



Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia

Presentada per la **Universitat Politècnica de Catalunya** (*dintre de l'àmbit temàtic a.5*):

*Diagnosi de la situació de les dones en el món del treball remunerat:  
discriminació horitzontal i vertical*

## **DIAGNOSI DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LES DONES EN LA UNIVERSITAT PÚBLICA I DISSENY D'UN PLA D'ACTUACIÓ**

**Memòria del projecte**  
**Desembre de 2005**

Carme Martínez Costa, Amaia Lusa García, M. Dolors Calvet Puig,  
Isabel Gallego Fernández, Olga Pons Peregort i Marta Tura Solvas



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA

## CONTINGUTS

<b>I</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>5</b>
	1. OBJECTIUS DEL PROJECTE	7
	2. METODOLOGIA	8
	3. EQUIP DE TREBALL	11
<b>II</b>	<b>GUIA PER AL DISSENY I PER A LA IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>	<b>13</b>
	Presentació de la Guia	15
	1. AVANTATGES DE L'EQUITAT PER A UNA UNIVERSITAT	17
	2. PROCÉS DE DISSENY I D'IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	21
	2.1 Naturalesa dinàmica d'un pla d'igualtat d'oportunitats	21
	2.2 Diferents fases d'un pla d'igualtat d'oportunitats	21
	2.2.1 Iniciativa	24
	2.2.2 Compromís institucional	25
	2.2.3 Creació de la Comissió i de la figura de l'Agent per la Igualtat	25
	2.2.4 Diagnòstic	27
	2.2.5 Política d'Igualtat d'Oportunitats	28
	2.2.6 Pla d'Acció	28
	2.2.7 Difusió	29
	2.2.8 Implantació i seguiment del Pla d'Acció	30
	2.2.9 Avaluació	31
	3. DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	32
	3.1 Procés per a la realització del Diagnòstic d'una organització en matèria d'Igualtat d'Oportunitats	32
	3.2 Model d'indicadors i recollida d'informació per al cas d'una universitat	34
	3.2.1 Model d'indicadors	34
	3.2.2 Recollida d'informació	39
	3.3 Anàlisi de la informació i valoració dels indicadors	49
	4. PLA D'ACCIÓ: DISSENY, IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	52

4.1 Pla d'Acció: definició i continguts	54
4.2 Informació i formació necessàries per al disseny del Pla d'Acció	55
4.3 Criteris per al disseny, per a la implantació, per al seguiment i per a l'avaluació del Pla d'Acció	56
4.4 Algunes recomanacions de caràcter pràctic	62
4.5 Exemples d'accions positives per a una universitat	63
<b>5. NORMATIVA</b>	<b>68</b>
5.1 Constitució Espanyola i normativa derivada	68
5.2 Estatut d'Autonomia i normativa derivada	69
5.3 Normativa europea	71
<b>6. GLOSSARI</b>	<b>72</b>
<b>III DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA (UPC)</b>	<b>75</b>
1. INTRODUCCIÓ	77
2. FITXES DE VALORACIÓ	78
2.1 Política d'igualtat d'oportunitats	78
2.2 Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social	80
2.3 Comunicació, imatge i llenguatge	84
2.4 Representativitat de les dones	86
2.5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament	89
2.6 Retribució	93
2.7 Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	94
2.8 Condicions laborals	97
2.9 Conciliació de la vida laboral i familiar	99
2.10 Condicions físiques de l'entorn de treball	100
3. CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES	102
<b>IV LÍNIES DE TREBALL FUTURES</b>	<b>107</b>
<b>V BIBLIOGRAFIA</b>	<b>111</b>
<b>ANNEX TAULES DADES UPC</b>	<b>119</b>

# I

## INTRODUCCIÓ



## 1. OBJECTIUS DEL PROJECTE

El present document és una presentació dels resultats del projecte: *Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació*, desenvolupat durant l'any 2005 pel Grup de recerca d'igualtat d'oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT) de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC).

Aquest projecte és la continuació del realitzat durant l'any 2004 amb el títol: *Disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública*, en què es va proposar un model d'indicadors per diagnosticar la situació d'equitat entre dones i homes en una universitat.

L'**objectiu general** del projecte és establir una metodologia per dissenyar i per implantar un pla d'igualtat d'oportunitats en una universitat pública. Aquesta metodologia s'ha redactat en format de guia, amb l'explicació de cada una de les fases i tasques que formen part del procés: des del primer moment en què es pren la iniciativa de portar a terme el pla, la creació de les unitats d'igualtat i la designació de persones responsables, el diagnòstic de la situació de partida i la definició de la política institucional, dels objectius de millora i del pla d'acció, fins a l'execució i al seguiment de les accions i fins a l'avaluació del pla, dels seus resultats i del grau d'assoliment dels objectius.

La segona part d'aquesta memòria conté la guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en una universitat, que s'ha elaborat amb la finalitat de servir d'ajuda i d'orientació a les universitats que vulguin posar en marxa un pla d'igualtat d'oportunitats; la guia compta amb unes recomanacions adaptables de forma flexible a les necessitats i a les característiques de cada organització i amb una proposta d'accions que poden servir perquè una universitat dissenyi el seu pla d'acció.

L'**objectiu específic** definit en la proposta del projecte és validar el model d'indicadors desenvolupat en el projecte *Disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública*.

La tercera part de la memòria que es presenta conté el diagnòstic de la situació de partida que s'ha fet de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), amb les dades i la informació de cada un dels indicadors proposats en el model d'indicadors, analitzant els punts forts i els punts febles que han de permetre definir prioritats, objectius i estratègies de millora.

El treball de camp i l'experiència contrastada en una organització universitària, la UPC en aquest cas, ha portat a reordenar les prioritats del sistema d'indicadors, a redefinir quins es proposen com a bàsics i com a complementaris i a eliminar del model inicial els indicadors que s'ha constatat que són poc viables, ja que la informació incremental que aportarien per fer el diagnòstic no compensa l'esforç de recollir dades fiables.

Aquesta implantació pràctica del diagnòstic ha permès validar cada un dels indicadors, definir les fonts d'informació i proposar recomanacions de com s'ha de portar a terme aquesta tasca de diagnòstic que ha esdevingut més complexa i llarga del que es preveia inicialment.

Aquest model d'indicadors de gènere haurà de permetre més endavant, quan s'implanti el pla d'igualtat, fer el seguiment de la situació i de la seva evolució.

## **2. METODOLOGIA**

Donada l'extensió del treball i per tal d'adaptar-se a les característiques de les convocatòries d'estudis de recerca de l'Institut Català de les Dones, es va proposar realitzar un projecte en dues fases a desenvolupar respectivament al llarg dels anys 2004 i 2005. La present memòria correspon als resultats del treball fet durant la segona fase desenvolupada durant l'any 2005, però es basa en la tasca de documentació i recerca realitzada en la fase anterior.

### **Elaboració de la guia**

En primer lloc s'ha continuat la recerca documental d'estudis existents tant d'àmbit nacional com internacional, però orientada a l'obtenció de plans d'igualtat d'oportunitats i d'informes de projectes sobre com dissenyar i portar a terme un pla d'accions positives.

S'han analitzat els resultats publicats en diversos formats (llibres, reports i breus informes penjats a Internet) d'alguns projectes desenvolupats sobre el tema d'igualtat d'oportunitats, la majoria dels quals han estat dintre del programa EQUAL de la Unió Europea: com el projecte Divers@ (en què participa la Universitat de València), el projecte EEOP realitzat per diverses institucions i administracions del sud-est d'Anglaterra, el projecte OEWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency) del govern d'Austràlia, o el projecte BETSY del County Administrative Board d'Estocolm. També s'han estudiat projectes i iniciatives

empreses per diverses universitats, com és el cas de la Universitat Catòlica Australiana i altres projectes desenvolupats per administracions locals o regionals.

S'han investigat diversos programes i plans d'administracions o d'organismes públics que es vénen desenvolupant en el camp de la igualtat d'oportunitats a Espanya, com el programa ÓPTIMA de l'Institut de la Mujer, el programa desenvolupat per l'Ajuntament de Barcelona, el de la Diputació de Barcelona, el projecte realitzat per l'Ajuntament de L'Hospitalet del Llobregat i altres desenvolupats en diferents comunitats de l'Estat Espanyol, com per exemple el projecte DIDO (Desarrollando la Igualdad de Oportunidades en el Mercado de Trabajo) de l'Ayuntamiento de Jerez.

S'ha contactat amb persones expertes en plans d'igualtat d'oportunitats, que han participat en alguns dels projectes i estudis consultats, i també amb responsables d'igualtat d'oportunitats d'altres universitats, com per exemple: de la Universidad de Valladolid, de la Universitat Autònoma de Barcelona, amb la Presidenta de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la Universitat de Bolònia, de la Universitat Politècnica de Hèlsinki i de la Universitat d'Estocolm.

Aquest "benchmarking" o recerca de com ho han fet altres universitats, bàsicament estrangeres, juntament amb la informació que es va obtenir de les entrevistes realitzades durant l'any 2004 amb algunes organitzacions i empreses que ja han implantat un pla d'igualtat d'oportunitats o que estan donant els primers passos per fer-ho ha permès desenvolupar la metodologia que es proposa en aquest projecte i redactar la guia. També ha estat de gran utilitat la "Guía de desarrollo de acciones positivas" i la "Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas" del Programa Óptima de l'Institut de la Mujer, adaptant el seu contingut al cas concret d'una universitat.

Per redactar l'apartat de la guia d'exemples d'accions positives per a una universitat, s'ha fet una síntesi de les accions contingudes en els plans d'igualtat d'oportunitats d'altres centre universitaris i s'han proposat altres accions a partir de la reflexió de les components de l'equip de treball d'aquest projecte.

En la redacció de la guia s'ha anat incorporant l'experiència obtinguda per l'equip de treball del projecte en el diagnòstic de la igualtat d'oportunitats, implantant el model d'indicadors a la Universitat Politècnica de Catalunya. També s'ha estat protagonistes en primera fila de com la UPC iniciava el procés d'apostar per la igualtat d'oportunitats, creant la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i acordant les primeres mesures per tal de millorar la situació d'equitat entre dones i homes.



## **Diagnòstic de la igualtat d'oportunitats a la UPC**

Per poder disposar del diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UPC, es van haver de realitzar tres fases de treball: la primera, de comunicació i de difusió del projecte als responsables institucionals per tal d'obtenir el seu suport i la seva implicació; la segona, per esbrinar quina informació de tots els indicadors estava disponible, quina informació era factible recopilar, tractar i obtenir, i quina inevitablement seria impossible d'obtenir a curt termini, durant els pocs mesos en què s'havia de realitzar aquest projecte; i la tercera fou la fase de recollida, de tractament i d'anàlisi de les dades.

El primer pas per realitzar aquest projecte va ser el de fer una difusió interna per presentar els objectius del projecte al Consell de Direcció de la universitat i a totes les persones que havien d'estar implicades en la facilitació de les dades necessàries per poder portar a terme el diagnòstic de la situació a la UPC.

Per tal d'esbrinar quina informació seria factible obtenir i per tal de fer la petició de les dades de cada un dels àmbits del model d'indicadors, es van realitzar entrevistes amb la Secretària General, amb el Vicerector de Docència i Extensió Universitària, amb el Vicerector de Política Acadèmica, amb la Vicerectora de Personal, amb el Vicerector de Recerca i amb les persones responsables d'Àrea i de Serveis de personal, comunicació i publicacions, concursos, selecció, formació, prevenció i riscos laborals, comunicació interna i promoció, etc.

Un primer aspecte a destacar és que a la universitat no es disposava de cap informació desglossada per sexe. Per tant, es va haver d'extraure i tractar molta informació a partir de la disponible a les bases de dades.

També va ser necessari recollir algunes dades que fins aquest moment mai no s'havien recollit i tractat, com per exemple, les relatives a concursos de personal. Es va realitzar un procés de recopilació i de desagregació per sexes dels membres de cada una de les comissions i de les persones presentades a i guanyadores de cada un dels concursos.

La UPC no disposava tampoc de dades desglossades per sexe dels càrrecs unipersonals i de la representació de dones en la composició dels òrgans de govern i en els equips directius de la universitat i de cada una de les seves unitats bàsiques: centres, departaments i instituts de recerca. Així mateix, va ser necessari fer aquesta recopilació i tractament per primera vegada.

Per a aquest procés de recollida i tractament de la informació s'ha comptat amb el suport del Servei Tècnic de Planificació i Estudis de la universitat, que s'ha

encarregat de centralitzar la recollida i el tractament de la major part de les dades de tipus quantitatiu, bàsicament corresponents als indicadors de personal i d'estudiantat de la UPC.

Per avaluar els indicadors de tipus qualitatiu, a més a més de les entrevistes, va ser necessari analitzar la informació continguda en la documentació institucional, en els Estatuts i acords dels òrgans de govern de la universitat, en la pàgina web, en els impresos, en els manuals de perfils de llocs de treball, etc.

Seguint la metodologia proposada en la guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats (que conté la segona part d'aquesta memòria), es van omplir les fitxes de tots els indicadors fent la valoració o la diagnosi de com està la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

### **3. EQUIP DE TREBALL**

L'equip de treball d'aquest projecte ha estat format per les persones següents:

Sra. Carme Martínez Costa, doctora en Enginyeria Industrial, professora titular d'universitat del departament d'Organització d'Empreses de la UPC, directora del projecte.

Sra. M. Dolors Calvet Puig, llicenciada en Ciències de la Informació i doctora per la Universitat Politècnica de Catalunya. professora col·laboradora del departament d'Enginyeria de la Construcció de la UPC.

Sra. Isabel Gallego Fernández, doctora en Enginyeria de Telecomunicacions, professora titular d'escola universitària del departament d'Arquitectura de Computadors de la UPC.

Sra. Amaia Lusa García, Enginyera d'Organització Industrial i doctora per la Universitat Politècnica de Catalunya, professora lectora del departament d'Organització d'Empreses de la UPC.

Sra. Olga Pons Peregort, llicenciada en Psicologia i doctora en Administració i Direcció d'Empreses, professora titular d'universitat del departament d'Organització d'Empreses de la UPC.

Sra. Marta Tura Solvas, llicenciada en Ciències Econòmiques, professora associada del departament d'Organització d'Empreses de la UPC.



# II

## **GUIA PER AL DISSENY I PER A LA IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**



## Presentació de la Guia

Aquesta guia ha estat elaborada pel Grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT) de la Universitat Politècnica de Catalunya com a resultat d'un projecte finançat per l'Institut Català de les Dones dintre de la convocatòria de subvencions per a treballs de recerca del 2004, titulat: "Disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública" i del projecte de la convocatòria del 2005, titulat: "Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació".

La guia pretén ser un instrument d'ajut a les universitats en el disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats, tot proporcionant una metodologia, un model de diagnosi i unes recomanacions a tenir en compte en tot el procés.

El camí cap a la igualtat i l'equitat de gènere és llarg. La desigualtat no ve motivada per raons físiques, psíquiques o de capacitats i —malgrat els avenços en el nivell de sensibilització de la societat, en el desenvolupament de normatives legals i els esforços de les diferents administracions i institucions— continuen existint estereotips i barreres que dificulten o limiten la plena participació de les dones, en igualtat de condicions que els homes, en l'esfera política, laboral, social i cultural.

La incorporació de la dona en el mercat de treball no s'està fent en condicions d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte amb els homes. És una realitat que les dones es troben subrepresentades en determinats sectors d'activitat econòmica, en determinats estudis, en determinades professions, i en els nivells de responsabilitat més alts dintre de les organitzacions.

Alguns tipus de tracte discriminatori, com la discriminació retributiva de les dones, es produeixen bàsicament en les empreses privades. Tanmateix, es detecten discriminacions en l'accés, en la promoció i en la representació de les dones en els òrgans de decisió tant en les empreses privades com en les organitzacions públiques i, en aquest cas, la situació de les dones a la universitat a Catalunya així ho posa de manifest.

És preocupant l'escassa representació de les dones en la investigació científica i tecnològica en general, i en la presa de decisions en particular. Les dades estadístiques mostren el grau de masculinització del professorat universitari i com la presència de les dones disminueix a mesura que augmenta la categoria professional; mostren també quin és el baix nivell de representació de les dones als òrgans de govern de la universitat i a cada una de les unitats bàsiques d'aquesta (centres, departaments i instituts de recerca).

Les discriminacions directes que es produeixen en algunes organitzacions són relativament senzilles de detectar i d'eliminar per negociació o per via judicial. Però sovint en les organitzacions les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i de corregir. Aparentment els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats i condicions, però a la pràctica les condicions són desfavorables per a les dones.

Només el desenvolupament d'una política d'igualtat d'oportunitats i la implantació d'un pla d'acció permetran detectar aquestes situacions de discriminació i de desavantatge i compensar o eliminar les barreres que impedeixen i dificulten que les dones desenvolupin la seva trajectòria professional en igualtat d'oportunitats que els homes.

Promoure la igualtat entre gèneres dintre de les universitats és un dels majors canvis per aquestes organitzacions i també un dels principals reptes de futur que ha de repercutir favorablement en les dones i en les mateixes universitats.

Aquesta guia s'estructura en diversos capítols. En el primer capítol es presenten els avantatges de l'equitat per a una universitat o les raons per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En el segon capítol s'explica el procés de disseny i d'implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats amb una presentació de cada una de les fases del procés.

El tercer capítol està dedicat a la fase de diagnosi i es proposa un model d'indicadors per analitzar la situació de partida, la metodologia a seguir per fer la diagnosi i l'explicació de les fonts d'informació i les tècniques per obtenir les dades.

El quart capítol està destinat a explicar com dissenyar, implantar i avaluar el pla d'acció per eliminar les discriminacions detectades en la fase de diagnosi o per suprimir els obstacles detectats per a la igualtat d'oportunitats amb exemples i recomanacions.

Al final de la guia hi ha un recull de la normativa legal existent i un glossari on es poden trobar les definicions dels principals conceptes en matèria d'igualtat d'oportunitats.

## 1. AVANTATGES DE L'EQUITAT PER A UNA UNIVERSITAT

Les discriminacions per raó de sexe existeixen en la majoria de col·lectivitats, encara que no sempre se'n tingui consciència. La discriminació és invisible, unes vegades per falta de sensibilitat del col·lectiu que discrimina i per resignació de la persona discriminada, d'altres perquè s'amaga amb formes subtils, en processos que en aparença semblen neutres però que acaben produint un resultat negatiu i perjudicial sobre les dones.

A més a més, la falta de discriminació dintre de l'organització no és condició suficient ni garantia que hi hagi igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats les posa en una situació de partida més desfavorable. La diferència de rols que la societat imposa a cada un dels sexes, el major pes en la responsabilitat sobre les càrregues familiars i domèstiques i la interrupció de la vida laboral per raons reproductives en determinades etapes de la vida constitueixen factors clau a l'hora d'escollir i de desenvolupar la carrera professional de les dones i, en definitiva, obstacles a la igualtat d'oportunitats en el món acadèmic i laboral.

Una universitat, igual que qualsevol altra organització, ha de reflexionar sobre tots aquests aspectes, sobre per què és necessari portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats, quins són els problemes que la falta d'equitat ocasiona i com resoldre'ls.

La universitat també ha de pensar en els avantatges que l'equitat li comportarà, i en els beneficis que obtindrà no només per a les dones sinó per a tota la comunitat universitària.

Entre tots els possibles arguments es poden destacar els següents:

### **El compliment de la legislació vigent**

La primera de les raons que cal donar a favor de la igualtat d'oportunitats, és el compliment de les lleis. L'incompliment de la legislació vigent pot comportar importants conseqüències econòmiques i d'imatge per a una organització. A més, pot generar un ambient laboral tens i dificultats en les relacions laborals.

