ha valorado como “rojo”, 1 cuando se ha valorado como “naranja” y 2 cuando se ha valorado como “verde”). La valoración de los indicadores genera una figura que ha sido coloreada en rojo, naranja o verde según el resultado de los diversos indicadores así como de la importancia relativa que se asignó a cada uno de ellos. En una situación ideal, todas las figuras deberían aparecer completamente coloreadas en verde.

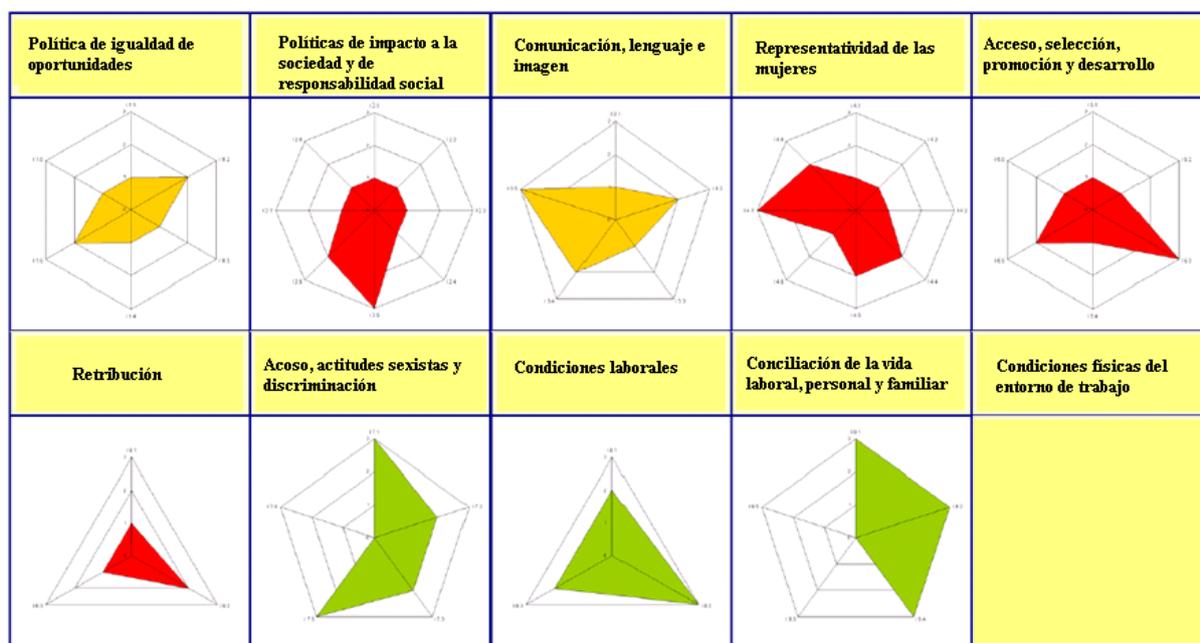


Figura 1. Diagnóstico de la UPC

La información de cada indicador obtenida en el diagnóstico, permitió elaborar conclusiones y obtener una valoración global de la UPC, que se puede concretar describiendo los puntos fuertes y los puntos débiles en materia de igualdad de oportunidades (Tabla 1). Los indicadores con un diagnóstico no satisfactorio (en color rojo) dan lugar a los puntos débiles, mientras que los que presentan un buen resultado (color verde) constituyen los puntos fuertes. Cabe destacar que la tabla refleja la situación de la UPC antes del diseño e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades (año 2007).

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 sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>En la UPC hay una Comisión de Igualdad de Oportunidades.</li> <li>Se prevé la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades a la UPC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la UPC no hay ninguna unidad ni persona responsable de la Igualdad de Oportunidades.</li> <li>En los presupuestos de la UPC no hay ninguna partida destinada específicamente a medidas en favor de la Igualdad de Oportunidades.</li> <li>En la UPC no hay un Plan para la Igualdad de Oportunidades.</li> </ul>
<b>Políticas de impacto a 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 ha tomado ninguna medida encaminada a la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y en las metodologías docentes, ni en la investigación ni en la transferencia de tecnología.</li> </ul>

<b>Comunicación, lenguaje y imagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe una Guía de lenguaje no sexista elaborada por el “Servei de Llengües i Terminologia” y un acuerdo del Consejo de Gobierno que insta a la comunidad universitaria a hacer uso de lenguaje no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualmente continúan habiendo documentos e impresos en los que se hace uso de lenguaje sexista.</li> </ul>
<b>Representatividad de las mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La UPC dispone de un Programa Dona, actualmente dentro del Plan de Promoción Institucional, encargado de emprender medidas y acciones a fin de atraer 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 es aún más grave en las categorías altas.</li> <li>▪ El número de mujeres en los órganos de gobierno es también muy bajo, aunque la peor situación se da en las unidades estructurales.</li> <li>▪ El número de mujeres entre el estudiantado es también muy bajo. A pesar de que se está trabajando desde el “Programa Dona”, la UPC debe hacer más esfuerzos a fin de conseguir atraer más chicas a sus estudios.</li> </ul>
<b>Acceso, selección, promoción y desarrollo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de concursos y de tribunales nombrados por la universidad es muy bajo.</li> <li>▪ En la UPC no existe un inventario con la descripción (tareas, funciones y responsabilidades asignadas) de todos los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra de los puestos de trabajo, y un formato homogéneo para todos los puestos de trabajo.</li> </ul>
<b>Retribución</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En el caso del PAS, no se garantiza la existencia de un sistema neutro de valoración de puestos de trabajo y de asignación de puestos de trabajo a categorías y niveles retributivos.</li> </ul>
<b>Acoso, actitudes sexistas y discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe un servicio (Servei de Riscos Laborals) responsable de establecer las medidas adecuadas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe un gran desconocimiento, en la comunidad universitaria, del servicio responsable de establecer las medidas adecuadas para prevenir, detectar y actuar frente a casos de acoso. Se ha realizado poca difusión de los documentos en que se dan criterios a fin de identificar el acoso.</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 la priorización de solicitudes de ayudas a la movilidad, uno de los criterios fijado por la UPC es el “Apoyo a las mujeres para paliar las dificultades añadidas de conciliación de la movilidad con la vida familiar”, en virtud del cual las mujeres obtienen automáticamente dos puntos.</li> </ul>	
<b>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>		<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 y que, en muchos casos, dificultan la conciliación entre la vida laboral y la vida personal o</li> </ul>

		familiar.
<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 físicas de las mujeres (por ejemplo, la altura de las pizarras en las aulas).</li> </ul>

**Tabla 1.** Puntos fuertes y puntos débiles (año 2007)

#### **4. Segunda etapa: Plan de Acción**

##### **4.1. Objetivos**

En base a los resultados del diagnóstico se definen unos objetivos generales y específicos que forman parte del plan de acción. Estos objetivos se traducen en acciones que se llevarán a cabo desde diferentes unidades y servicios de la institución.

El plan de acción, en el marco de un plan de igualdad de oportunidades de una universidad, requiere, además de una definición concreta de los objetivos a alcanzar, una reflexión acerca de la interrelación existente entre las diferentes medidas a tener en cuenta. Es por ello que los objetivos generales y específicos acordados deben estar vinculados entre sí, formando un verdadero sistema de valores. Cabe destacar que los objetivos se establecen en relación con las deficiencias que hacen que la situación actual de la universidad no corresponda a una plena situación de igualdad, tal como se detectó en el diagnóstico realizado.

Es por todo ello que los objetivos no deben perder de vista la relación entre la sociedad y la universidad como marco de fondo ya que las deficiencias de la sociedad en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres son las que determinan las de la propia universidad; del mismo modo que impulsar el cumplimiento de un estado de igualdad en el ámbito universitario ha de tener un impacto determinante sobre la sociedad.

A partir de aquí se puede introducir una reflexión de implicaciones mutuas para los diferentes objetivos a conseguir, desde los más genéricos a los más concretos, poniéndolos en un sistema de dos coordenadas: la que relaciona los objetivos entre sí y la que los inscribe en la relación universidad-sociedad.

Por todo ello, en el trabajo realizado, del que se presenta un resumen, se ofrece una relación gradual y razonada de objetivos a conseguir que se concreta en una segunda relación de objetivos específicos, intentando ofrecer una reflexión de contexto para cada uno de estos objetivos, explicitando sus relaciones y la lógica que conduce de un objetivo general a la formulación de sus correspondientes objetivos específicos.