### **La universitat com a creadora i difusora de cultura**

La universitat crea i difon cultura, per això és tant important que aquesta institució emprengui actuacions a favor de la igualtat d'oportunitats i creï una cultura a favor de la igualtat d'oportunitats de totes les persones que la formen o que aspiren a incorporar-s'hi.



La universitat forma avui professionals de futur i aquestes persones segurament reproduiran els valors i els exemples que hagin adquirit durant la seva etapa educativa.

És imprescindible que les persones en els seus anys d'aprenentatge i, sobretot, en el seu pas per la universitat hagin incorporat els principis d'igualtat i de no-discriminació perquè els compleixin en un futur com a empresàries i empresaris, com a directives i directius i com a tècniques i tècnics d'una empresa.

Si considerem la universitat com a institució d'educació integral de les persones, veurem la necessitat i la urgència que es converteixi en un model per a la resta de la societat. Un model en què es puguin emmirallar altres institucions per la seva definició i pràctica no discriminatòria de les persones que la formen i per les facilitats que troba per buscar la millor aportació de cada col·lectiu.

### **Augmentar la motivació i el compromís amb el treball**

L'existència de discriminació i de tracte desigual pot generar també una falta de motivació i de compromís en el treball. Només la plena participació i implicació de totes les persones que formen la comunitat universitària pot fer possible l'assoliment de l'excel·lència i de la qualitat de servei. La percepció que hi ha discriminació produeix sobre la persona un sentiment d'insatisfacció que repercuteix en el seu comportament i rendiment.

La importància de la qualitat i de la lluita per aconseguir una competitivitat cada vegada més gran en qualsevol col·lectiu fan necessari saber utilitzar tot el potencial de les persones membres de l'organització.

Actualment algunes organitzacions han descobert la importància d'atraure, de desenvolupar i de retenir uns recursos humans altament capacitats i implicats en la missió i en els objectius de la pròpia organització, ja que la creativitat i la motivació d'aquests recursos humans és un dels factors cabdals per assolir alts nivells d'innovació, de qualitat i de satisfacció de les persones implicades. La universitat no pot ser aliena a aquesta realitat.

### **Aprofitar el potencial i les capacitats de tot el personal**

Per a la universitat, com a organització creadora i difusora de coneixement, el fet d'aprofitar tot el potencial de les capacitats de les persones que la formen, és encara més important.

És per aquest motiu que una universitat que sàpiga garantir una situació d'igualtat d'oportunitats per a tothom, a on no existeixin obstacles ni limitacions al

desenvolupament professional de cap dels seus membres ni col·lectius serà, sens dubte, més capaç d'assolir l'excel·lència acadèmica, tant en la recerca com en la docència.

### **Les dones, com a col·lectiu, són indispensables per al futur de l'organització**

Les dones, com a col·lectiu, són clau per al futur de tota organització. El baix índex de natalitat, juntament amb l'increment de l'edat mitjana de la població, poden ocasionar a curt termini una certa dificultat per disposar del personal adient i per atraure nou estudiantat. La creixent incorporació de les dones al mercat laboral i a l'educació superior contribueix al fet que, cada vegada més, les organitzacions estiguin interessades per atraure i retenir un nombre de dones més gran.

Les organitzacions han de saber aprofitar els recursos humans disponibles de la forma més efectiva possible. Les dones constitueixen un potencial de personal per a les organitzacions en general i en particular per a les universitats.

### **Les dones, com a individualitats, indispensables per al present i per al futur de l'organització**

Els interessos, les necessitats, les experiències i les habilitats de les dones i dels homes són diversos i, alhora, complementaris. La creació d'equips de treball, de resolució de problemes, de projectes i de presa de decisions amb una participació equilibrada de persones d'ambdós sexes pot ser altament enriquidora per a l'organització.

Aquests col·lectius equilibrats de persones poden trobar maneres diferents d'afrontar un problema, aplicacions diferents i noves d'una tecnologia, d'un concepte o d'un coneixement, perspectives diferents d'anàlisi que enriqueixin les persones que hi participen i la mateixa institució.

### **Cuidar la imatge de la institució**

Encara que el principal motiu per iniciar la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats no ha de ser una qüestió d'imatge, apostar per l'equitat pot ajudar a l'organització a assolir un avantatge competitiu.

En certs llocs i en certs ambients, ja no és assumible comptar sols amb persones de sexe masculí perquè d'aquesta manera es dona una imatge restrictiva que, conscient o inconscientment, allunya a certs col·lectius.

Cal millorar la imatge, incorporant a tots nivells a persones d'ambdós sexes. Això pot contribuir a millorar les relacions de la universitat amb altres organitzacions i

empreses del seu entorn, pot comportar un increment de contractes, de convenis i d'oportunitats de recerca, pot fer que altres universitats estiguin interessades per col·laborar en intercanvis de l'estudiantat, en projectes i en l'oferta de titulacions conjuntes.

A més, pot contribuir a millorar les relacions amb les empreses proveïdores i amb l'administració, facilitant l'obtenció de finançament, d'ajuts o de subvencions.

La bona imatge també fa que les persones estiguin interessades per entrar a treballar o per estudiar en una determinada universitat.

### **La universitat en un món global**

No podem oblidar que el fenomen de la globalització en l'economia també afecta les universitats. Una prova d'això és la construcció del nou Espai Europeu d'Educació Superior, o la creixent mobilitat del professorat, o l'interès de l'estudiantat per cursar els estudis de primer, de segon o de tercer cicle a universitats en països diferents al d'origen i la cada vegada més estreta col·laboració i cooperació entre diverses institucions per desenvolupar projectes de recerca, per crear xarxes, per oferir titulacions conjuntes o dobles titulacions, entre d'altres.

Aquesta mobilitat i globalització afecta molt directament la institució universitària, ja sigui animant i qüestionant alhora el seu nivell d'excel·lència i de qualitat, que ha de comparar constantment amb d'altres institucions de països molt diversos, o perquè incrementa la diversitat del col·lectiu de persones que la formen. En aquest context no es pot acceptar que hi hagi un percentatge molt alt de persones -les dones- que vegin poc recollits els seus punts de vista per dinàmiques excloents que existeixen i que no sempre s'han previst a les normatives.

Les institucions i les organitzacions que tenen aquesta orientació global d'obertura a l'exterior han de fomentar també una anàlisi de les seves potencialitats amb tot el col·lectiu de dones i d'homes que la formen. Han de saber gestionar la diversitat, la interna i l'externa, convençudes de l'enriquiment i dels avantatges que aquesta els proporciona.

És per totes aquestes raons que és indispensable que tota universitat disposi d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, basat en aquestes o en d'altres motivacions que el col·lectiu consideri convenient assumir.

## **2. PROCÉS DE DISSENY I D'IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

### **2.1 Naturalesa dinàmica d'un pla d'igualtat d'oportunitats**

Un pla d'igualtat d'oportunitats és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball<sup>1</sup>, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

El pla d'igualtat d'oportunitats és a llarg termini i requereix la definició de plans d'acció per horitzons temporals concrets (de dos a tres anys) que s'aniran succeint de forma consecutiva. Per a cada un d'aquests horitzons temporals, s'hauran de definir uns objectius específics i mesurables i un conjunt d'accions a portar a terme dins d'aquest període de temps.

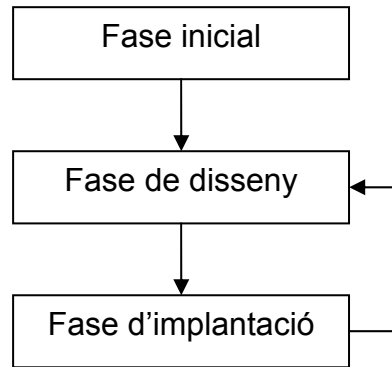
A mesura que els objectius específics es van assolint, es va revisant el pla i es van proposant de forma progressiva nous objectius i accions per als períodes successius. El pla acaba quan s'assoleix la igualtat real entre dones i homes i la perspectiva de gènere s'incorpora a l'estratègia de l'organització, en totes les decisions i les accions.

### **2.2 Diferents fases d'un pla d'igualtat d'oportunitats**

Per portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de desenvolupar un procés que consta de tres fases principals: inici, disseny i implantació, segons mostra la figura 2.1.

---

<sup>1</sup> Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas, pàg. 23.



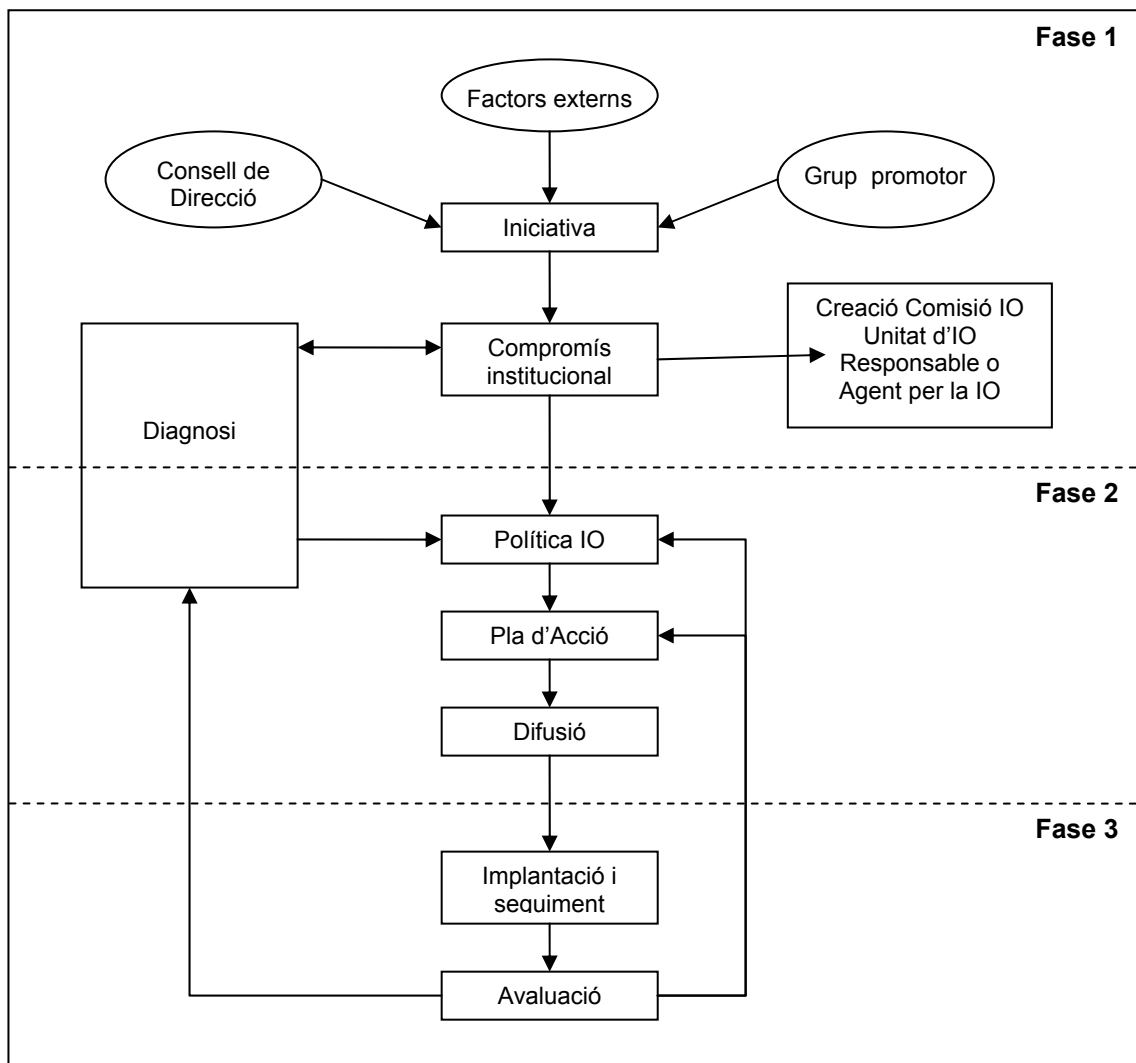
**Figura 2.1 Fases del procés de disseny i d'implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats**

Cada una d'aquestes fases es pot subdividir en diverses tasques segons mostra la figura 2.2.

La fase 1 és quan es produeix la iniciativa i es pren el compromís institucional de posar en marxa un pla d'igualtat d'oportunitats i s'acorda iniciar la diagnosi de la situació de partida i la creació de les unitats d'igualtat o la designació de responsables de preparar i posar en marxa el pla.

La fase 2, de disseny, comprèn la definició de la política institucional, dels objectius i del pla d'acció amb l'assignació de recursos necessaris per portar-les a terme, i la difusió de la política d'igualtat de la institució i del pla d'acció.

La fase 3, d'implantació, comprèn l'execució i el seguiment de les accions, i l'avaluació del pla, dels seus resultats i del grau d'assoliment dels objectius.



**Figura 2.2 Etapes i tasques del procés de disseny i d'implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats**

La figura 2.2 també il·lustra que aquestes diverses tasques no tenen perquè executar-se de forma seqüencial i sempre en el mateix ordre en totes les organitzacions on es posi en marxa un pla d'igualtat d'oportunitats.

Així, per exemple, la iniciativa de posar en marxa un pla d'igualtat d'oportunitats i el compromís institucional pot ser conseqüència dels problemes detectats i de les situacions de discriminació que han aflorat en una diagnosi interna prèvia.

Fins i tot, algunes de les etapes de cada fase es poden anar realitzant de forma paral·lela o simultània en el temps en funció de les necessitats i la situació de partida de cada universitat. Per exemple, és possible que l'etapa de diagnosi requereixi molt de temps i es comenci a realitzar la fase de disseny abans que s'hagin obtingut les dades de tots els indicadors previstos per fer el diagnòstic, però es tingui prou informació per començar a definir la política. També, en el cas de detectar situacions

de discriminació, cal actuar com més aviat millor engegant les corresponents accions correctores.

Per tal de representar la naturalesa dinàmica d'un pla d'igualtat d'oportunitats, la fase d'avaluació permet retroalimentar el procés, fent necessari un nou diagnòstic per avaluar la millora de la situació i el grau d'assoliment dels objectius definits en el pla i iniciant una nova fase de disseny d'un pla d'accions per al període següent.

En els següents apartats es descriuen cada una de les tasques que formen part del procés de desenvolupament d'un pla d'igualtat d'oportunitats.

### **2.2.1 Iniciativa**

Es poden trobar diversos factors que actuïn de motor o de desencadenant del procés per portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats.

Alguns d'aquests factors poden ser externs, com seria el cas del marc competitiu, del mercat de treball o del marc legal. Un possible exemple seria l'existència d'una disposició administrativa que obligués les organitzacions de certa dimensió o certes característiques a tenir definida una política d'igualtat d'oportunitats i a tenir una persona responsable dins de l'organització. Però en el nostre país encara no hi ha cap disposició legal que obligui una universitat a tenir una política d'igualtat d'oportunitats. Actualment tampoc no hi ha cap mesura d'intervenció administrativa per promoure la igualtat d'oportunitats en les universitats públiques, com podria ser la d'incloure uns indicadors d'igualtat d'oportunitats en el contracte programa de finançament de les universitats a Catalunya.

Altres factors que desencadenin aquest procés cap a la igualtat d'oportunitats poden ser interns. La iniciativa pot provenir de la pròpia institució a partir de la detecció de clars indicis de discriminació i de desequilibris en la proporció i representativitat de les dones en els diferents llocs i nivells. En altres casos la iniciativa pot ser d'un grup, que es pot denominar promotor, que fes una tasca de sensibilització fins aconseguir el convenciment del Consell de Direcció. Aquest podria ser el cas d'un grup de persones sensibilitzades, com per exemple un grup de recerca en temes de gènere, o dels representants dels treballadors i de les treballadores de la universitat.

El començament ideal del procés per a la implantació d'un Pla d'Igualtat en una universitat seria que la iniciativa provingués de la mateixa institució, des del Consell de Direcció o des del Consell de Govern de la universitat, però a la pràctica es constata que les institucions prenen iniciatives i decisions quan hi ha grups promotors que les reclamen.

### **2.2.2. Compromís institucional**

El compromís de la universitat s'ha de concretar en una declaració institucional del Claustre Universitari, màxim òrgan de representació de la universitat, a proposta del Consell de Govern o del Consell de Direcció, sense oblidar el paper que pot jugar en aquesta direcció el Consell Social.

Aquesta declaració institucional implica un compromís de la institució davant la comunitat universitària i de la societat per treballar a favor de la no-discriminació per raó de gènere i d'emprendre mesures per promoure la igualtat entre dones i homes.

Si el Claustre Universitari pren aquest compromís, això també serveix com a mitjà de difusió tant interna com externa de l'aposta ferma de la institució cap a la igualtat d'oportunitats.

Com a resultat d'aquest compromís s'ha de prendre l'acord de fer un diagnòstic de la situació de partida de la institució i crear una Comissió o Unitat d'Igualtat d'Oportunitats, com a òrgan assessor i de seguiment de tot el procés de disseny i d'implantació del pla. També és necessari crear la figura de responsable o d'agent per a la igualtat d'oportunitats, que serà la persona encarregada de liderar el procés de diagnòstic i d'anàlisi de la realitat i del disseny, del desenvolupament i de l'avaluació del pla d'acció.

Tanmateix, és possible que es comenci a fer un primer diagnòstic de la situació interna de la universitat i es vagi avançant en paral·lel amb la declaració institucional, o fins i tot amb la creació de les unitats i de la figura del responsable d'Igualtat d'Oportunitats.

### **2.2.3 Creació de la Comissió i de la figura de l'Agent per la Igualtat**

Tot i que la responsabilitat de formular les polítiques és de la institució i que és aquesta la que ha de posar els mitjans per promoure accions contra la discriminació, és molt convenient que per portar a terme una tasca tant transversal es creï un organisme on recollir iniciatives i opinions i on debatre les propostes.

Aquesta tasca la pot fer una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. Aquesta ha de ser una Comissió consultiva o assessora, formada per persones (dones i homes) motivades pel tema, que tinguin capacitat per recollir les sensibilitats de tots els sectors i els estaments d'una universitat. En aquesta Comissió hi ha de ser representada tota la universitat: el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis, i les estudiantes i els estudiants de les diferents unitats que



componen la universitat. També s'ha de considerar la possibilitat de comptar amb l'assessorament de persones expertes en igualtat d'oportunitats, ja siguin externes o internes a l'organització.

Caldrà que la Comissió compti amb assessorament legal per conèixer les obligacions de la institució en el compliment de lleis i normatives que afectin la pròpia tasca. I no cal dir que si s'evidencia l'incompliment directe d'alguna norma legal cal que la Comissió activi les actuacions que calgui per fer-hi front abans fins i tot que estigui del tot acabada la diagnosi o estigui elaborat el pla d'igualtat d'oportunitats.

Donada la importància i el caràcter transversal d'un pla d'igualtat d'oportunitats, i dels diferents agents o de les diferents unitats implicades en la seva implantació, cal que a més a més la institució, la universitat en aquest cas, nomeni una persona responsable de la política i del pla d'acció.

Aquesta persona responsable del Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha de formar part de la Comissió o presidir-la i, en funció de l'estructura de cada universitat, pot ser un vicerector o una vicerectora d'Igualtat d'Oportunitats o un vicerector o una vicerectora amb d'altres tasques i que assumeixi aquesta funció.

Una altra possibilitat consisteix en el fet de crear una nova figura amb aquestes funcions delegades que hauria de passar a formar part del Consell de Direcció. És convenient que aquesta persona pugui participar en la definició de l'estratègia de la institució i en la presa de decisions per tal d'integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions de la universitat (*mainstreaming*).

Actualment es parla de la figura de l'Agent per a la igualtat d'oportunitats, entesa com aquella persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats, les seves funcions són les de disseny, desenvolupament i avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalitat i actuació<sup>2</sup>.

En qualsevol cas, la persona que tingui la responsabilitat directa sobre el Pla d'Igualtat a la universitat, i a qui anomenarem Agent per la Igualtat d'Oportunitats, serà la responsable de la diagnosi de l'organització i de l'execució del pla, coordinant les persones i unitats involucrades en les diferents accions, gestionant l'assignació dels recursos necessaris per a la seva correcta execució i fent el seguiment diari de la implantació de cada una de les accions. Ara bé, la responsabilitat màxima sobre el

---

<sup>2</sup> Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005 de 28 d'Octubre de 2005.

pla d'igualtat recau sobre el Rector o la Rectora i el Consell de Direcció de la universitat.

#### **2.2.4 Diagnòstic**

Com tota estratègia empresarial, un pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar "a mida" segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions en una tasca de diagnòstic per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal de tota la institució, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en les diferents titulacions i les unitats (centres, instituts de recerca, departaments, seccions i serveis), en els llocs i les categories professionals, els òrgans de decisió i de govern.

Per cobrir totes aquestes àrees, en aquesta guia es proposa un model d'indicadors a utilitzar per fer un diagnòstic de la situació de partida de la universitat, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.

La realització del diagnòstic serà responsabilitat d'una persona o grup de persones sensibilitzades i implicades en portar a terme la política d'igualtat d'oportunitats (l'agent per la igualtat i/o la Comissió per a la IO).

Diagnosticar una institució tan àmplia i complexa com és una universitat pot ser una tasca costosa i llarga si la universitat no està dotada d'una bona base de dades de suficient antiguitat i amb les dades desagregades per sexe. Per aquest motiu, pot ser convenient no esperar a acabar de recollir la informació de tots els indicadors necessaris per acabar l'etapa de diagnòstic i començar a actuar en els indicadors ja estudiats i que presentin signes evidents de discriminació o prendre mesures concretes que facilitin l'execució de fases següents.

Finalment, realitzar periòdicament una diagnosi de l'organització permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'Igualtat d'Oportunitats des de la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i obtenir-ne una valoració global.

### **2.2.5 Política d'Igualtat d'Oportunitats**

Si una institució fa una declaració i mostra una voluntat d'actuació a favor de la igualtat d'oportunitats és perquè detecta que pot millorar alguns dels seus processos o per buscar un millor equilibri entre el nombre de persones de cada sexe en les diferents categories, els llocs i els nivells de responsabilitat.

A partir de la situació interna que hagi pogut evidenciar el diagnòstic i les percepcions de les persones de la Comissió abans creada, es pot anar formulant la política d'igualtat d'oportunitats de la universitat, les línies estratègiques i els principals eixos cap a on s'ha de orientar la seva actuació.

La política d'igualtat d'oportunitats ha de recollir el compromís de lluitar contra la discriminació per raó de gènere i de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i ha de formalitzar la missió i els objectius generals que la institució es marca a llarg termini i els beneficis o els resultats que espera obtenir d'aquesta política.

En el marc de la Comissió d'Igualtat d'oportunitats, s'obrirà un procés de debat per fixar els principis que han d'orientar l'acció de la institució i el treball de la mateixa Comissió i, sobretot, unificar criteris entre les persones que la formen per compartir les inquietuds i els aspectes sobre els quals es vol actuar. Per desenvolupar correctament aquesta tasca pot ser de molta utilitat la consulta d'informació d'altres països, d'altres universitats i de la normativa del país i dels organismes europeus que s'han plantejat els mateixos problemes.

Finalment, la política d'igualtat d'oportunitats s'ha de concretar amb uns objectius específics a curt i mitjà termini i amb unes accions que permetin assolir-los i que s'han de definir i descriure en un pla d'acció.

### **2.2.6 Pla d'Acció**

En acabar la definició de la política de la institució, un cop nomenats els responsables, creada la Comissió i fet el diagnòstic, arriba l'etapa de definició del Pla.

Cal que la Comissió marqui unes prioritats i defineixi uns objectius d'acord amb la situació real analitzada. Aquestes prioritats han de recollir les intervencions més urgents i les inquietuds detectades, valorant la seva màxima eficiència i viabilitat.

Aquests objectius es traduiran en accions positives o correctores que s'hauran de portar a terme des de diferents unitats i serveis de la institució. En aquesta etapa

s'haurà de fixar el calendari d'execució de les accions i la freqüència de revisió del pla. Per a cada actuació s'hauran de determinar els recursos humans i materials necessaris per portar-la a terme, les persones responsables, les persones o les unitats implicades en la seva execució i les destinatàries o beneficiàries.

El Pla d'Acció s'haurà d'aprovar pel Consell de Govern de la universitat, de forma que totes les persones que ocupen responsabilitats institucionals es comprometin amb la seva posada en marxa i amb l'assoliment dels reptes fixats.

### **2.2.7 Difusió**

És la universitat la responsable d'executar actuacions per evitar la discriminació de gènere dintre de la mateixa institució. La Comissió té la responsabilitat de marcar objectius, proposar accions i, com direm més endavant, fer-ne l'avaluació, però en cap cas és la responsable d'acabar amb la discriminació ni ha de disposar de mitjans propis per dur a terme aquesta tasca.

Entenem que o és tota la universitat, encapçalada pels seus òrgans dirigents, la que assumeix aquesta responsabilitat o els esforços individuals de les persones seran ingents i segurament poc eficaços.

La implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats és el resultat d'una decisió voluntària de l'organització i el seu èxit ve determinat, en gran mesura, pel grau de compromís de tots els seus membres, dones i homes. La igualtat és cosa de totes les persones implicades.

Per obtenir l'èxit esperat és necessari aconseguir que tots els estaments de la universitat, estudiantat i personal, se sentin implicats i facin seus els objectius del pla. El primer pas per a això és fer una difusió interna del pla, començant per les persones amb responsabilitat de gestió dintre de la institució (caps d'àrea, caps de servei, responsables de centres, instituts i departaments), i en especial a totes les persones implicades en la gestió dels recursos humans (selecció, concursos, nòmines, retribució) i finalment a tot el personal.

Aquesta fase de difusió es pot fer en paral·lel o amb posterioritat a la fase de sensibilització en matèria de gènere, presentant el resultat de l'anàlisi intern o diagnòstic de la institució i les dades estadístiques que mostrin els desequilibris i la diferent representació de les dones en cada àmbit, unitat, categoria, òrgan de govern i lloc de responsabilitat.

En general, la manca de sensibilitat fa que la discriminació per raó de gènere sigui invisible dintre de les institucions. Les discriminacions i les diferències de tracte s'assumeixen com a normals fins i tot per les mateixes dones, i les persones no són conscients de l'existència d'obstacles que dificulten l'accés, la retenció i la promoció de les dones dintre de la universitat o de com una actitud, un procés, una pràctica o una política pot produir un resultat perjudicial per a un dels col·lectius, el de les dones.

La difusió del pla també ha de ser externa. La universitat, per mitjà del seu servei de comunicació institucional, ha de donar a conèixer la seva política d'igualtat d'oportunitats i el seu pla d'acció a d'altres institucions i universitats, a les administracions i a la societat en general.

Aquesta difusió externa pot portar molts avantatges a la universitat. Com a institució model i promotora de la igualtat d'oportunitats, pot millorar la relació amb l'administració i les institucions responsables de l'ensenyament superior, amb proveïdors i amb altres institucions i empreses col·laboradores. Gràcies a la millora de la seva imatge, pot atraure més i millors estudiantes i estudiants, i disposar de persones altament capacitades interessades en voler-hi treballar.

### **2.2.8 Implantació i seguiment del Pla d'Acció**

La implantació consisteix en l'execució de cada una de les accions que conformen el pla, però a més a més, cal establir els mecanismes i els criteris que permetran fer el seguiment de la seva correcta implantació.

La persona responsable o l'agent per la Igualtat d'Oportunitats haurà de coordinar les diverses unitats i les persones implicades o responsables de la implantació de cada una de les actuacions, així com gestionar el pressupost i assignar els recursos necessaris a cada una de les activitats.

Aquesta persona responsable i la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats seran les responsables de fer-ne el seguiment, controlant el compliment del calendari previst per executar cada actuació i la seva eficàcia i proposant mesures correctores quan es detectin desviacions respecte al pla previst.

Per fer el seguiment del Pla és important recollir les opinions del personal, no només dels responsables de cada una de les accions, sinó també de les persones que en són beneficiàries o destinatàries, per identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució del Pla i buscar les solucions. També cal recollir informació sobre les accions ja realitzades per tal de conèixer els efectes que

l'execució del Pla està tenint sobre l'organització i, per descomptat, s'ha d'informar periòdicament als responsables del Pla sobre el seu desenvolupament i evolució.

### **2.2.9 Avaluació**

Al final del període o de l'horitzó definit pel pla d'acció, s'ha d'avaluar si aquest pla ha estat eficaç. És a dir, s'ha de comprovar si la situació de partida s'ha millorat i si s'han corregit les mancances detectades, els obstacles i els desavantatges en què es trobaven les dones respecte als homes en el seu inici.

Per poder fer aquesta avaluació del pla caldrà tornar a fer una diagnosi, utilitzant un model d'indicadors que, en aquest cas, pot ser simplificat, ja que només caldrà utilitzar els indicadors relacionats amb les accions considerades en el pla.

Si l'avaluació ha estat positiva i les actuacions han estat eficaces, es podran marcar nous objectius amb noves accions per al període següent, amb un nou calendari que comportarà un nou pla per continuar avançant cap a la igualtat d'oportunitats.

En cas que l'avaluació no sigui positiva i les accions poc eficaces, s'hauran de replantejar, buscant noves estratègies per assolir els objectius, dotant de majors recursos i, fins i tot, canviant els objectius, potser massa ambiciosos, per d'altres més accessibles.

### **3. DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

El diagnòstic és un instrument útil i funcional per a la gestió de qualsevol organització i també ho és, en el cas que ens ocupa, per a una universitat. Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ajuda a les persones implicades en la igualtat de gènere a obtenir informació actualitzada, així com a identificar aquells aspectes de l'organització que seria recomanable millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

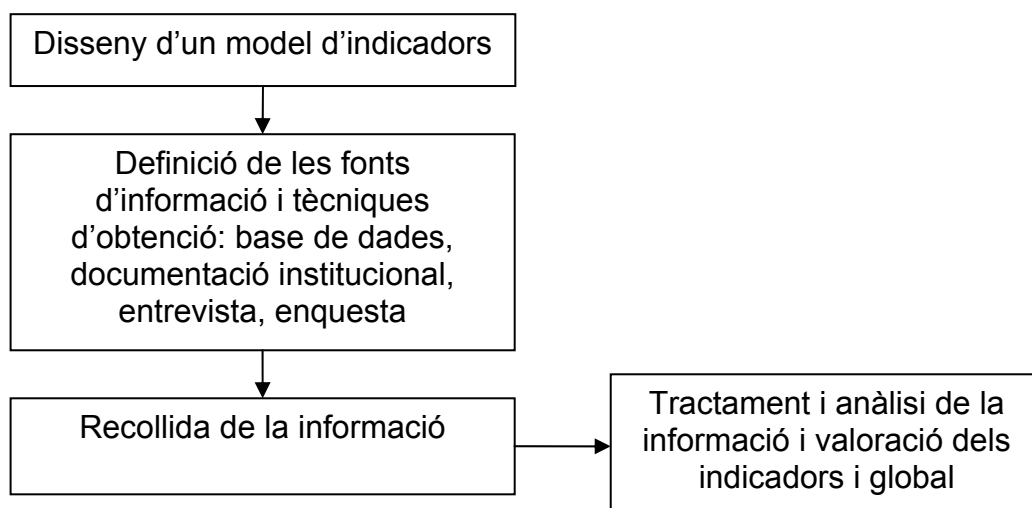
Per a la realització del diagnòstic es recollirà informació sobre la situació de la plantilla i dades estadístiques del personal en relació amb la igualtat d'oportunitats a la universitat. En alguns casos també caldrà utilitzar enquestes o entrevistes al personal i per això és convenient informar i comunicar a la totalitat de la plantilla, amb claredat, el motiu de la recollida de la informació i la utilització d'aquesta, garantint la confidencialitat de les respostes.

En aquest capítol es proposa un mètode per a la realització del diagnòstic d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats. L'apartat 3.1 descriu el procés a seguir; en el 3.2 es proposa un model d'indicadors per cobrir tots els aspectes rellevants que cal analitzar en el cas d'una universitat, incloent per a cada un d'ells la font d'informació i les tècniques d'obtenció d'aquesta; finalment, l'apartat 3.3 descriu un mètode per a l'anàlisi de la informació corresponent als indicadors i l'obtenció de la diagnosi o de la valoració de l'organització.

#### **3.1. Procés per a la realització del Diagnòstic d'una organització en matèria d'Igualtat d'Oportunitats**

La diagnosi de l'organització ha de tenir en compte tots els seus processos interns, les seves polítiques de personal, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball i en les categories professionals i en els òrgans de decisió i de govern. Per aquest motiu és convenient dissenyar un model d'indicadors que cobreixi cada un d'aquests àmbits o aspectes.

La figura 3.1 representa el procés a seguir per tal de realitzar una diagnosi completa d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats.



**Figura 3.1 Procés per al disseny, per a la implantació, per al seguiment i per a l'avaluació del Pla d'Acció**

El primer pas consisteix en el disseny d'un model d'indicadors que cobreixi tots els àmbits rellevants de l'organització i que permeti obtenir-ne una valoració així com detectar els processos i les pràctiques que cal corregir o millorar.

Per a cada un d'aquests indicadors, s'ha de definir la font d'informació i la tècnica per obtenir-la. Alguns d'ells (per exemple, la proporció de dones en les diferents categories professionals) requeriran informació de tipus quantitativa que en general es troba en diferents bases de dades de l'organització. Per valorar altres aspectes serà necessari realitzar una entrevista a la persona responsable d'algun procés o d'alguna unitat. Finalment, alguna informació, com per exemple la percepció de discriminació, només es podrà obtenir mitjançant un qüestionari al personal. Tot i que en alguns casos es poden consultar i adaptar enquestes realitzades per altres organitzacions per valorar aspectes similars, normalment s'hauran de dissenyar a mida.

El següent pas consisteix en la recollida de la informació corresponent a cada indicador. S'ha de tenir en compte, però, que l'organització no sempre disposa de tota la informació necessària i que es pot donar el cas que alguns indicadors quedin sense ser valorats. Per això, és important no esperar a tenir tota la informació per començar a analitzar-la.

Una vegada analitzada tota la informació, s'obtindrà una valoració per a cada un dels indicadors dels quals es disposi d'informació. Amb això es pot formular una valoració global de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats i passar a la següent etapa del procés general, el disseny d'un pla d'acció.



## **3.2. Model d'indicadors i recollida d'informació per al cas d'una universitat**

### **3.2.1 Model d'indicadors**

Una universitat és una organització complexa integrada per moltes persones (estudiantes i estudiants, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis) i unitats (centres, departaments, instituts, serveis, etc.) i a la qual es porten a terme multitud de processos i activitats de diferent naturalesa. Per tal d'obtenir-ne una diagnosi, es proposa un model d'indicadors que cobreix 10 àmbits diferents, que s'inclouen a continuació juntament amb els seus objectius.. La taula 3.1 en presenta un resum.

#### **Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats**

- Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en la universitat.
- Valorar el grau de compromís i d'implicació de tot el personal de la universitat en la igualtat real d'oportunitats a tots nivells. Per aconseguir aquesta implicació jugarà un paper clau la informació i la comunicació.

#### **Àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social**

- Valorar com la universitat contribueix a sensibilitzar i a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat, a través del seu exemple com a institució i a través del comportament de les persones que la componen, en especial el professorat, participant activament i donant suport a iniciatives d'altres col·lectius i institucions per a la igualtat d'oportunitats.
- Valorar com s'incorpora la perspectiva de gènere a la feina realitzada diàriament en l'organització, per tal que l'estudiantat aprengui a incorporar la perspectiva de gènere en el dia de demà en el desenvolupament de la seva activitat professional.
- Valorar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la definició de plans d'estudis, en els continguts i en les metodologies emprades.

- Valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca: en la definició de la temàtica, en el disseny de nous productes, en el diagnòstic de problemes, en la proposta de solucions, en la utilització i l'aplicació de noves tecnologies.

### **Àmbit 3. Comunicació, imatge i llenguatge**

- Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats, els seus objectius, principis i valors s'han comunicat a totes les persones de l'organització i si tot el personal està correctament informat de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu.
- Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral en actes i en reunions institucionals.

### **Àmbit 4. Representativitat de les dones**

- Comprovar que les dones estan representades en tots els àmbits, totes les categories i tots els nivells de l'organització universitària.
- Conèixer la proporció de dones que hi ha a cada un dels estaments de la universitat, la proporció de dones desglossada per unitats estructurals (centres, instituts, departaments i àrees de coneixement, etc).
- Conèixer el desglossament per sexes i per nivell educatiu, i el desglossament per sexe i edat.
- Conèixer la proporció de dones en l'estudiantat per centres i per titulacions de cada un dels cicles educatius (primer, segon i tercer cicle).
- Conèixer la proporció de dones en els òrgans de govern (tant col·legiats com unipersonals).

## **Àmbit 5. Accés, Selecció, Promoció i Desenvolupament**

- Valorar com s'aprofita i es gestiona tot el potencial humà, des de l'accés fins al desenvolupament professional i la promoció de tot el personal sense exclusions.
- Valorar que es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de reclutament, selecció i promoció del personal, amb total transparència i equitat, des de la constitució de les comissions, passant per la definició de criteris de selecció, fins a la designació de la persona més apta per a cada lloc.
- Comprovar que existeix igualtat d'oportunitats per accedir a un lloc de treball o a una categoria de nivell més alt i que no es produeixen discriminacions en cap de les fases del procés de promoció.
- Valorar com l'organització potencia i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.
- Valorar el grau en què l'organització facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el seu personal, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés als cursos de formació i facilitant la participació de tot el seu personal.

## **Àmbit 6. Retribució**

- Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
- Comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'organització universitària, sobretot en el que fa referència al personal laboral.
- Valorar la correcció de l'assignació de llocs de treball a categories professionals i a nivells retributius.
- Comprovar la transparència en la política retributiva, des de la determinació de categories laborals i retributives fins a la transparència de salaris i altres beneficis socials atorgats al personal

### **Àmbit 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació**

- Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.
- Comprovar que tothom en l'organització, personal i estudiantat, té la percepció de ser tractat justament amb dignitat i respecte.
- Valorar les accions que porta a terme la universitat per tal de prevenir, evitar i eliminar, i en el cas de que es produeixin, castigar les actituds sexistes i l'assetjament.
- Valorar el grau de sensibilització de l'estudiantat, la igualtat de tracte, la utilització de llenguatge no sexista per part del professorat i altre personal de l'organització.
- Valorar el grau de sensibilització del personal, la utilització de llenguatge no sexista per part de companys i companyes de treball i per part del personal de comandament o responsables.

### **Àmbit 8. Condicions laborals**

- Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i tipus de jornada que fan les persones.
- Comprovar que no hi ha discriminació en l'assignació d'horaris, per exemple de classes o en l'assignació d'ajuts a la mobilitat i que els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre algun dels col·lectius.

### **Àmbit 9. Conciliació de la vida laboral i familiar**

- Veure si les persones en tots els àmbits, totes les categories i tots els nivells de la universitat (no només en el més alt nivell jeràrquic o en els seus òrgans de govern) tenen la possibilitat de conciliar la seva feina amb la vida personal i familiar.

## Àmbit 10. Condicions físiques de l'entorn de treball

- Comprovar que l'assignació de recursos i d'espais és equitativa i que no es produeix cap discriminació en el repartiment.
- Valorar com el disseny del lloc de treball i dels espais compartits o comuns tenen en compte les característiques de les dones i dels homes.