Una exposición esquemática que visualice las interrelaciones de estos objetivos, a fin de hacer más comprensible su mutua dependencia y la imagen de conjunto, se presenta en la Tabla 2.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
<p>-Garantía del compromiso del Consejo de Dirección de la universidad con la realización del Proyecto.</p> <p>-Participación y implicación de la representación unitaria y/o sindical.</p> <p>-Promoción de pactos y acuerdos.</p> <p>-Comunicación y lenguaje no sexista.</p>	<p>1. Promover una cultura a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p>	<p>1. Sensibilizar a toda la comunidad universitaria en materia de no discriminación.</p> <p>2. Provocar el debate y la participación de toda la comunidad universitaria a partir del diagnóstico de la situación.</p> <p>3. Sensibilizar al profesorado a fin de que incluya la perspectiva de género en los contenidos y las metodologías docentes.</p> <p>4. Mejorar la imagen y la comunicación institucional.</p>
<p>-Igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad.</p> <p>-Promoción de mujeres a cargos de responsabilidad.</p> <p>-Promoción de pactos y acuerdos que incluyan la perspectiva de género.</p> <p>-Igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad.</p> <p>-Promoción de mujeres a cargos de responsabilidad.</p> <p>-Promoción de pactos y acuerdos que incluyan la perspectiva de género.</p>	<p>2. Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y el desarrollo profesional de sus miembros en todos los colectivos: personal docente e investigador y personal de administración y servicios.</p>	<p>5 Promover la realización de programas de desarrollo profesional específico.</p> <p>6. Garantizar la neutralidad en los procesos de selección y promoción de personal.</p> <p>7. Garantizar una valoración justa y equitativa de las aportaciones de las mujeres.</p>
	<p>3. Propiciar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad, en la representación en los órganos de gobierno de la universidad y en los cargos unipersonales de gobierno.</p>	<p>8. Conseguir presencia de mujeres en los órganos de gobierno y en los equipos directivos.</p> <p>9. Garantizar el equilibrio en las candidaturas.</p> <p>10. Impulsar la participación de mujeres en todos los proyectos docentes de la Universidad.</p> <p>11. Propiciar la participación de las mujeres en grupos de investigación.</p>
	<p>4. Promover el equilibrio en la proporción entre mujeres y hombres en el estudiantado de las titulaciones de la universidad.</p>	<p>12. Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones de promoción de la universidad.</p> <p>13. Promover programas de promoción específicos para interesar y atraer a las chicas a los estudios técnicos.</p>
<p>-Redistribución del tiempo</p>	<p>5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional entre todo el personal de la universidad.</p>	<p>14. Adoptar medidas tendentes a conciliar el trabajo y la vida personal y familiar, tanto para las mujeres como para los hombres.</p>

**Tabla 2.** Relación entre ejes estratégicos, objetivos generales y objetivos específicos

La elaboración de los objetivos, en relación con los ejes estratégicos propuestos, ha servido para facilitar el diseño del plan de acción, entendido como un conjunto de medidas concretas, acciones, que se establecen a continuación de unos objetivos. Sin olvidar que en el marco de un plan de igualdad, entendemos por acción tanto la más pequeña de las actuaciones que hace viable el plan, como la metodología que en cada caso parezca más oportuna para implantar en la práctica de la comunidad universitaria un proceso gradual de aproximación a un horizonte ideal de igualdad.

Es por todo ello que valoramos positivamente la aprobación en la UPC del Plan director antes citado y las actuaciones iniciadas.

#### **4.2. Ejecución de las acciones**

El plan de acción fija el calendario de ejecución de las acciones y la frecuencia de revisión del plan. Para cada actuación se determinan los recursos humanos y materiales necesarios, así como las personas responsables, las personas o las unidades implicadas en su ejecución y las destinatarias o beneficiarias.

Es importante que las personas encargadas de diseñar el plan conozcan los resultados del diagnóstico y estén sensibilizadas y formadas en materia de igualdad de oportunidades (incluyendo la normativa aplicable). Asimismo, deberán conocer a fondo la estructura y funcionamiento de la organización para poder determinar en qué procesos y unidades se puede incidir con las acciones.

El plan de acción debe ser aprobado por el Consejo de Gobierno de la universidad, como ha sido el caso de la UPC, de forma que todas las personas que tienen alguna responsabilidad institucional queden comprometidas con la puesta en marcha y con el alcance de las metas fijadas.

A continuación reproducimos una selección de las acciones previstas en el Plan de Acción de la UPC y su nivel de cumplimiento en base a informaciones más recientes.

##### **1. Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

- Crear una oficina de apoyo a la Igualdad de Oportunidades (IO), una comisión para la IO y agentes de igualdad en campus y centros
- Crear comisiones técnicas en cada centro para analizar el modo de incorporar la perspectiva de género en la docencia
- Incorporar la IO en el código ético de la UPC
- Utilizar y garantizar lenguaje no sexista (documentos institucionales, materiales docentes)
- Publicar todos los datos desagregados por sexo
- Organizar jornadas, seminarios y cursos de formación en relación con la IO
- Incluir un módulo de género/discriminación/IO en el material para concursos/oposiciones del PAS
- Establecer objetivos e indicadores relacionados con la IO en los planes estratégicos de las unidades básicas (y relacionarlos con el presupuesto)