Per a cada un dels deu àmbits s'han definit un gran nombre d'indicadors. És molt difícil que una universitat disposi de la informació o dels recursos necessaris per avaluar tots els indicadors en un temps raonable. De totes maneres, no tots els indicadors són igual de rellevants. En general, una selecció serà suficient per obtenir una primera diagnosi que permeti dissenyar i engegar un pla d'acció. Per aquest motiu es defineixen dos nivells d'indicadors: els bàsics (B) i els complementaris (C).

Així, el model d'indicadors que es proposa permet dos nivells d'anàlisi: les universitats que comencin a realitzar activitats d'igualtat d'oportunitats, o s'iniciïn en aquesta matèria, poden utilitzar únicament els indicadors bàsics. Pel que fa a les universitats amb experiència, o que hagin fet passos en aquesta direcció i hagin realitzat un esforç per tenir disponible la informació que permet una diagnosi més completa i amb més grau de detall i profunditat, els caldrà utilitzar, a més a més, els indicadors complementaris.

La taula 3.2 inclou un resum dels indicadors definits per a cada un dels àmbits separats segons si són bàsics o són complementaris.

Alguns dels indicadors proposats seran directament utilitzables, mentre que d'altres no seran d'immediata implantació, sempre que no s'obtingui la informació qualitativa necessària. Els indicadors poden ser utilitzats parcialment o en la seva totalitat segons la informació disponible.

El model d'indicadors és un model flexible, que es pot anar adaptant i ampliant si la realitat ho requereix. S'ha de tenir molt present que el model d'indicadors que es proposa correspon a un moment i a un context determinat i que s'ha d'adaptar a cada universitat particular i a cada moment.

### 3.2.2 Recollida d'informació

En una universitat i per al model d'indicadors que es proposa, hi haurà bàsicament tres fonts d'informació, segons la naturalesa de l'indicador a valorar:

- **Indicador amb informació quantitativa:** són bàsicament dades estadístiques actuals i passades que s'haurien de poder generar tractant la informació que es troba en les **bases de dades** de la universitat i de les diferents unitats (centres, departaments, serveis, etc.) que la integren. Tot i que normalment les universitats disposen de la informació que es pretén analitzar, sovint aquesta no es troba desglossada per sexe. Si la universitat no disposa de la informació, es pot buscar de manera exhaustiva o seleccionant una mostra representativa (**mostreig**).
- **Indicador amb informació qualitativa:** aquesta pot fer referència a normatives, polítiques i processos propis de la universitat o a les opinions, les actituds i les experiències de les persones que hi conviuen o a la cultura organitzativa i al clima laboral en relació amb aquest tema.
  - En el primer cas, la informació es pot aconseguir per mitjà d'**entrevistes** a les persones adequades, però cada vegada més aquest tipus d'informació es troba en **documents** accessibles a través de les pàgines webs de la universitat (algunes d'elles són accessibles per part del seu personal però per part del públic en general).
  - En el segon cas, pot ser necessari dissenyar i passar una **enquesta** o qüestionari que reculli aquestes opinions. No és necessari que tota la comunitat universitària respongui a l'enquesta; normalment amb una mostra és suficient per donar una idea de la situació real (**mostreig**).

A la taula 3.3 es detalla la font o les fonts d'informació per a cada un dels indicadors del model que es proposa en aquesta guia.

**Taula 3.1. Àmbits d'actuació**

Àmbit	Resum dels objectius
1. Política d'igualtat d'oportunitats	Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'organització, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social	Valorar com l'organització contribueix a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats en la societat i a la sensibilització sobre aquest tema.
3. Comunicació, imatge i llenguatge	Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors s'ha comunicat a totes les persones de la universitat i si tot el personal està correctament informat de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral d'actes i de reunions institucionals.
4. Representativitat de les dones	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de reclutament, selecció, promoció i desenvolupament del personal.
6. Retribució	Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor correspon igual retribució.
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.
8. Condicions laborals	Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones.
9. Conciliació de la vida laboral i familiar	Comprovar si les persones de tots els estaments, categories i nivells de l'organització (no només del més alt nivell jeràrquic) tenen la possibilitat de conciliar la seva feina amb la vida personal i familiar.
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	Comprovar la neutralitat i la perspectiva de gènere en l'assignació de recursos i d'espais.

**Taula 3.2. Indicadors (bàsics i complementaris)**

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
<b>1. Política d'igualtat d'oportunitats</b>	1.1 Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats 1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.	1.3 Pressupost assignat per portar a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats. 1.4 Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats. 1.5 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats. 1.6 Acreditació segons normes de responsabilitat social (SA8000).
<b>2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social</b>	2.1 Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca. 2.2 Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (continguts i metodologies docents). 2.3 Incorporació de la perspectiva de gènere en la transferència de tecnologia	2.4 Oferta educativa en matèria de gènere. 2.5 Realització de recerca en temes de gènere. 2.6 Participació en campanyes, events i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. 2.7 Comparació i difusió de polítiques i pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats. 2.8 Igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions.
<b>3. Comunicació, imatge i llenguatge</b>	3.1 Informació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats 3.2 Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització.	3.3 Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats. 3.4 Difusió interna i externa del treball i de la recerca de les dones. 3.5 Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre.
<b>4. Representativitat de les dones</b>	4.1 Les dones a la plantilla. 4.2 Les dones a les unitats estructurals. 4.3 Dones i homes a les categories superiors. 4.4 Les dones en els òrgans de govern. 4.5 Les dones en els òrgans de govern de les unitats estructurals. 4.6 Les dones a l'estudiantat.	4.7 Les dones i els homes per nivell educatiu. 4.8 Edat mitjana i antiguitat de les dones i dels homes.
<b>5. Accés, selecció,</b>	5.1 Dones i homes entre les persones que es presenten a	5.3 Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.



<b>promoció i desenvolupament</b>	<p>concursos i entre les que guanyen places.</p> <p>5.2 Les dones en les comissions i en els tribunals de concursos nomenats per la universitat.</p>	<p>5.4 Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.</p> <p>5.5 Perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.</p> <p>5.6 Assistència de les dones a cursos de formació. Ajuts a les dones per assistència a cursos.</p>
<b>6. Retribució</b>	<p>6.1 Dones i homes per categories i nivells retributius.</p> <p>6.2 Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.</p>	<p>6.3 Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre.</p>
<b>7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</b>	<p>7.1 Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.</p> <p>7.2 Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</p> <p>7.3 Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.</p>	<p>7.4 Percepció de tracte discriminatori.</p> <p>7.5 Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment, per sexes.</p>
<b>8. Condicions laborals</b>	<p>8.1 Les dones i els homes en els diferents tipus de contracte.</p>	<p>8.2 Criteris de prioritació de sol·licituds d'ajuts de mobilitat, d'any sabàtic o de trasllat.</p> <p>8.3 Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.</p>
<b>9. Conciliació de la vida laboral i familiar</b>	<p>9.1 Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.</p> <p>9.2 Facilitats que ofereix l'organització per tal de demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.</p>	<p>9.3 Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar.</p> <p>9.4 Agilitat en la substitució per baixa.</p> <p>9.5 Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat i l'excedència després d'un naixement.</p>
<b>10. Condicions físiques de l'entorn de treball</b>		<p>10.1 Condicions de l'espai assignat a les dones i als homes i recursos disponibles.</p> <p>10.2 Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les característiques específiques de dones i d'homes.</p>

Taula 3.3. Fonts d'informació per cada indicador

Ind.	Descripció	B \ C	Font d'informació
<b>1</b>	<b>Política d'igualtat d'oportunitats</b>		
1.1	Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègics clarament definits. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions encaminats al seu assoliment.	B	Normativa i documentació institucional
1.2	Existència d'un departament, d'un comitè o d'una comissió responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització. Existència d'una persona responsable o Agent per a la Igualtat, encarregada del diagnòstic, disseny, desenvolupament i seguiment de les accions i d'avaluar el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla d'igualtat d'oportunitats.	B	Normativa i documentació institucional
1.3	Pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat d'oportunitats i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.	C	Documentació institucional
1.4	Desenvolupament de formació i sensibilització al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.	C	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Servei de Personal
1.5	Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no- discriminació.	C	Enquesta o mostreig a la comunitat universitària
1.6	Acreditació segons alguna de les normes de responsabilitat social (com per exemple la SA8000).	C	Documentació institucional
<b>2</b>	<b>Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social</b>		
2.1	Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca. Si es promou, s'assessora i es revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els projectes de recerca portats a terme en la universitat.	B	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat Recerca Centre de Transferència de Tecnologia (CTT)
2.2	Incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts i en les metodologies docents a cada un dels plans d'estudi	B	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat de Docència
2.3	Incorporació de la perspectiva de gènere en la transferència de tecnologia. Si es promou, s'assessora i	B	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats

	es revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els convenis i serveis a empreses i altres institucions.		o Agent d'Igualtat Vicerectorat Recerca Centre de Transferència de Tecnologia (CTT)
2.4	Oferta educativa en matèria de gènere: assignatures, cursos de postgrau i màster, programes de doctorat	C	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
2.5	Impuls i suport a estudis de gènere per tal de respondre, com a institució, a les necessitats de la societat. Si es realitza recerca en temes de gènere a la universitat.	C	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat de Recerca i Política Científica Centre de Transferència de Tecnologia (CTT)
2.6	Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. L'organització anima i promou la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.	C	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat Extensió Universitària
2.7	Comparació de les polítiques i pràctiques desenvolupades en experiències d'altres organitzacions i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.	C	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat Extensió Universitària
2.8	Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb proveïdors i proveïdores i amb altres institucions, servint d'exemple i de model a seguir.	C	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Àrea d'Economia
<b>3</b>	<b>Comunicació, imatge i llenguatge</b>		
3.1	Realització d'accions informatives (revista, Intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal sobre l'existència i l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats	B	Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat Vicerectorat responsable del pla d'igualtat d'oportunitats
3.2	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, pàgina web de l'organització, etc.). Revisió sistemàtica de tota la documentació institucional (fulls, impresos, formularis, etc.) i de la generada pels seus òrgans de govern per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.	B	Servei de comunicació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat

3.3	Existència de sistemes de comunicació externa per donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'organització com a exemple a seguir per altres.	C	Servei de comunicació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
3.4	Existència d'accions de difusió del treball i de la recerca de les dones de l'organització a través de mitjans interns i externs.	C	Servei de comunicació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
3.5	Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de l'organització.	C	Servei de llengües i terminologia Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
<b>4</b>	<b>Representativitat de les dones</b>		
4.1	Percentatge de dones a la plantilla (per categoria, tipus de contracte i col·lectiu PDI/PAS).	B	Base de dades Servei de Personal
4.2	Percentatge de dones a les unitats estructurals (serveis generals, centres, departaments, instituts) (per col·lectiu PDI/PAS).	B	Base de dades Servei de Personal
4.3	Percentatge de dones en la màxima categoria respecte al total de dones. Percentatge d'homes en la màxima categoria respecte al total d'homes.	B	Base de dades Servei de Personal
4.4	Percentatge de dones en els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat, desglossant segons sigui PDI, PAS o estudiantat.	B	Base de dades universitat Secretaria General
4.5	Percentatge de dones als òrgans de govern de les unitats bàsiques (direcció, consells, juntes, comissions permanents)	B	Base de dades universitat Secretaria General
4.6	Percentatge de dones entre l'estudiantat de la universitat, desglossant per centres i titulacions, primer, segon i tercer cicle (doctorat)	B	Base de dades universitat Vicerectorat de Docència
4.7	Distribució de les dones i dels homes per nivell educatiu (per saber quantes dones són doctores, llicenciades i titulades superiors, etc.) i percentatge de dones a cada nivell educatiu.	C	Base de dades Servei de Personal
4.8	Distribució de les dones i dels homes segons l'antiguitat (per tipus de col·lectiu PDI/PAS). Distribució de les dones i dels homes per intervals d'edat. Edat mitjana de dones i d'homes, i edat mitjana de dones i d'homes per categoria.	C	Base de dades Servei de Personal
<b>5</b>	<b>Accés, selecció, promoció i desenvolupament</b>		
5.1	Percentatge de dones entre les persones presentades a cada concurs i percentatge de dones entre les persones guanyadores de cada plaça (per PDI/PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa).	B	Base de dades Servei Personal

5.2	Percentatge de dones entre els membres de les comissions de concursos i dels tribunals nomenats per la universitat. Existència en l'organització d'un mecanisme o procediment de revisió de la participació de les dones en les comissions.	B	Base de dades Servei Personal Documentació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
5.3	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: psicotècnics, entrevistes, proves de continguts, idiomes, etc. Neutralitat en els formularis de sol·licitud de concursar i existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones concursants que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats a totes les persones candidates.	C	Servei Personal
5.4	Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de l'organització. Amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per a tots els llocs de treball.	C	Servei Personal
5.5	Realització de campanyes o mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i a la capacitació professional (anys sabàtics, permisos laborals per estudis/exàmens, mobilitat i estades a l'estranger, finançament de la matrícula o del cost de cursos de formació). Grau de coneixement d'aquestes mesures per part de tot el personal.	C	Servei Personal Documentació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
5.6	Percentatge de dones entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs i percentatge de dones entre les persones a qui s'ha concedit l'ajut. Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit l'ajut respecte a les dones i als homes que ho havien demanat.	C	Servei Personal
<b>6</b>	<b>Retribució</b>		
6.1	Distribució de les dones i dels homes per categories i nivells retributius. Percentatge de dones a cada categoria i nivell retributiu (per col·lectiu PDI/PAS).	B	Base de dades Servei de Personal
6.2	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu (PDI/PAS) i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial).	B	Base de dades Servei de Personal
6.3	Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre (amb criteris que cobreixin totes les dimensions possibles dels llocs i amb una ponderació que no produeixi una subvaloració dels llocs de treball majoritàriament ocupats per un determinat sexe).	C	Base de dades universitat Servei de Personal
<b>7</b>	<b>Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</b>		
7.1	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.	B	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals

7.2	Existència i difusió d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.	B	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals
7.3	Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori i difusió a tota la comunitat universitària.	B	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals
7.4	Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona. Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors i col·laboradores i personal superior.	C	Enquesta o mostreig a la comunitat universitària
7.5	Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment, per sexes. Proporció de nombre de sancions respecte nombre de queixes, desglossat per sexes.	C	Base de dades Servei de Prevenció de Riscos Laborals
<b>8</b>	<b>Condicions laborals</b>		
8.1	Percentatge de dones per tipus de contracte i distribució de les dones i dels homes per tipus de contracte (desglossament per PAS/PDI): a temps parcial, a temps complet, temporal, indefinit, laboral, funcionari.	B	Base de dades Servei de Personal
8.2	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	C	Servei de Personal
8.3	Criteris utilitzats en l'aprovació de les sol·licituds d'ajuts de mobilitat, d'any sabàtic o de trasllat.	C	Servei de Personal
<b>9</b>	<b>Conciliació de la vida laboral i familiar</b>		
9.1	Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.	B	Servei de Personal
9.2	Facilitats que ofereix l'organització per tal de demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	B	Servei de Personal
9.3	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar	C	Servei de Personal Mostreig
9.4	Agilitat en la substitució per baixa.	C	Servei de Personal
9.5	Percentatge de dones entre les persones que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i l'excedència després d'un naixement	C	Base de dades Servei de Personal
<b>10</b>	<b>Condicions físiques de l'entorn de treball</b>		

10.1	Condicions de l'espai assignat a les dones i als homes (superfície, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll) i recursos disponibles.	C	Base de dades Servei de Personal Responsable Prevenció de Riscos laborals Mostreig
10.2	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les característiques específiques de dones i d'homes.	C	Base de dades Servei de Personal Responsable de Prevenció de Riscos laborals Mostreig

**PDI: Personal Docent i Investigador**

**PAS: Personal d'Administració i Serveis**

### 3.3. Anàlisi de la informació i valoració dels indicadors

En el moment en què es disposa de la informació que requereix un indicador, es pot procedir a la seva valoració. Per això, cal definir prèviament quin és el resultat ideal per a aquest indicador i quins són els marges acceptables o, el que és el mateix, cal definir una escala de valoració que pot ser de tipus quantitatiu o qualitatiu.

El resultat de cada indicador i la seva valoració, juntament amb d'altra informació complementària, es poden recollir de forma sistemàtica i ordenada. Una manera de fer-ho és mitjançant una fitxa com la que es proposa a la taula 3.4. Aquesta conté la següent informació: el codi, l'àmbit, la descripció del mateix, si és bàsic o complementari, si la informació és quantitativa o qualitativa, la font o l'origen de la informació, la fita o el resultat ideal a assolir, les dades reals quan utilitzem l'indicador. En l'apartat de diagnosi es pot saber l'estat de la situació d'una manera molt visual i intuïtiva, segons el color assignat:

- **vermell:** indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que la universitat hauria de dissenyar i implantar accions per tal de millorar-lo sensiblement. Aquest color es pot assignar també en cas que hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.
- **ambre:** indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per tal de millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal per tant seguir treballant per millorar-la.
- **verd:** indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no és necessari dissenyar accions específiques.

Les dades obtingudes i el resultat (color) de la diagnosi permeten fer una valoració de la situació i també afegir, quan sigui necessari, les observacions pertinents.



**Taula 3.4 Model de fitxa per a la valoració dels indicadors**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	Núm. referent als indicadors bàsics o complementaris
<b>Àmbit</b>	Fa referència a l'àmbit d'actuació
<b>Descripció</b>	Breu resum de l'indicador
<b>Bàsic/Complementari</b>	Si es considera bàsic o complementari
<b>Font d'informació</b>	Localització de la font. On es troba
<b>Fita</b>	Objectiu a assolir
<b>Dades</b>	Xifres, percentatges i altres ítems
<b>Diagnosi</b>	Estat de la situació: vermell si és negativa, ambre si necessita millorar i verd si és positiva
<b>Valoració</b>	Conclusions de l'estat de la situació
<b>Observacions</b>	Altres comentaris

A tall d'exemple i per facilitar la comprensió de la fitxa, s'adjunta a la taula 3.5 un exemple d'un indicador de l'àmbit 4.

**Taula 3.5 Exemple de fitxa per a l'indicador 4.1**

Codi	4.1
Àmbit	4. Representativitat les dones
Descripció	Percentatge de dones i d'homes de la plantilla. Índex de feminització desglossat per col·lectiu: professorat (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS)
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades de la Universitat. Gabinet Tècnic i Planificació.
Fita	Assolir el 50% d'homes i de dones en la plantilla
Dades	PDI: Homes 80,5% Dones 19,5% PAS: Homes 41,5% Dones 58,5%
Diagnosi	Vermell
Valoració	En el PDI aquesta universitat està molt lluny d'assolir la fita
Observacions	Encara que en el PAS s'ha assolit la fita, globalment (PDI i PAS) no

La informació de cada indicador, recollida i resumida mitjançant les fitxes, permet elaborar conclusions i obtenir una valoració global de la universitat, que es pot concretar descrivint els punts forts i els punts febles en matèria d'igualtat d'oportunitats, tal com mostra la taula 3.6. Els indicadors amb una diagnosi no satisfactòria (color vermell) donaran lloc a punts febles, mentre que aquells amb un bon resultat (color verd) constituïran els punts forts. A més a més

d'aquesta valoració global, és convenient prioritzar els punts febles en què cal treballar. Això es pot fer segons el resultat de l'indicador (no només el color, sinó també les dades) i la seva importància.

**Taula 3.6 Valoració global: punts forts i punts febles**

<p><b>PUNTS FORTS</b> A partir de la informació recollida indica les accions que la universitat desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats.</p>	<p><b>PUNTS FEBLES</b> A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar la universitat</p>

## 4. PLA D'ACCIÓ: DISSENY, IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats –que es materialitza amb la redacció, la publicació i la difusió de la política d'igualtat d'oportunitats, amb l'assignació de recursos per fer realitat aquesta política i amb la designació de persones (l'Agent per la Igualtat, per exemple), comissions o unitats responsables del disseny, de la implantació i del seguiment del pla d'igualtat d'oportunitats– i la diagnosi de l'estat de l'organització mitjançant un model d'indicadors dona pas al disseny d'un pla d'acció, l'objectiu del qual és dirigir l'organització cap a la igualtat d'oportunitats, no només entre les dones i els homes que hi treballen o conviuen sinó també en la imatge que es projecta de l'organització o en els productes i els serveis que ofereix.

Abans de res, és necessari puntualitzar que el fet que la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats no sigui satisfactòria no implica necessàriament que s'estigui produint discriminació en el si de l'organització.

*Per exemple, es pot donar el cas que el nombre de noies que estudien una determinada titulació sigui molt baix i això sigui degut als diferents rols que la societat atribueix històricament a dones i homes, i no a la política que segueix la universitat en matèria d'accés als diferents estudis.*

Per aquesta raó diferenciarem entre Acció Correctora i Acció Positiva:

**Acció Correctora** Mesura de caràcter obligatori que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació és il·legal, i per tant, aquestes mesures tenen caràcter obligatori.

**Acció Positiva** Mesura que té per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre dones i homes. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

Les mesures que corregeixin discriminacions directes hauran de tenir caràcter permanent, mentre que és possible que algunes de les que corregeixin situacions de discriminació indirecta puguin desaparèixer en assolir-se la igualtat real de les dones i els homes en tots els àmbits i els nivells.

*Exemple: en una organització les reunions de l'equip directiu es fan a les set de la tarda. Es dona el cas que la majoria de dones a qui s'ofereix un càrrec no l'accepten, tot i estar plenament capacitades per ocupar-lo. Això és perquè a la societat d'avui dia les qui suporten les càrregues familiars són encara majoritàriament les dones, i això fa que assistir a reunions a les set de la tarda els sigui molt difícil. D'aquesta manera, evitar reunions a partir d'una certa hora seria una mesura que corregeix una situació de discriminació indirecta i que podria tenir caràcter temporal, ja que podria desaparèixer el dia en què les dones i homes fossin coresponsables de les tasques domèstiques i càrregues familiars.*

És d'esperar que la necessitat de dissenyar i posar en marxa accions correctores sigui inexistent o el més petita possible, doncs significaria que l'organització està duent a terme accions que discriminen directament o indirectament un col·lectiu i que són, per tant, il·legals. Això és especialment cert en el cas d'una universitat, ja que existeix més regulació i transparència que en d'altres organitzacions. Tanmateix, la discriminació indirecta és sovint molt difícil de detectar i per tant es poden donar casos en què passi desapercebuda per a tothom i que surti a la llum quan s'analitza detalladament la situació de l'organització en l'etapa de la diagnosi.

El conjunt d'accions correctores i positives configuren el que s'anomena pla d'acció. L'objectiu d'aquest capítol és el de donar les eines i les indicacions necessàries per tal de poder dissenyar, implantar, fer el seguiment i avaluar el pla d'acció.

Aquest capítol s'estructura de la forma següent: a l'apartat 4.1 es defineix el pla d'acció i s'especifiquen els continguts que ha de tenir; al 4.2 s'especifica la informació i la formació necessàries que han de tenir les persones encarregades del disseny del pla d'acció; al 4.3 es proposa un mètode per al disseny del pla d'acció i es donen criteris per fer-ne la implantació, el seguiment i l'avaluació; l'apartat 4.4 conté una sèrie de consideracions i recomanacions generals que convé tenir en compte durant tot el procés; finalment, l'apartat 4.5 inclou, a tall d'exemple, un conjunt d'accions adaptades al cas d'una universitat.

## 4.1. Pla d'Acció: definició i continguts

El Pla d'Acció es pot definir com una estratègia destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes, eliminant els obstacles que poden impedir a les dones ocupar càrrecs de responsabilitat o certs llocs de treball a la universitat i aplicant mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i la promoció de les dones, amb la finalitat d'obtenir una participació equilibrada de dones i d'homes en totes les ocupacions i les jerarquies. El Pla d'Acció s'acaba en el moment en què s'hagi assolit l'objectiu final.

A excepció de les accions correctores, que la universitat hauria de tenir l'obligació de realitzar (per eliminar les discriminacions que estigui produint en els seus processos o en les seves activitats), el disseny i la implantació d'un pla d'acció és el resultat d'una decisió voluntària. Al primers capítols ja s'han comentat els avantatges que això comporta, no només per a les dones sinó per a tota la plantilla i, en general, per a la institució.. A més a més, en organitzacions de caràcter públic com les universitats, el pla d'acció incidirà també de forma molt positiva en les empreses col·laboradores i, encara més important, en la societat.

Cada universitat ha de dissenyar el seu Pla d'Acció a mida segons les característiques, les necessitats i les possibilitats particulars. Com s'ha comentat anteriorment, el pla queda configurat amb el conjunt d'accions correctores i positives. Per a cada una d'elles cal definir i donar una sèrie d'informacions; les que proposem en aquesta guia es detallen a continuació, a la Taula 4.1.

**Taula 4.1 Informació associada a les accions**

<i>Descripció</i>	En què consisteix l'acció.
<i>Indicador</i>	Quin indicador (model d'indicadors per a la diagnosi) cobreix l'acció. Aquest indicador es pot utilitzar per avaluar l'eficàcia de l'acció.
<i>Objectius</i>	Quin objectiu pretén aconseguir o satisfer l'acció, tant a curt o mig termini (objectiu concret o puntual) com a llarg termini (objectiu principal o general). Resultats esperats.
<i>Persones destinatàries</i>	A qui va dirigida l'acció. En general seran aquelles persones que es trobin en situació de desigualtat i/o aquelles persones que puguin influir en la posada en marxa de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.
<i>Responsables</i>	Qui són les persones responsables de la seva implantació.
<i>Implantació</i>	Quins mètodes o procediments s'utilitzaran per a la seva implantació.
<i>Recursos</i>	Quins són els recursos necessaris (materials, humans, econòmics).
<i>Calendari</i>	Dates previstes de posada en marxa i realització de l'acció.
<i>Fi o Caducitat</i>	En cas de temporalitat, s'especifiquen les condicions que s'han de complir per tal de poder eliminar l'acció.

Donada la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a cada una de les accions, és convenient documentar-les mitjançant unes fitxes que garanteixin que no manca cap dada i que totes les accions tenen un format comú i homogeni. S'inclou a continuació, a tall d'exemple, un possible format d'aquestes fitxes (Taula 4.2).

**Taula 4.2 Fitxa per a les accions**

<b>Acció (nom i descripció):</b>	
Tipus (correctora / positiva):	
Indicador:	
Objectius o resultats esperats:	
Persones destinatàries:	
Responsables:	
Procediment implantació:	
Recursos necessaris:	
Data prevista inici execució:	Data prevista final execució:
Condicció de finalització:	
Observacions:	

Finalment, cal establir els mecanismes per al *seguiment* i per a l'*avaluació* de cada una de les accions o del Pla d'Acció en general.

## **4.2. Informació i formació necessàries per al disseny del Pla d'Acció**

Abans de dissenyar el Pla d'Acció, és necessari garantir que les persones involucrades en el procés tenen la formació i la informació adequada per poder desenvolupar les tasques correctament:

- **Discriminació i situació general de la dona:** per poder jutjar quan una situació o un procediment pot discriminar directament o indirectament les dones, s'han de tenir clars aquests conceptes i, a més a més, tenir coneixement de quina és la situació de les dones en les esferes laboral, política, social i cultural, ja que aquesta pot dur a situacions de discriminació indirecta en el si de l'organització.
- **Situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats:** és imprescindible conèixer exactament la situació de les dones en el si de l'organització per tal de poder detectar els àmbits que es poden millorar o les situacions que s'han de corregir. La diagnosi feta a l'etapa anterior permet disposar de tota aquesta informació.

- **Plans d’acció d’altres universitats:** consultar plans d’acció d’altres universitats o organitzacions similars pot constituir una font d’informació i d’inspiració molt útil (per exemple, es pot consultar el document “Programa Óptima del Instituto de la Mujer. Catálogo de acciones positivas”, ja que conté una llista força exhaustiva d’accions positives). De tota manera, s’ha de tenir molt clar que cada organització necessita un pla d’acció a mida.
- **Processos i estructura de l’organització universitària:** s’ha de conèixer bé l’organització i els processos, ja que això permetrà saber a on es pot incidir amb les accions positives i com es poden implantar o qui n’ha de ser la persona responsable.
- **Normativa:** per corregir algunes situacions de desigualtat o de discriminació caldrà modificar la normativa pròpia de la universitat. Per això, cal conèixer no només aquesta normativa sinó també la normativa o legislació d’ordre superior. D’aquesta manera, es pot saber on incloure determinades mesures o quin tipus d’accions es poden dur a terme.

És important que els representants de les treballadores i dels treballadors (comitè d’empresa, sindicats, etc.) s’involucrin en el desenvolupament del pla d’acció, però també cal estudiar la conveniència d’adreçar-se a persones expertes externes o internes de l’organització.

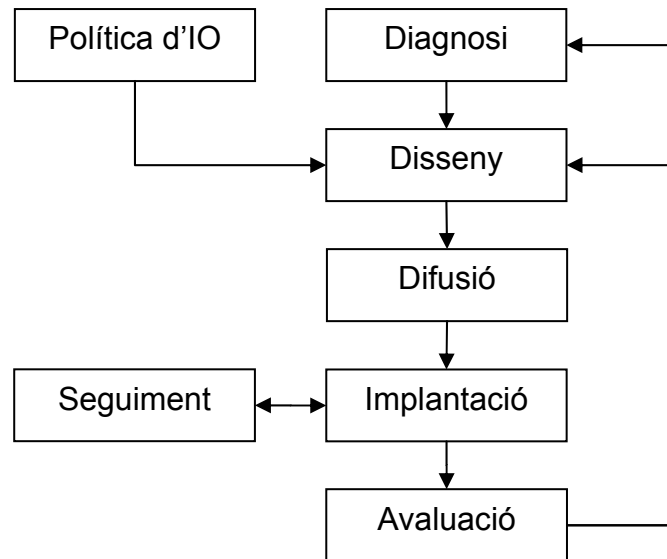
### **4.3. Criteris per al disseny, per a la implantació, per al seguiment i per a l’avaluació del Pla d’Acció**

El Pla d’Acció, concebut com a estratègia encaminada a assolir determinats objectius, pot ser dissenyat seguint diferents mètodes.

L’objectiu últim o general del pla d’acció és l’assoliment de la igualtat real entre dones i homes. Tanmateix, és evident que no hi ha cap acció capaç d’aconseguir-ho per si sola, i és per això que cal posar objectius concrets que es puguin assolir a curt o a mig termini i que condueixin la universitat cap als objectius principals. A més a més, l’assoliment d’objectius puntuals, sovint quantificables, ajudarà a mantenir i a augmentar la motivació i l’interès de les persones pel Pla d’Acció, i en general, per la política d’igualtat d’oportunitats.

A continuació, la figura 4.1 il·lustra el procés a seguir per al disseny, per a la implantació, per al seguiment i per a l’avaluació d’un Pla d’Acció, i com el

resultat d'unes fases pot influir en d'altres; per exemple, el disseny del pla parteix de la diagnosi i de la política d'Igualtat d'Oportunitats i s'ha de revisar i actualitzar en funció de com estiguin funcionant les accions (avaluació) i de com evolucioni la situació de l'organització (diagnosi).



**Figura 4.1 Procés per al disseny, per a la implantació, per al seguiment i per a l'avaluació del Pla d'Acció**

El procediment que es proposa a continuació per al disseny del Pla d'Acció parteix del supòsit que l'organització ha realitzat una diagnosi prèvia. Aquesta diagnosi, que es pot fer seguint un model d'indicadors desglossat en diferents àmbits tal com es proposa al capítol 3 d'aquesta guia, ha de permetre identificar els punts febles de la universitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i aquelles situacions o aquells aspectes en què les dones estan discriminades o subrepresentades.

En grans organitzacions el nombre d'indicadors el resultat dels quals no sigui satisfactori (o, el que és el mateix, nombre de situacions a corregir o millorar) pot ser molt elevat. És evident que en aquests casos el temps i els recursos necessaris per afrontar-los tots seran molt importants, i és per això que caldrà establir un ordre de prioritat, començant per aquells que es considerin més importants o urgents.

El procediment que es proposa per al **disseny del Pla d'Acció** és el següent:

**Priorització** Ordenar els indicadors o els punts febles segons la importància que s'atorgui a cadascun d'ells i el resultat que



hagin obtingut en l'etapa de diagnosi. Per exemple, si es detecten situacions de discriminació directa o indirecta que requereixen accions correctores, aquestes s'hauran de prioritzar.

<b>Predisseny</b>	Per a cada un dels indicadors i seguint l'ordre establert en el pas anterior, dissenyar una o més accions correctores o positives, segons convingui, especificant per a cada una d'elles la descripció, els objectius o els resultats esperats en referència a l'indicador i una estimació del calendari i els recursos necessaris.
<b>Correlacions</b>	Analitzar cada una de les accions del pas anterior per comprovar si la seva aplicació pot cobrir de retruc algun altre indicador a més a més del que ha donat lloc al disseny de l'acció.
<b>Eliminació</b>	Per evitar malbaratar temps i recursos, s'ha d'estudiar la possibilitat d'eliminar alguna de les accions positives que cobreixin només indicadors que ja són coberts per altres accions.
<b>Disseny Pla</b>	Per a cada una de les accions no eliminades, és recomanable d'especificar: descripció, objectius o resultats esperats, persones destinatàries, responsables, implantació, recursos necessaris, calendari i condició de fi o caducitat.

Per a les fases d'identificació de correlacions i d'eliminació d'accions pot ser molt útil fer una taula posant les accions a les files i els indicadors o els punts febles a les columnes. Quan amb una acció es cobreixi un indicador, cal posar una creu a la intersecció entre la fila i la columna corresponent. Una fila (acció) amb més d'una creu indicarà que l'acció cobreix més d'un indicador; una columna (indicador) amb més d'una creu indicarà que hi ha més d'un camí (acció) per corregir-lo o millorar-lo.

*A l'exemple de la Taula 4.3, l'acció A3 (positiva) no cobreix cap indicador que no cobreixi ja l'acció A4 (positiva); això vol dir que A3 es podria eliminar. També a l'exemple, A5 i A6 cobreixen indicadors que ja són coberts per A7 i, al mateix temps, A7 cobreix indicadors que ja són coberts per A5 i A6. Això significa que potser es podria eliminar o bé A5 i A6 o bé A7; per escollir la primera o la segona opció es poden*

*considerar criteris com ara els recursos i el temps necessaris per implantar cada una d'aquestes accions.*

**Taula 4.3 Anàlisi de correlacions**

	I1	I2	I3	I4	I5	I6
A1 (C)	X					
A2 (C)		X				
A3 (P)			X			
A4 (P)			X			X
A5 (P)				X		
A6 (P)					X	
A7 (P)				X	X	

La **difusió** convé fer-la no només una vegada s'ha dissenyat el pla sinó també durant les diferents etapes (per exemple, durant la implantació). Com s'ha comentat en capítols anteriors, les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar el personal sobre aspectes relacionats amb la Igualtat d'Oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives.

La **implantació** del Pla d'Acció pot començar una vegada s'ha finalitzat el seu disseny o abans: en cas que es detectin situacions de discriminació convé actuar com més aviat millor engegant les corresponents accions correctores. La implantació del Pla comporta una sèrie de tasques que s'han de dur a terme:

- Execució de les accions previstes en el Pla d'Acció
- Comunicació al personal de les activitats que es realitzen en el marc del Pla d'Acció.
- Seguiment i control del Pla
- Avaluació del Pla
- Actualització del Pla: és recomanable revisar-lo periòdicament per tal d'eliminar les accions positives quan s'hagin assolit les condicions que marquen la seva finalització, per modificar aquelles accions que no donin els resultats esperats, per adaptar algunes accions en funció de les necessitats i els problemes no previstos que sorgeixin durant la implantació del Pla o per dissenyar noves accions fruit de l'actualització de la diagnosi de l'organització.

Pel que fa als mecanismes de **seguiment** i als criteris d'**avaluació** que s'han d'establir abans de la posada en marxa del Pla d'Acció, s'han de considerar i especificar els aspectes següents:

- La persona o persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions
- El temps i els recursos que es dedicaran al seguiment i a l'avaluació del Pla
- El tipus d'avaluació a realitzar
- Els instruments i els mètodes a utilitzar per a l'avaluació
- Els mecanismes per assegurar que es mantindrà al corrent tant al personal com a la direcció de l'organització del funcionament i els resultats del Pla d'Acció.

Per fer el **seguiment** del Pla és important recollir les opinions del personal, identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució del Pla i buscar les solucions, recollir informació sobre les accions ja realitzades per tal de saber els efectes que l'execució del Pla està tenint sobre l'organització i, per descomptat, informar periòdicament les persones responsables del Pla sobre el seu desenvolupament i evolució.

El seguiment que es faci de les diferents accions pot resultar de gran utilitat a l'hora de l'avaluació. Per això, les persones encarregades de l'aplicació del Pla –o, el que és equivalent, l'execució de cada acció– han de documentar de forma sistemàtica els problemes que sorgeixin, els aspectes a millorar o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant una determinada acció. Amb una senzilla fitxa de seguiment per a cada acció com la que es proposa a la Taula 4.4 es garanteix que el seguiment es realitza de forma correcta i sistemàtica.

**Taula 4.4 Fitxa de seguiment**

<b>FITXA DE SEGUIMENT ACCIÓ: nom acció</b>	
Descripció de l'acció:	
Data d'inici:	Data prevista de finalització:
Persones destinatàries:	
Responsables implantació:	
Resultats provisionals:	
Aspectes a destacar:	
Suggeriments de millora:	

L'objectiu principal de l'**avaluació** del Pla és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos. Les qüestions clau a tenir en compte són: les accions que ja s'han executat són adequades per assolir els objectius marcats (o els resultats esperats)?; són suficients els

recursos que s'havien previst per a la posada en marxa de les accions?; justifiquen la inversió realitzada els resultats obtinguts fins al moment de l'avaluació?

Les activitats d'avaluació es poden realitzar no només al final del Pla sinó també durant la seva execució. D'aquesta manera es pot saber en quina situació es troba la implantació del Pla, què és el que ja s'ha aconseguit i quin camí queda per recórrer. Això ha de permetre modificar o actualitzar el Pla convenientment.

Hi ha tres grans aspectes que s'han d'avaluar; aquests es recullen a la Taula 4.5.

**Taula 4.5 Aspectes a avaluar**

<b>Planificació de les accions (disseny correcte)</b>	<b>Gestió del Pla</b>	<b>Resultats</b>
Si el Pla és aplicable a la realitat de l'organització	Si s'han realitzat les accions dins del calendari previst	Si s'han assolit els objectius i els resultats previstos
Si els objectius o els resultats esperats proposats són els adequats	Si l'assignació de recursos ha estat l'adient	Si les persones que han participat en les accions estan satisfetes
Si les accions previstes són coherents amb els mitjans i els objectius marcats	Si els mètodes utilitzats han estat correctes	Si les persones destinatàries de les accions estan satisfetes

Per dur a terme l'avaluació, es poden fer servir qüestionaris o tests. Tanmateix, per avaluar els aspectes de tipus qualitatiu convindrà utilitzar tècniques com l'observació, les entrevistes individuals o els grups de discussió. S'han de tenir en compte les opinions de totes les persones implicades en cada acció: responsables, executores i destinatàries.