## **2. Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y el desarrollo profesional**

- Potenciar la implantación de programas específicos para la promoción y la cualificación laboral de las mujeres
- Incluir acciones positivas en las actividades de formación de las mujeres, durante un año, en horario adecuado, a quienes se reincorporen después de una baja de maternidad/paternidad o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a personas dependientes o con discapacidad (\*).
- Dar valor al tiempo de maternidad/paternidad (\*)
- Modificar la normativa de la UPC per garantizar, siempre que sea posible, una representación equilibrada en los tribunales, comisiones de selección y evaluación, concursos, etc. (\*)
- Revisar los criterios de valoración (concursos y oposiciones)
- Promover la valoración pública de resultados (investigación y docencia) de las mujeres

## **3. Propiciar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad, en los órganos de gobierno y en los cargos unipersonales**

- Garantizar el equilibrio en los nombramientos hechos desde la universidad
- Modificar la normativa para garantizar el equilibrio en las diferentes candidaturas
- Presentar un informe anual al claustro con información relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad en cada unidad
- Incentivar a las mujeres para que sean impulsoras y responsables de proyectos docentes
- Incentivar a las mujeres para que se presenten a las convocatorias de evaluación de la investigación
- Estimular la presencia de mujeres en los equipos de investigación de convocatorias públicas
- Valorar la presencia de mujeres en las convocatorias de ayudas a grupos de investigación

## **4. Promover el equilibrio entre mujeres y hombres en el estudiantado**

- Promover estudios (en colaboración con profesorado de secundaria) para entender el bajo número de chicas entre el estudiantado y elaborar propuestas de actuación.
- Garantizar imagen y lenguaje no sexista en el material de promoción. Incluir testimonios, profesiones y funciones que puedan atraer más a las chicas.
- Dar visibilidad a las mujeres de la UPC y a mujeres profesionales en ciencia y tecnología
- Ofrecer cursos de formación al profesorado de secundaria a fin de que incorporen la perspectiva de género en la docencia, acercando la tecnología a las chicas mediante ejemplos y métodos docentes adecuados.
- Potenciar las actividades específicas para alumnas de primaria y secundaria.

## **5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la UPC**

- Aplicar el Plan Concilia a todos los colectivos de trabajadoras y trabajadores de la UPC
- Realizar las reuniones en horario que facilite la conciliación
- Intentar, en la medida de lo posible, que las clases que se tengan que hacer a partir de las 19h no recaigan en profesorado con hijos e hijas menores de 12 años.
- Garantizar que los horarios de cada persona serán rotativos por cursos, y que los horarios más incómodos (principio y final del día) en ningún caso ocuparan más de dos días a la semana.
- Acciones iniciadas, en proceso de desarrollo o desarrolladas
- Iniciada para el PAS

### **5. Situación actual y líneas de futuro**

Desde el inicio del proceso, la UPC se ha dotado de instrumentos con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades así como impulsar y hacer el seguimiento de las diversas acciones: la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la UPC, las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de centros y campus y un espacio dedicado en la web ([www.upc.edu/igualtat](http://www.upc.edu/igualtat)).

Las actuaciones que se han llevado a cabo desde la aprobación del Plan Director incluyen la formación específica en igualdad de oportunidades para PDI y PAS, la publicación de todos los datos desagregados por sexo, la inclusión de objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades en los planes estratégicos de las unidades (aunque son objetivos optativos), la realización de conferencias y exposiciones y el diseño e implementación de acciones dirigidas a atraer más mujeres a los estudios de la UPC, puesto que este es uno de los puntos más débiles de nuestra universidad. Así, entre otras, se ha actualizado casi todo el material que depende de los servicios centrales de la UPC, incluyendo imágenes de mujeres, se ha creado nuevo material multimedia con testimonios femeninos y se han realizado sesiones de acogida de estudiantes de secundaria. La memoria anual de la Oficina de Igualdad de Oportunidades refleja los avances en estas cuestiones.

Y aunque queda mucho por hacer, sobre todo en la inclusión de la igualdad de oportunidades en los nuevos planes de estudio, los pasos realizados hasta el momento han abierto un camino y han motivado que la UPC sea una de las pocas organizaciones sociales premiadas por su labor en este campo (en noviembre de 2008 le fue concedida por el gobierno de Catalunya, la “Placa al Treball President Macià”).

## Referencias

Comisión Europea (2001). Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Luxemburgo: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europeas.

Comisión Europea (1998). Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas.

Martinez, C., Lusa, A., Calvet, D., Pons, Tura, M. (2006). Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtats d'oportunitats a les universitats. Barcelona. Institut Català de les Dones

“Pla director per a la igualtat d'oportunitats – UPC”. Acuerdo número 133/2007 del Consell de Govern pel qual s'aprova el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats – UPC. Document CG 25/7 2007

UPC (2008). Dades Estadístiques i de Gestió. Curs 2007-2008. Universitat Politècnica de Catalunya, <http://www.upc.edu/dades>