Finalment, realitzar periòdicament una diagnosi de l'organització permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'Igualtat d'Oportunitats des de la implantació del Pla d'Acció i obtenir-ne una valoració global.

#### 4.4. Algunes recomanacions de caràcter pràctic

A continuació es comenten algunes recomanacions a tenir en compte en el disseny, la implantació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Acció:

- Cal demanar ajuda a persones expertes o a d'altres organitzacions que hagin desenvolupat un Pla d'Acció per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.
- Per al disseny d'accions, s'han de tenir en compte aquelles que permetin assolir objectius o millorar situacions o necessitats que s'hagin detectat a l'etapa de la diagnosi.
- Cal tenir present que els efectes de les accions, especialment les positives, acostumen a apreciar-se a llarg termini.
- No cal oblidar els objectius principals que solen ser ambiciosos, però al mateix temps cal plantejar-ne de concrets i puntuals, assolibles sense gran esforç ni inversió de temps i de recursos, ja que permetran mantenir l'interès i la motivació de les persones encarregades del Pla d'Acció i del personal de l'organització.
- Cal assegurar-se que els recursos i el temps de què es disposa són suficients per implantar les accions que s'han plantejat.
- Cal assegurar-se que existeix acord pel que fa al Pla d'Acció tant per part del Consell de Govern o Consell de Direcció com per part del personal i els seus representants (comitè d'empresa, sindicats).
- Cal assegurar-se que els membres de la comunitat universitària estan al corrent de les activitats que es realitzen en el marc del Pla d'Acció. És recomanable definir una estratègia de comunicació per tal d'assegurar la màxima implicació del personal. La difusió de les accions que es duquin a terme i dels resultats que es van obtenint s'haurà de realitzar tant dins de l'organització com fora d'ella. En la mesura del possible, és convenient possibilitar l'intercanvi d'experiències en aquest àmbit amb d'altres organitzacions.
- S'ha de ser flexible en l'execució i la implantació del Pla, ja que és previsible que en el dia a dia apareguin dificultats que endarrereixin les activitats.

- S’han d’avaluar les accions en funció dels resultats esperats.
- Cal aprofitar les avaluacions periòdiques del Pla d’Acció per sensibilitzar el personal i mantenir l’interès.
- Cal preguntar al personal la seva opinió pel que fa al Pla i a les accions executades fins al moment. Després de cada acció, s’haurien de recollir les seves opinions, els seus suggeriments i les seves propostes de millora i formular possibles recomanacions.

#### 4.5. Exemples d’accions positives per a una universitat

En aquest apartat s’inclou una sèrie d’accions positives que es poden implantar en una universitat. La llista no pretén ser exhaustiva però sí d’utilitat per a aquelles universitats que desitgin dissenyar i implantar un Pla d’Acció per a la Igualtat d’Oportunitats.

- **Compromís amb la Igualtat d’Oportunitats:** realitzar una declaració institucional i elaborar una política d’Igualtat d’Oportunitats amb les línies estratègiques i els principals eixos d’actuació. Incorporar la IO en els plans estratègics de les diferents unitats (centres, departaments, instituts, etc.)
- **Organismes per a la Igualtat d’Oportunitats:**
  - crear una comissió consultiva per recollir iniciatives i opinions i debatre propostes per a la IO.
  - crear una unitat específica, amb pressupost associat, que vetlli i es responsabilitzi de dur a la pràctica la política d’Igualtat d’Oportunitats de la universitat: diagnosi de la situació i disseny, implantació, seguiment i avaluació del pla d’actuació.
  - crear la figura de l’Agent per la Igualtat d’Oportunitats.
- **Queixes i denúncies:** establir un procés per prevenir, garantir la protecció i fer arribar la denúncia de situacions d’assetjament i de qualsevol situació de discriminació. Comunicar a tota la comunitat aquests mecanismes.
- **Informació:** possibilitar la recollida sistemàtica i l’actualització periòdica de dades de l’organització i del personal desglossades per sexe, que permetin dur a terme una diagnosi completa en matèria d’Igualtat d’Oportunitats. Demanar a les unitats (centres, departaments, instituts, etc.) un informe anual sobre la Igualtat d’Oportunitats amb aquella informació que no

centralitza la universitat (mesures que s'han dut a terme en favor de la IO, representativitat de les dones en els òrgans de govern, en les comissions, en els tribunals, etc.).

- **Diagnosi:** realitzar una diagnosi periòdica de la universitat en matèria d'Igualtat d'Oportunitats.
- **Difusió interna:** establir mecanismes efectius de difusió de la política d'Igualtat d'Oportunitats, dels resultats de la diagnosi en matèria d'IO, del disseny, de la implantació i dels resultats del Pla d'Acció, etc. Publicació d'una memòria anual amb les dades rellevants de la universitat desglossades per sexe i amb la situació de la universitat en matèria d'IO.
- **Sensibilització interna:** construir una cultura per l'equitat. Per això, establir procediments concrets i efectius de formació i sensibilització per detectar, combatre i eliminar qualsevol tipus de tracte discriminatori.
- **Formació interna:** realitzar formació al professorat per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència, en la recerca i en la transferència de tecnologia i de coneixements.
- **Llenguatge:** editar i difondre una guia de llenguatge neutre (no sexista). Revisar tota la documentació escrita: impresos, documents, models de sol·licituds, formats de cartes, pàgines web, etc. Revisar denominació de llocs de treball, de càrrecs, de titulacions, noms de centres (facultats i escoles).
- **Docència:** impulsar cursos i assignatures sobre la Igualtat d'Oportunitats. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència, tant pel que fa als continguts com a la forma de transmetre'ls (llenguatge no sexista, metodologies didàctiques pensades per a noies i nois). Incorporar als coneixements històrics que es puguin donar sobre una matèria les aportacions de les dones moltes vegades obviades o minimitzades a favor de les dels homes.
- **Recerca:** encoratjar i donar suport a projectes de recerca sobre gènere, discriminació per raó de sexe, igualtat d'oportunitats, etc. Comprovar que s'incorpora la perspectiva de gènere en els objectius, els continguts i els resultats de la recerca.
- **Transferència de coneixements i de tecnologia:** Comprovar que s'incorpora la perspectiva de gènere en la transferència de coneixements i

de tecnologia (per exemple, si es dissenya un aparell per a una empresa, comprovar que té en compte les característiques físiques de les dones).

- **Difusió externa:** realitzar conferències i jornades sobre temes relacionats amb la discriminació i la igualtat d'oportunitats a la universitat i fora d'ella (àmbit familiar, social, econòmic, cultural...).
- **Imatge:** garantir la igualtat d'oportunitats en la imatge que dona la universitat a través de la web i dels mitjans de comunicació. Donar visibilitat als resultats de la recerca desenvolupada per dones o grups en què predominin les dones.
- **Promoció dels estudis:** promocionar entre les noies de primària i secundària aquelles titulacions en què la presència de noies sigui baixa.
- **Representativitat en els òrgans de govern i en els càrrecs acadèmics:**
  - sempre que sigui possible, garantir una representació mínima de dones en tots els òrgans de govern de la universitat i de les seves unitats (centres, departaments, instituts, etc.). Tot i que l'objectiu és la paritat (50% de dones), en alguns casos això pot ser molt difícil o fins i tot impossible. El mínim es pot fixar segons el percentatge de dones que hi hagi a la universitat o el percentatge de dones que poden formar part de l'òrgan de govern. De tota manera, s'ha de tenir en compte que hi ha estudis que afirmen que perquè el punt de vista d'un col·lectiu tingui algun efecte en les decisions que es prenen en un òrgan de govern, aquest hi ha de tenir un pes no inferior al 30%.
  - facilitar la participació de les dones en els òrgans de govern evitant que les càrregues familiars que avui dia encara suporten suposin una barrera.
  - fomentar la participació femenina en els òrgans de govern.
- **Accés:** garantir la transparència i la Igualtat d'Oportunitats en totes les etapes de l'accés als llocs de treball:
  - en el nom del lloc de treball (denominacions neutres)
  - en la descripció dels llocs de treball (tasques, requisits, formació...)
  - en la publicitat de llocs de treball : tant pel que fa al llenguatge com als mitjans de difusió (considerar la possibilitat d'enviar l'oferta a dones incorporades en una base de dades).
  - en els impresos de sol·licitud (llenguatge no sexista, no demanar informació privada que no és rellevant per al lloc de treball, etc.)
  - en el format dels currículums (establir un format estàndard)
  - en les proves i les entrevistes



- en els criteris i en les tècniques de selecció
  - en la composició dels tribunals i de les comissions (no només pel que fa a la representació de dones sinó també cal assegurar que les persones que intervenen en el procés de selecció estan sensibilitzades i formades en temes d'igualtat d'oportunitats).
  - en les reclamacions (establir mecanismes de queixa o denúncia i garantir la presència de dones en les comissions de revisió).
  - en igualtat de condicions, seleccionar una persona del sexe que estigui subrepresentat en el lloc de treball o en l'àmbit professional.
- 
- **Retribució i valoració de llocs de treball:** basar el sistema de retribucions en una valoració de llocs de treball realitzada amb un procediment de valoració de punts per factor que sigui neutre respecte al gènere.
- 
- **Desenvolupament de la carrera professional:**
    - definir una carrera professional tenint en compte la perspectiva de gènere i establir mecanismes per motivar les dones a presentar-se a promocions.
    - estudiar les necessitats de formació de les dones i possibilitar al màxim que les dones segueixin cursos de formació: anunciant públicament els cursos de formació, sensibilitzant els caps o les caps de les diferents unitats perquè proposin dones per assistir als cursos, fent els cursos atractius per a les dones, fent-los en horaris que tinguin en compte la conciliació de la vida laboral i familiar.
    - prioritzar les sol·licituds presentades per dones en la concessió d'ajuts de mobilitat, any sabàtic o trasllat, entre d'altres (per exemple, establint el fet de ser dona com a criteri favorable).
    - compensar el temps dedicat a la cura de filles o dels fills, o de les persones grans. Això es pot fer, per exemple, assumint per als anys en què s'ha produït aquesta dedicació una producció igual al promig dels anys anteriors.
- 
- **Conciliació de la vida laboral i familiar:** establir mesures per millorar (per sobre de la normativa mínima aplicable) la conciliació de la vida laboral i familiar:
    - flexibilitat en l'horari que possibiliti una millor compatibilització de les càrregues familiars amb la vida laboral (horaris flexibles, reducció de jornada, treball compartit, teletreball).
    - evitar formació i reunions en horari no laboral
    - concessió de permisos per raons familiars al personal d'ambdós sexes.

- possibilitat real de demanar permís o excedència, garantint unes bones condicions de reincorporació i preveient una possible actualització de coneixements (posada al dia). Mantenir informades a les dones en situació de baixa de maternitat sobre els assumptes de la seva unitat, de la universitat i de les possibles vacants o oportunitats de feina que puguin sorgir.
- facilitat per deixar temporalment el lloc de treball (baixes): sobretot entre el professorat, que sol sentir-se responsable de les seves classes i sovint no demana la baixa tot i ser necessària.
- **Condicions de treball:**
  - garantir la igualtat d'oportunitats en l'assignació de recursos (ordinadors, taula, etc.).
  - utilització de criteris neutres en el repartiment d'espais: persones amb despatx propi i mida del despatx, condicions de lluminositat, soroll i temperatura al despatx, etc.
  - Adequació ergonòmica dels recursos compartits, del mobiliari i de les eines de treball a les característiques corporals de les dones i dels homes (alçada de les pissarres, per exemple). Tenir en compte també l'adequació quan una dona està embarassada.
  - Detectar riscos laborals propis de les dones

## 5. NORMATIVA

El dret de totes les persones a la igualtat i a la protecció contra la discriminació constitueix un dret universal. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides en la Constitució Espanyola, en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i en tota la normativa comunitària.

### 5.1 Constitució Espanyola i normativa derivada

L'article 14 de la **Constitució Espanyola** reconeix el dret a la no-discriminació:

“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”

**L'Estatut dels Treballadors** (RDL 1/1995 de 24 de març), també recull el principi de la no-discriminació en diversos articles:

Article 4.2.c els treballadors tenen dret: “A no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexe, estat civil ...”

Article 17.1 sobre el principi de no-discriminació en les relacions laborals.

Article 24.2 sobre igualtat de tracte en els criteris de promoció.

Article 28 sobre igualtat de remuneració per raó de sexe.

Per tal d'afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, **l'ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005 de 7 de març** publicada al BOE el 8 de març de 2005, acorda diverses mesures, entre les quals es poden destacar les següents:

Article 1.3: “En l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària”.

Article 4.1: “S'acorda crear una unitat específica de “Dona i ciència” per abordar la situació de les dones en les institucions investigadores i millorar la seva presència en aquestes”.

Article 4.2: “S'acorda incloure, com a criteri addicional de valoració en la concessió d'ajuts a projectes de recerca, la participació de dones en els equips de treball”.

Article 7.1: “Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés al treball públic inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'alguns dels dos sexes”.

Article 7.2 e) “Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts”.

## 5.2 Estatut d'Autonomia i normativa derivada

L'**Estatut d'Autonomia** avui vigent a Catalunya proclama en el seu article 8.2:

“Correspon a la Generalitat, com a poder públic i en l'àmbit de la seva competència, promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què aquest s'integra siguin reals i efectives, eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin llur plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”

I també a l'article 9.27, entre les competències exclusives de la Generalitat de Catalunya, es contempla la promoció de la dona.

Des de la creació de l'Institut Català de la Dona, l'any 1989, el Govern de la Generalitat ha aprovat, fins a l'actualitat, cinc **plans d'igualtat d'oportunitats** com a instruments bàsics per a l'articulació de les polítiques públiques d'igualtat de gènere. El V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya comprèn el període 2005-2007.

En la **proposta aprovada pel Parlament de Catalunya d'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, es fa un pas més en el seu redactat. L'article 41 sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques diu el següent:

Article 41.1: “Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat”.

Article 41.2: “Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes”.

També l'article 45.1 del nou Estatut d'Autonomia sobre àmbit socioeconòmic recull la necessitat d'adoptar mesures per promoure el progrés econòmic i social de Catalunya i dels seus ciutadans, basats entre d'altres principis, en el d'igualtat d'oportunitats. En l'apartat 3 del mateix article, es proclama el deure dels poders públics d'adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i d'impulsar i de promoure, entre altres, les polítiques de no-discriminació per raó de gènere.

L'article 153 declara que correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que inclou:

- a) “La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, i també l'establiment d'accions positives per a eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.”

La Generalitat de Catalunya també ha incorporat la perspectiva de gènere en el **Pla de Recerca i Innovació de Catalunya 2005-2008**. El pla s'estructura en diversos programes i en el programa de personal de recerca un dels objectius consisteix en assegurar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la carrera investigadora. Una de les accions prioritàries d'aquest programa és el foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones:

“Aquest programa promou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la ciència, a fi que les perspectives d'acció i promoció de les dones estiguin al mateix nivell que les dels homes”.

Entre els instruments específics d'aquest programa hi ha la creació d'una Comissió per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la ciència i l'elaboració de dades classificades per sexes. Segons aquesta mesura:

“Tota institució pública que desenvolupi recerca i docència a Catalunya haurà de generar i fer accessibles les dades del personal de tots els nivells classificades per sexes. Es valorarà la igualtat dels sexes en l'atorgament de projectes”.

### 5.3 Normativa europea

En la normativa comunitària, la igualtat de tracte entre dones i homes és un principi fonamental, d'acord amb l'article 2 i l'apartat 2 de l'article 3 del **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea** i la jurisprudència del Tribunal de Justícia. Aquestes disposicions proclamen la igualtat entre dones i homes com a una tasca essencial i un objectiu de la Comunitat i imposen l'obligació de promoure la igualtat en totes les seves activitats.

L'article 141 del Tractat, i en particular l'apartat 3, fa referència específica a la igualtat d'oportunitats i a la igualtat de tracte entre dones i homes en aspectes de contractació i ocupació.

La Comunitat Europea ha desenvolupat diverses directives, recomanacions i resolucions que proporcionen el marc legal de referència per a tots els aspectes d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball (retribució, condicions de treball, contractació, promoció, etc.).

Entre les directives, d'obligat compliment i que modifiquen la legislació interna del Estats membres, cal destacar les següents:

**Directiva 75/117/CEE** del Consell, de 10 de febrer de 1975, referent a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres sobre l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores.

**Directiva 97/80/CE** del Consell, de 15 de desembre del 1997 sobre la reversió de la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.

**Directiva 2002/73/CE** del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball.

**Directiva 2004/113/CE** del Consell, de 13 de desembre de 2004, implementant el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i aprovisionament de béns i serveis.

## 6. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes lligats al principi d'igualtat d'oportunitats a partir, bàsicament, de la normativa. Els diferents conceptes han estat ordenat alfabèticament.

**Accions positives:** mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, a eliminar la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Segons la definició del Comitè per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell d'Europa, l'acció positiva és una estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats a través d'unes mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials.

**Agent per la igualtat<sup>3</sup>:** aquella persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalitat i actuació.

**Discriminació per raó de sexe:** es produeix quan una persona es tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no en base a la seva aptitud o capacitat individual<sup>4</sup>. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005 de 28 d'Octubre de 2005.

<sup>4</sup> Programa Óptima (2002). Instituto de la Mujer. Guía de desarrollo de acciones positivas.

<sup>5</sup> Convenció ONU de 18 de desembre 1979.

**Discriminació directa**<sup>6</sup>: situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

**Discriminació indirecta**<sup>7</sup>: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

**Equitat de gènere**<sup>8</sup>: imparcialitat de tracte en base al gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que essent diferent es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

**Igualtat de gènere**<sup>9</sup>: concepte que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes**: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política i social.

**Igualtat de tracte entre dones i homes**: absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

**“Mainstreaming”**<sup>10</sup>: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells.

El “mainstreaming” implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

---

<sup>6</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002.

<sup>7</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002.

<sup>8</sup> Segons la “European Foundation for the improvement of living and working conditions” basada en el glossari de la Comissió Europea.

<sup>9</sup> Segons la “European Foundation for the improvement of living and working conditions” basada en el glossari de la Comissió Europea

<sup>10</sup> Rees, T. (1998) Mainstreaming Equality in european Union. Londres: Routledge.



**Pla d'igualtat d'oportunitats:** és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball<sup>11</sup>, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

**Sostre de vidre:** fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

---

11 Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.

# III

**DIAGNÒSTIC DE LA  
SITUACIÓ EN MATÈRIA  
D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS A LA  
UNIVERSITAT  
POLITÀCNICA DE  
CATALUNYA**



## 1. INTRODUCCIÓ

En aquesta part s'inclou la diagnosi de la Universitat Politècnica de Catalunya en matèria d'Igualtat d'Oportunitats. Aquesta ha estat realitzada mitjançant la valoració de cada un dels indicadors del model presentat a la Guia. Al capítol 2 es recullen les fitxes de valoració de cada un dels indicadors i, al capítol 3, les conclusions de la diagnosi, tant gràficament com en forma de punts forts i febles.

La metodologia seguida així com les dificultats que presenta la realització d'una tasca com aquesta ja han estat presentades en capítols anteriors (concretament, a la part introductòria d'aquest document i al capítol 3 de la Guia).

El temps i la informació disponible durant el curt període de realització d'aquesta fase del projecte permeten obtenir una primera diagnosi que, si bé en alguns casos no arriba a un gran nivell de detall, és més que suficient per donar una visió de la situació real en què es troba la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## 2. FITXES DE VALORACIÓ

### 2.1 Política d'igualtat d'oportunitats

Codi	1.1
Àrea	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Descripció	Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques clarament definits. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions encaminats al seu assoliment.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Normativa i documentació institucional
Fita	La seva existència
Dades	La UPC no disposa d'un pla d'igualtat d'oportunitats Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat de Personal Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Servei de Personal Entrevista amb el Programa Dona
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora negativament la seva no-existència
Observacions	Ens consta que la UPC està interessada en la seva existència Normativa i documentació institucional

Codi	1.2
Àrea	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Descripció	Existència d'un departament, d'un comitè o d'una comissió responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització. Existència d'una persona responsable o Agent per la Igualtat, encarregada del diagnòstic, disseny, desenvolupament i seguiment de les accions i d'avaluar el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla d'igualtat d'oportunitats.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Normativa i documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat de Personal Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Servei de Personal Entrevista amb el Programa Dona
Fita	La seva existència
Dades	La UPC ha creat una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. El Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària té actualment assignada la responsabilitat d'actuacions amb la perspectiva de gènere com a responsable que és del Programa Dona de la UPC
Diagnosi	Ambre
Valoració	Es valora positivament la creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats com a un primer pas en la línia de nomenar una persona responsable o Agent per la Igualtat per portar a terme les tasques pertinents
Observacions	La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats és una garantia en aquesta

direcció, ja que les persones que la formen poden reclamar l'existència d'una persona que canalitzi i executi les propostes i demandes de la Comissió.

Codi	1.3
Àrea	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Descripció	Pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat d'oportunitats i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Documentació institucional
Fita	Existència d'un pressupost assignat al pla d'oportunitats que sigui suficient per poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.
Dades	Documentació pressupostària de l'any en curs Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Programa Dona
Diagnosi	Vermell
Valoració	La UPC no disposa encara d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats i per tant no té pressupost assignat
Observacions	

Codi	1.4
Àrea	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Descripció	Desenvolupament de formació i sensibilització al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat de Personal Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Servei de Personal Entrevista amb el Programa Dona Institut de Ciències de l'Educació (ICE) Oficina de Formació (OFA)
Fita	Realització d'accions de formació i sensibilització en igualtat d'oportunitats.
Dades	No hi ha hagut cap actuació
Diagnosi	Vermell
Valoració	La UPC no ha fet cap actuació en aquesta direcció
Observacions	

Codi	1.5
Àrea	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Descripció	Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no-discriminació.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Servei de Comunicació

	Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Que s'incorpori explícitament en la missió i visió de la UPC el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que existeixi una cultura que afavoreixi l'equitat
Dades	Documentació institucional La UPC ha inclòs en l'article 7 dels seus Estatuts, titulat "Igualtat d'oportunitats entre dones i homes", el següent redactat: "La Universitat ha de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits universitaris" i ha començat a treballar en aquesta direcció creant la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i també inclou criteris específics en la Normativa d'Ajuts per a la mobilitat externa del PDI, on entre els criteris de prioritització, en l'apartat h) diu: "Suport a les dones per a pal·liar les dificultats afegides de conciliació de la mobilitat amb la vida familiar"
Diagnosi	Ambre
Valoració	Valorem positivament aquestes iniciatives com a un primer pas en el foment de la cultura de la igualtat d'oportunitats
Observacions	

Codi	1.6
Àrea	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Descripció	Acreditació segons alguna de les normes de responsabilitat social (com per exemple la SA8000).
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària
Fita	Acreditació segons alguna de les normes de responsabilitat social (com per exemple la SA8000).
Dades	No hi ha cap actuació en aquesta direcció
Diagnosi	Vermell
Valoració	La UPC no ha pres cap iniciativa en aquesta direcció
Observacions	

## 2.2 Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social

Codi	2.1
Àrea	POLÍTiques D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca. Si es promou, s'assessora i es revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els projectes de recerca portats a terme en la universitat.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerector de Recerca Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Existència d'accions per promoure i sensibilitzar les persones que fan recerca per tal que hi incorporin la perspectiva de gènere.

Dades	No hi ha cap iniciativa institucional en aquest sentit
Diagnosi	Vermell
Valoració	Valorem negativament que no hi ha cap actuació per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca portats a terme en el conjunt de la universitat
Observacions	

Codi	2.2
Àrea	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts i en les metodologies docents a cada un dels plans d'estudi
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària
Fita	Existència d'accions per promoure i sensibilitzar les persones que fan docència per tal que hi incorporin la perspectiva de gènere, tant en els continguts com en les metodologies docents.
Dades	No hi ha cap treball en aquesta direcció
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora negativament la no-existència
Observacions	

Codi	2.3
Àrea	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Incorporació de la perspectiva de gènere en la transferència de tecnologia. Si es promou, s'assessora i es revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els convenis i serveis a empreses i altres institucions.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària
Fita	Existència d'accions per promoure i sensibilitzar les persones que fan transferència de tecnologia per tal que hi incorporin la perspectiva de gènere.
Dades	No hi ha hagut cap acció
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora negativament la no-existència d'accions en aquesta direcció
Observacions	No hi ha impuls institucional, encara que ens consta la iniciativa d'algunes professores i d'alguns professors per incorporar aquesta sensibilitat

Codi	2.4
Àrea	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Oferta educativa en matèria de gènere: assignatures, cursos de postgrau i màster, programes de doctorat
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu



Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
Fita	Existència d'oferta educativa en matèria de gènere.
Dades	Primer i segon cicle: assignatura ALE InterCampus (no és específica de la UPC) que es diu "Gènere i Medi Ambient" Cursos Tercer Cicle: Sostenibilitat; Tecnologia i Humanisme Cursos Formació Continuada: Problemes psicosocials emergents: assetjament sexual i violència en el treball
Diagnosi	Vermell
Valoració	La UPC no té cap assignatura de primer o segon cicle que contempli aquesta problemàtica. A la UPC no existeix oferta educativa en tercer cicle específica en matèria de gènere o d'igualtat d'oportunitats. Els cursos de tercer cicle i formació continuada tracten la problemàtica de forma col·lateral.
Observacions	

Codi	2.5
Àrea	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Impuls i suport a estudis de gènere per tal de respondre, com a institució, a les necessitats de la societat. Si es realitza recerca en temes de gènere a la universitat.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària
Fita	Impuls i suport a estudis de gènere per tal de respondre, com a institució, a les necessitats de la societat. Realització de recerca en temes de gènere a la universitat.
Dades	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament l'existència del GIOPACT, grup de recerca sobre la igualtat d'oportunitats, i les investigacions puntuals en diferents centres de la UPC.
Observacions	La institució ha facilitat l'existència del grup de recerca fent compatible la seva pertinença amb la pertinença a un altre grup de investigació

Codi	2.6
Àmbit	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. L'organització anima i promou la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. Existència d'accions per animar i promoure la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.

Dades	El Programa Dona promou la igualtat d'oportunitats entre les possibles futures alumnes. No hi ha dades quantitatives de la possible participació del personal en aquestes activitats. No ens consta cap promoció per part de la institució.
Diagnosi	Ambre
Valoració	Es valora positivament el treball del programa Dona. Caldria quantificar la participació del personal en aquestes activitats, en el marc de la quantificació de les activitats en general, i es podria augmentar l'interès del personal per aquestes qüestions.
Observacions	

Codi	2.7
Àmbit	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Comparació de les polítiques i pràctiques desenvolupades amb experiències d'altres organitzacions i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Comparació de les polítiques i pràctiques desenvolupades amb experiències d'altres organitzacions i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Dades	No hi ha dades recollides
Diagnosi	Vermell
Valoració	Valorem negativament la no-existència de dades ni d'accions en aquesta direcció per part de la institució, tot i que ens consta la participació del Programa Dona i del mateix Vicerector de Docència i Extensió Universitària en alguna d'aquestes activitats.
Observacions	

Codi	2.8
Àmbit	POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb proveïdors i proveïdores i amb altres institucions, servint d'exemple i de model a seguir.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària
Fita	Existència d'accions per fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb proveïdors i proveïdores i amb altres institucions, servint d'exemple i de model a seguir.
Dades	No hi ha accions
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora negativament la no-existència d'accions en aquesta direcció
Observacions	

## 2.3 Comunicació, imatge i llenguatge

Codi	3.1
Àmbit	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Realització d'accions informatives (revista, Intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal sobre l'existència i l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat de Personal Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Servei de Personal Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Realització d'accions informatives per a la totalitat del personal sobre l'existència i l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats
Dades	No hi ha actuacions
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora negativament la seva no-existència
Observacions	Com que no hi ha cap pla ni s'està en procés de redactar-ne un, no poden haver-hi accions informatives.

Codi	3.2
Àmbit	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, pàgina web de l'organització, etc.). Revisió sistemàtica de tota la documentació institucional (fulls, impresos, formularis, etc.) i de la generada pels seus òrgans de govern per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Pàgina web Revista Informacions (informació interna) Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat de Personal Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Servei de Personal Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització. Revisió sistemàtica de tota la documentació institucional i de la generada pels seus òrgans de govern per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.
Dades	Anàlisi pàgina web, documentació institucional, acords òrgans de govern, impresos, fulls, formularis, etc.
Diagnosi	Ambre
Valoració	S'ha fet un seguiment de la realitat i es constata un augment de la sensibilitat en les publicacions pròpies i en la pàgina web. En els acords de govern i en la documentació generada des del Consell de Govern i el Claustre la redacció és revisada per tal de garantir l'ús de llenguatge no sexista. Continua havent-hi impresos i documentació generada per unitats de la UPC que encara contenen llenguatge sexista.
Observacions	

Codi	3.3
Àmbit	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Existència de sistemes de comunicació externa per donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'organització com a exemple a seguir per altres.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Programa Dona
Fita	La seva existència
Dades	No s'ha comunicat el pla d'igualtat d'oportunitats, ja que no es té.
Diagnosi	Vermell
Valoració	L'acció de l'indicador no s'ha realitzat
Observacions	

Codi	3.4
Àmbit	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Existència d'accions de difusió del treball i de la recerca de les dones de l'organització a través de mitjans interns i externs.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Programa Dona
Fita	La seva existència
Dades	S'ha informat puntualment als mitjans de comunicació sobre les investigacions del GIOPACT. S'ha renovat el Pla de promoció de la UPC, amb el qual hi ha la intenció de donar més visibilitat al treball de les dones.
Diagnosi	Ambre
Valoració	Es valora positivament la comunicació externa d'algunes de les investigacions fetes fins ara. Es considera insuficient la informació interna.
Observacions	

Codi	3.5
Àmbit	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de l'organització.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Servei de Comunicació
Fita	La seva existència i difusió entre el personal
Dades	El Servei de Llengües i Terminologia de la UPC ha redactat una guia de llenguatge no sexista que ha de ser distribuïda properament (a partir de gener de 2006). La guia es presentarà a diferents col·lectius (caps de

	serveis, administradors i administradores d'unitats, caps de departament, personal de la UPC...).
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament la seva existència i el fet que en breu s'iniciaran les accions de difusió i sensibilització.
Observacions	

## 2.4 Representativitat de les dones

Codi	4.1
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Percentatge de dones a la plantilla, per categoria, tipus de contracte i col·lectiu (PDI/PAS).
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Assolir el 50% d'homes i de dones en la plantilla i en cada categoria.
Dades	Percentatge de dones: PDI: 19,5% PAS: 58,5% (funcionari/a 88,1%, laboral 31,1%) En el PDI, el nombre de dones entre les persones de la categoria de CU (catedràtic/a d'universitat) és inferior al 5%.
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora molt negativament la baixa representativitat de dones entre el PDI. Pel que fa al PAS, el funcionariat està fortament feminitzat mentre que entre el PAS laboral el nombre de dones és baix. Aquest desequilibri es valora negativament.
Observacions	

Codi	4.2
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Percentatge de dones a les unitats estructurals (per col·lectiu PDI/PAS).
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades del Servei de Personal
Fita	Assolir el 50% de dones a les unitats estructurals (com a mínim, aquest valor hauria de ser similar al percentatge de dones que hi ha a la UPC).
Dades	PDI: només hi ha una unitat estructural (departament d'òptica i optometria) en què el percentatge de dones superi el 50% (51,9%). Hi ha catorze unitats en què el percentatge no arriba ni al 10%. Hi ha vuit unitats amb més d'un 30% de dones. PAS: la majoria d'unitats (excepte 7) estan feminitzades.
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora molt negativament la baixa representativitat de dones entre el PDI de les unitats estructurals.
Observacions	En el cas del PDI totes les unitats estructurals de la UPC menys una estan molt lluny d'aconseguir la fita

Codi	4.3
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

Descripció	Percentatge de dones en la màxima categoria respecte al total de dones. Percentatge d'homes en la màxima categoria respecte al total d'homes.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Assolir el 50% de dones a la màxima categoria (com a mínim, el percentatge de dones a la màxima categoria hauria de ser igual al percentatge de dones a la UPC). Igualar els percentatges de dones i d'homes que assolixen la màxima categoria.
Dades	PDI en la màxima categoria: Dones 1,8% i Homes 11,5%. A més a més, a la màxima categoria (incloent catedràtic/a funcionari/a i contractat/da) només el 3,7% són dones. PAS en la màxima categoria: Dones 12,2% i Homes 16,8% (a la màxima categoria, hi ha un 50,5% de dones)
Diagnosi	Vermell
Valoració	En el PDI la UPC està molt lluny d'assolir la fita.
Observacions	Sorprèn que, malgrat que el PAS estigui feminitzat, la proporció de dones que assolixen la màxima categoria també és més baixa que la proporció d'homes que ho fan (això pot indicar una major dificultat a promocionar-se o que directament en els nivells més alts del PAS laboral es contractin més homes)

Codi	4.4
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Percentatge de dones en els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat, desglossant segons sigui PDI, PAS o estudiantat.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades universitat Secretaria General
Fita	Assolir el 50% de dones als òrgans de govern (com a mínim, aquest valor hauria de ser, a cada òrgan de govern, igual al percentatge de dones que en poden formar part).
Dades	Claustre universitari: Consell de Direcció: 21,4% PDI: 17,5% PAS: 58,1% Consell de Govern: PDI: 18,2% PAS: 66,7% Estudiantat: 16,7% Junta Consultiva: 3,1% Comissió Selecció, Avaluació Personal Docent i Investigador Universitari (CSAPDIU): 20% (PDI)
Diagnosi	Ambre
Valoració	Es valora negativament la baixa representativitat de les dones en els òrgans de govern, tot i que en alguns i per a algun col·lectiu (especialment el PAS) la diferència entre el percentatge de dones i el percentatge de dones que en podrien formar part és similar.
Observacions	

Codi	4.5
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Percentatge de dones als òrgans de govern de les unitats bàsiques (direcció, consells, juntes, comissions permanents)
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades universitat Secretaria General
Fita	Assolir el 50% de dones als òrgans de govern de les unitats bàsiques (com a mínim, aquest valor hauria de ser, a cada òrgan de govern, igual al percentatge de dones que en poden formar part).
Dades	Directors/directores de centre: 13% (2 dones i 13 homes). Entre les persones elegibles, hi ha un 18,21% de dones. Equip directiu dels centres: 29% Directors/directores de departament: 3% (1 dona i 39 homes). Entre les persones elegibles, hi ha un 18,19% de dones. Secretari/a de departament: 34% Directors/directores d'institut: 1 dona i 2 homes
Diagnosi	Vermell
Valoració	Els equips directius dels Centres, Departaments i Instituts de la UPC estan molt masculinitzats, sobretot els dels Departaments. En general el dèficit de representació de les dones és més gran en el cas del càrrec de Director/a d'Unitat Bàsica
Observacions	

Codi	4.6
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Percentatge de dones entre l'estudiantat de la universitat, desglossant per centres i titulacions, primer, segon i tercer cicle (doctorat)
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades universitat Vicerectorat de Docència
Fita	Igualar el percentatge de dones i d'homes entre l'estudiantat (globalment i per titulacions).
Dades	Primer i Segon Cicle: 30,95% Segon Cicle: 18,21% Tercer Cicle (Doctorat): 33,2% Dones Per titulacions, s'observa que en algunes el percentatge de dones és molt més baix que la mitjana.
Diagnosi	Vermell
Valoració	La UPC esta molt lluny d'assolir la fita globalment però tampoc ha assolit la fita cap grup per separat (primer, segon i tercer cicle). Tot i que hi ha unes poques titulacions (arquitectura, enginyeria química, òptica...) que fan pujar la mitjana, a la majoria el percentatge de noies és molt baix.
Observacions	Es valora positivament el fet que la UPC, dintre del Pla de promoció dels estudis, està duent a terme accions per tal d'atraure més noies.

Codi	4.7
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Distribució de les dones i dels homes per nivell educatiu (per saber quantes dones són doctores, llicenciades i titulades superiors, etc.) i percentatge de dones a cada nivell educatiu.

Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Igualar els percentatges de dones i d'homes en els diferents nivells educatius.
Dades	PDI: la distribució de les dones i dels homes per nivells educatius és molt similar. El percentatge de dones a cada nivell educatiu és proper al percentatge de dones a la UPC (al voltant del 20%). PAS: la distribució de dones i d'homes per nivells educatius és similar. Els nivells més alt (doctorat) i més baix (certificat d'escolaritat) són els que presenten més diferència (doctorat: el 3% dels homes front al 0,5% de dones; certificat escolaritat: el 7% dels homes front al 2% de les dones).
Diagnosi	Verd
Valoració	La distribució de dones i d'homes per nivells educatius està molt equilibrada.
Observacions	Això vol dir que els desequilibris que hi ha a les diferents categories no són causats per un diferent nivell educatiu.

Codi	4.8
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES
Descripció	Distribució de les dones i dels homes segons l'antiguitat (per tipus de col·lectiu (PDI/PAS. Distribució de les dones i dels homes per intervals d'edat. Edat mitjana de dones i d'homes, i edat mitjana de dones i d'homes per categoria.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Mateixa antiguitat mitjana d'homes i de dones en tots els col·lectius de la UPC.
Dades	Antiguitat PDI Menys de 3 anys (feminitzada): 28,45% dones i 20,67% homes 25 o més anys (masculinitzada): 6,16% dones i 18,61% homes Antiguitat del PAS: Menys de 3 anys (masculinitzada): 24,41% dones i 28,55% homes de 3 a 6 anys (masculinitzada): 12,20% dones i 16,15% homes 25 o més anys (feminitzada): 10,33% dones i 3,10% homes
Diagnosi	Ambre
Valoració	El PDI és el col·lectiu més desequilibrat encara que la franja de recent incorporació presenta un major índex de feminització. El PAS presenta un índex de masculinització en les franges de recent incorporació
Observacions	Encara que una anàlisi global de tots els col·lectius (PDI i PAS) pot semblar força equilibrada, si l'anàlisi es fa per cada col·lectiu per separat es constata el desequilibri existent entre PDI i PAS

## 2.5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament

Codi	5.1
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Percentatge de dones entre les persones presentades a cada concurs i percentatge de dones entre les persones guanyadores de cada plaça (per PDI/PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa).



Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei Personal
Fita	Mateixa proporció de dones i d'homes presentats a concursos i guanyadors de places de promoció (com a mínim, el percentatge de dones presentades hauria de ser igual al percentatge de dones que estan en condició de fer-ho).
Dades	Percentatge de dones entre les persones guanyadores: - PDI Funcionari: 14,3% (Poques dades, molt poc significatives) - PDI Laboral: Serra Hunter 0%, Lector 0%, Col·laborador 27,8%, Ajudant 31% i Associat 33,3% - PAS: Laboral permanent (màxim Grup I 57,1%, mínim Grup IV 0%), Laboral Temporal no és significatiu i PAS Funcionari (Escala A, B-C i C-D 100% i 50% Escala A-B)
Diagnosi	Vermell
Valoració	PDI: La categoria més feminitzada correspon a professors associats amb un contracte per hores. La categoria superior de què es disposen dades (Serra Hunter Agregat) està totalment masculinitzada. EL PAS Laboral permanent està més equilibrat en les categories superiors, sobre el PAS Laboral Temporal no es pot fer una anàlisi significativa per manca de dades i el PAS Funcionari està totalment feminitzat excepte l'Escala A-B.
Observacions	PDI: En el període analitzat a la UPC hi ha hagut molts pocs concursos de personal Funcionari. En general hi ha tan poques dades de promoció a la UPC en el període analitzat que no són molt significatives, tret de fer palesa la manca de possibilitat de promoció del personal de la UPC

Codi	5.2
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Percentatge de dones entre els membres de les comissions de concursos i dels tribunals nomenats per la universitat. Existència en l'organització d'un mecanisme o procediment de revisió de la participació de les dones en les comissions.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu /Qualitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei Personal Documentació institucional
Fita	Assolir el 50% de dones a les comissions de concursos i als tribunals nomenats per la universitat (com a mínim, aquest valor hauria de ser igual al percentatge de dones que en poden formar part). Existència d'un mecanisme de revisió de la participació de les dones en les comissions.
Dades	PDI contractat: Agregat 12,5%, Lector 6,7%, Col·laborador 8,6%, Ajudants 11,1% i Associats 16% PAS Laboral Fix: Grup I 40%, G II 44,5%, G III 42,5%, G IV 23,3% PAS Laboral Temporal: Grup IV 30% PAS Funcionari: Escala A 80%, E A-B 53,3%, E B-C 100%
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora negativament la baixa representativitat de les dones en les comissions de concursos i en els tribunals per a places de PDI, fins i tot si es compara amb el percentatge de dones que en podria formar part.
Observacions	

Codi	5.3
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: psicotècnics, entrevistes, proves de continguts, idiomes, etc. Neutralitat en els formularis de sol·licitud de concursar i existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones concursants que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats a totes les persones candidates.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Entrevista amb el Servei de Personal Entrevista amb la responsable de selecció Documentació de la web
Fita	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: psicotècnics, entrevistes, proves de continguts, idiomes, etc. Neutralitat en els formularis de sol·licitud de concursar i existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones concursants que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats a totes les persones candidates.
Dades	Formularis Servei de Personal i Entrevista
Diagnosi	Verd
Valoració	Existeix neutralitat en els formularis de sol·licitud i de C.V.
Observacions	Els formularis de sol·licitud són neutres així com les proves psicotècniques que es realitzen al PAS

Codi	5.4
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de l'organització. Amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per a tots els llocs de treball.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei Personal
Fita	Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de l'organització. Amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per a tots els llocs de treball.
Dades	<p>Pel fa al PDI: no existeix un inventari amb la descripció dels llocs de treball.</p> <p>Pel que fa al PAS: se sap que existeix un llistat o catàleg de llocs de treball però aquest no ha estat facilitat. Només s'ha pogut analitzar el contingut del manual de perfils dels llocs de treball del PAS de la UPC, agrupats en set àmbits: TIC, biblioteca, manteniment, administració, recepció, laboratori i taller, i recerca. Aquest manual de perfils no està acabat, només hi ha les competències organitzatives, falta encara descriure les competències tècniques i les personals.</p> <p>La denominació dels perfils no és neutra (tècnic en informàtica, bibliotecari, encarregat, gestor, promotor, etc).</p> <p>El llenguatge utilitzat en la descripció de les competències organitzatives no és neutre (usuaris, altres companys, el cap, el responsable, etc).</p> <p>El format no és homogeni, hi ha perfils en què a la descripció de les competències organitzatives figura la referència del nivell retributiu.</p> <p>En la descripció de les competències tècniques de base d'alguns perfils (de l'àmbit de manteniment o de l'àmbit de laboratori i taller) hi ha el</p>

	nivell d'estudis necessari i en altres es descriuen els coneixements necessaris (per exemple en l'àmbit de biblioteca i d'administració), però no s'indica la titulació com a requisit.
Diagnosi	Vermell
Valoració	La denominació dels perfils del PAS no és neutra. El llenguatge utilitzat en la descripció dels perfils del PAS no és neutre. La descripció dels perfils del PAS no és homogènia ni completa.
Observacions	Falta analitzar el catàleg o llistat de tots els llocs de treball del PAS, però no ha estat facilitat pel Servei de Personal. Tanmateix, si s'observen les mancances indicades en el manual de perfils és molt probable que aquestes mancances persisteixin en el catàleg de llocs de treball.

Codi	5.5
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Realització de campanyes o mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i a la capacitació professional (anys sabàtics, permisos laborals per estudis/exàmens, mobilitat i estades a l'estranger, finançament de la matrícula o del cost de cursos de formació). Grau de coneixement d'aquestes mesures per part de tot el personal.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei Personal, OFA (Oficina Formació), ICE (Institut Ciències l'Educació) Documentació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
Fita	Realització de campanyes de comunicació per al desenvolupament del personal
Dades	Existeix comunicació interna al PDI per a mobilitat i estades a l'estranger i pel que fa al finançament dels cursos de formació mitjançant la pàgina web.
Diagnosi	Ambre
Valoració	Cal millorar la comunicació interna
Observacions	Tot i que es disposa d'alguna informació en l'àmbit de la mobilitat o d'estades fora de la universitat, s'ha de potenciar el desenvolupament mitjançant la comunicació.

Codi	5.6
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Percentatge de dones entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs i percentatge de dones entre les persones a qui s'ha concedit un ajut. Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit un ajut respecte a les dones i als homes que ho havien demanat.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Servei de Personal, ICE (Institut de Ciències de l'Educació), OFA (Oficina de formació)
Fita	Mateixa participació de dones i d'homes en els cursos de formació
Dades	Assistència a cursos de formació: Formació interna: funcionaris 93,2%, Interins 83,9%, Laboral 40,3% Formació externa: funcionaris 33,3%, laboral 0%
Diagnosi	Vermell

Valoració	Formació interna: En els col·lectius Funcionari i Interins l'assistència als cursos està pràcticament feminitzada. En el col·lectiu Laboral està més equilibrada. Formació externa: En els col·lectius Funcionari i Laboral l'assistència a cursos està pràcticament masculinitzada (en el cas del Funcionari totalment) Globalment la UPC no ha assolit la fita
Observacions	Només figuren les dades dels cursos gestionats per la OFA. No s'han considerat les categories molt minoritàries ja que no aporten dades significatives.

## 2.6 Retribució

Codi	6.1
Àmbit	RETRIBUCIÓ
Descripció	Distribució de les dones i dels homes per categories i nivells retributius. Percentatge de dones a cada categoria i nivell retributiu (per col·lectiu PDI/PAS).
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Mateixa proporció d'homes i de dones per categoria i nivell retributiu (com a mínim, que la proporció de dones als nivells retributius alts no sigui inferior a la proporció de dones del col·lectiu)
Dades	PDI Catedràtic/a (CU): el 2,5% de les dones tenen categoria de CU, front al 15,6% dels homes. Entre els catedràtics i catedràtiques, el 4,1% són dones. PAS Funcionari/a: no s'aprecien desequilibris significatius respecte a les dones i als homes que formen part del col·lectiu. Laboral: el grup 4 és el més desequilibrat, tot i que la retribució dels dos nivells en què hi ha persones no és molt diferent (les dones es concentren al nivell de 14.000 a 18.000 € i els homes al de 18.000 a 20.000 €).
Diagnosi	Vermell
Valoració	Es valora molt negativament el baix nombre de dones del PDI que assoleixen el màxim nivell de retribució (categoria de CU).
Observacions	En el PDI la categoria més desequilibrada és la de Catedràtic/a d'Universitat que està pràcticament masculinitzada. Hi ha 7 categories totalment masculinitzades però són categories minoritàries.

Codi	6.2
Àmbit	RETRIBUCIÓ
Descripció	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu (PDI/PAS) i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial).
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Mateixa retribució anual mitjana dels treballadors i de les treballadores de la UPC segons categories i tipus de jornada laboral.
Dades	En el PDI no s'observen diferències significatives respecte al gènere.

	En el PAS el major desequilibri s'observa en la categoria Funcionari Escala C amb la jornada reduïda i en menor mesura en la de Funcionari Escala A amb jornada a temps complet.
Diagnosi	Ambre
Valoració	En el PDI hi ha categories i dedicacions de què no es pot fer cap valoració ja que estan totalment masculinitzades o feminitzades En el PAS excepte les excepcions esmentades anteriorment no s'observen diferències significatives
Observacions	Cal observar que només en dues categories del PDI existeixen homes amb reducció de jornada i en canvi en el cas de les dones són 6 categories. Aquest fet encara és més patent en el cas del PAS.

Codi	6.3
Àmbit	RETRIBUCIÓ
Descripció	Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre (amb criteris que cobreixin totes les dimensions possibles dels llocs i amb una ponderació que no produeixi una subvaloració dels llocs de treball majoritàriament ocupats per un determinat sexe).
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Base de dades universitat Servei de Personal
Fita	Existència d'un sistema neutre de valoració de llocs de treball i d'assignació de llocs de treball a categories i nivells retributius.
Dades	S'han analitzat les taules retributives del PDI corresponents al anys 2004 i 2005, i el mapa de retribucions segons perfils del PAS laboral i del PAS funcionari. No hi ha informació sobre els càrrecs de confiança i la seva assignació a un nivell retributiu. S'han realitzat entrevistes amb la persona responsable d'aquest tema de l'Àrea de Personal de la UPC. Els llocs de treball del PAS s'assignen a un nivell retributiu per comparació del contingut del lloc amb les competències organitzatives descrites en cada perfil.
Diagnosi	Vermell
Valoració	En no estar acabada la redacció de les competències tècniques i personals de cada perfil, no està garantida la seva objectivitat i neutralitat.
Observacions	El procés d'elaboració dels perfils i de la negociació d'assignació de llocs ha generat molt descontentament i desconfiança entre el PAS de la UPC. Això podria indicar falta d'objectivitat i de transparència en com s'ha estat realitzant aquest procés.

## 2.7 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Codi	7.1
Àmbit	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.

Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Fita	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.
Dades	Actualment aquestes tasques es realitzen des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Les queixes o denúncies poden arribar també als sindicats o a la Sindicatura de Greuges.
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament l'existència d'un servei responsable d'establir les mesures adients per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament. Tanmateix, cal dir que existeix un gran desconeixement d'aquest servei per part de la comunitat universitària.
Observacions	

Codi	7.2
Àmbit	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Existència i difusió d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Fita	Existència d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus que siguin coneguts per part de la comunitat universitària. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
Dades	A la web del Servei de Riscos Laborals ( <a href="http://www.upc.edu/web/prevencio/">http://www.upc.edu/web/prevencio/</a> ), a l'apartat de Riscos Psicosocials, hi ha informació per poder identificar l'assetjament moral.
Diagnosi	Ambre
Valoració	Es valora positivament l'existència d'informació que permet identificar l'assetjament moral. Tanmateix, la difusió que s'ha fet d'aquesta informació és del tot insuficient. Es valora negativament el fet que no s'hagin dut a terme campanyes de sensibilització per prevenir els casos d'assetjament moral i que no es parli enlloc d'assetjament sexual.
Observacions	

Codi	7.3
Àmbit	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori i difusió a tota la comunitat universitària.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Fita	Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori i coneixement

	d'aquests per part de la comunitat universitària.
Dades	Hi ha tres canals establerts per facilitar la notificació de casos relacionats amb els riscos psicosocials per a la seva posterior gestió: a través dels delegats i de les delegades de Prevenció del Comitè de Seguretat i Salut; a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL); i a través del Servei Mèdic. El SPRL disposa d'un protocol de gestió de casos que es pot consultar a la seva pàgina web ( <a href="http://www.upc.edu/web/prevencio/">http://www.upc.edu/web/prevencio/</a> ). Aquests casos inclouen conflictes interpersonals i situacions relacionades amb factors de risc psicosocial (bàsicament, situacions d'estrès, la síndrome de l'esgotament professional o <i>burnout</i> , l'assetjament moral o <i>mobbing</i> i la fatiga mental). No inclou de forma explícita, per tant, situacions en què es produeixin actituds sexistes o tracte discriminatori (excepte en aquells casos en què aquesta situació afecti la salut de les persones).
Diagnosi	Ambre
Valoració	Tot i que existeix un mecanisme per presentar queixes, la difusió que se n'ha fet és insuficient i s'ha constatat que són poques les persones que el coneixen.
Observacions	

Codi	7.4
Àmbit	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona. Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors i col·laboradores, i personal superior.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Enquesta o mostreig a la comunitat universitària
Fita	Que cap dona percebi cap tipus de tracte discriminatori pel fet de ser dona.
Dades	Per disposar d'aquesta informació s'ha de passar una enquesta a tota o a una mostra prou representativa de la comunitat universitària. Està previst que el Servei de Riscos Laborals passi properament una enquesta relacionada amb riscos psicosocials que podria ser de gran utilitat per a la valoració d'aquest indicador.
Diagnosi	-
Valoració	-
Observacions	No es pot fer una valoració objectiva i fiable d'aquest indicador fins no haver realitzat una enquesta a tota la comunitat universitària o a una mostra representativa.

Codi	7.5
Àmbit	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment, per sexes. Proporció de nombre de sancions respecte nombre de queixes, desglossat per sexes.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Fita	Que no es produeixin queixes per assetjament, actituds sexistes o discriminació.
Dades	Dades del Servei de Prevenció de Riscos Laborals relatives a l'any 2003: 2 casos d'assetjament moral, ambdós presentats per dones pertanyents al PAS. Dades del Servei de Prevenció de Riscos Laborals relatives a l'any 2004: 2 casos d'assetjament moral, un presentat per un home i una dona i l'altre presentat per una dona. Es desconeix el sexe de les persones presumptament causants dels assetjaments. La resta de casos corresponen a conflictes interpersonals o problemes personals.
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament el fet que no s'hagin produït queixes o denúncies per assetjament sexual o tracte discriminatori.
Observacions	Al Servei de Prevenció de Riscos o al Síndic de Greuges no els consta cap cas d'assetjament sexual o queixes per actituds sexistes o discriminació per raó de sexe. Tanmateix, se sap que hi ha un cas d'assetjament sexual gestionat a través d'un sindicat. Pel que fa al tracte discriminatori, el fet que no hi hagi queixes no significa necessàriament que no es produeixin situacions d'aquest tipus. És més que probable que les persones que perceben tracte discriminatori no presentin cap queixa.

## 2.8 Condicions laborals

Codi	8.1
Àmbit	CONDICIONS LABORALS
Descripció	Proporció de dones per tipus de contracte i distribució de les dones i dels homes per tipus de contracte (desglossament per PAS/PDI): a temps parcial, a temps complet, temporal, indefinit, laboral, funcionari.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Mateixa proporció d'homes i de dones segons tipus de contracte
Dades	PDI: No s'observen grans diferències en relació al gènere PAS: Existeixen diferències importants en relació al gènere sobretot en: PAS Funcionari (feminitzat), PAS Laboral (masculinitzat)
Diagnosi	Ambre
Valoració	Es valora negativament la masculinització del PAS laboral i la feminització del PAS funcionari.
Observacions	

Codi	8.2
Àmbit	CONDICIONS LABORALS
Descripció	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal
Fita	Utilització de criteris que no discriminin directament o indirectament les dones (per exemple, que no s'assigni sistemàticament els horaris de classe poc atractius a les dones).
Dades	Sobre l'assignació d'horaris de docència: a cada unitat s'assignen els



	<p>horaris segons diversos criteris. No hi ha cap document, normativa o directiva que regeixi els criteris d'assignació.</p> <p>Sobre l'assignació de l'horari laborable del PAS: la jornada és de 35 hores/setmana. L'hora d'entrada al matí ha d'estar compresa entre les 8 i les 9:30. Al migdia no es pot sortir abans de les 14:00. S'ha de treballar un mínim de dues tardes de 15 a 17 h. En el cas de les biblioteques (servei al públic), la persona responsable assigna els horaris, que poden comprendre tardes i caps de setmana.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament la flexibilitat en els horaris del PAS. El PDI gaudeix d'una gran flexibilitat ja que pot organitzar el seu temps d'acord amb les necessitats de la feina (excepte les hores de classe).
Observacions	És possible que sovint els horaris més desfavorables s'assignin a les persones que ocupen les categories més baixes. Si això fos així, en el cas del PDI les dones patirien una discriminació indirecta ja que són molt poques les que actualment han assolit la màxima categoria. De tota manera, la informació disponible no permet extreure cap conclusió en aquest sentit.

Codi	8.3
Àmbit	CONDICIONS LABORALS
Descripció	Criteris utilitzats en l'aprovació de les sol·licituds d'ajuts de mobilitat, d'any sabàtic o de trasllat.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal
Fita	Utilització de criteris que no discriminin directament o indirectament les dones o, mentre no s'assoleix la igualtat real, utilització de criteris que compensin la situació de desavantatge que pateixen les dones (discriminació positiva).
Dades	<p>En els criteris per a la prioritització dels ajuts de mobilitat (Document CG 13/11 2004): hi ha un total de 9 criteris que poden donar fins a un total de 47 punts. Un dels criteris és el "suport a les dones per a pal·liar les dificultats afegides de conciliació de la mobilitat amb la vida familiar" i en base a aquest les dones obtenen automàticament 2 punts. La resta de criteris poden considerar-se neutres.</p> <p>Pel que fa als criteris d'avaluació de llicències sabàtiques, la resolució del CG de 29/11/2002 estableix 6 criteris mínims i delega a la CSAPDIU l'establiment dels criteris per la prioritització de les sol·licituds. En el document de la CSAPDIU (document de 12 de desembre de 2002, accessible a través de la intranet del PDI): hi ha un total de 8 criteris que poden donar fins a un total de 21 punts. Els criteris valoren el projecte presentat i l'activitat acadèmica de la persona candidata. El pes de l'activitat docent front a la investigadora és molt petit. Es donen fins a 4 punts pel fet d'haver ocupat càrrecs acadèmics.</p>
Diagnosi	Ambre
Valoració	<p>En el cas dels ajuts de mobilitat, es valora molt positivament l'establiment de criteris de discriminació positiva i el fet que la resta es puguin considerar neutres.</p> <p>Pel que fa a les llicències d'any sabàtic, es valora negativament el poc pes atorgat a l'activitat acadèmica docent i el fet de donar punts per l'ocupació de càrrecs acadèmics en què les dones de la UPC tenen encara molt poca presència. Hi ha indicis que apunten a l'alta dedicació de les dones a les activitats relacionades amb la docència i la gestió no reconeguda. Això fa que el temps disponible per a la dedicació a activitats de recerca disminueixi considerablement i que es situïn en una posició de desavantatge respecte als homes. Finalment, es valora</p>

	negativament el fet que el document de la CSAPDIU inclogui llenguatge sexista.
Observacions	

## 2.9 Conciliació de la vida laboral i familiar

Codi	9.1
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal
Fita	Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.
Dades	Documentació institucional Entrevista Servei de Personal
Diagnosi	Verd
Valoració	Existeixen millores per tal de conciliar sobre tot adreçades a la cura dels infants.
Observacions	Molt positiva l'existència de la normativa en matèria de conciliació

Codi	9.2
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Facilitats que ofereix l'organització per tal de demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal. Entrevista
Fita	Existència de facilitats per tal de demanar permisos o excedències i bones condicions de la reincorporació.
Dades	Documentació institucional Entrevista Servei de Personal
Diagnosi	Verd
Valoració	Molt positiva pel que es refereix als permisos o a les excedències, especialment pel que fa a la cura dels fills.
Observacions	Les facilitats són molt àmplies pel que fa a les baixes per maternitat, excedències i reduccions de jornada laboral.

Codi	9.3
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal Mostreig
Fita	Aconseguir que no es posin reunions a última hora de la jornada laboral, a la tarda
Dades	No es disposa d'informació

Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	

Codi	9.4
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Agilitat en la substitució per baixa.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal. Entrevista
Fita	Agilitat en la substitució per baixa.
Dades	Entrevista Servei de Personal
Diagnosi	Verd
Valoració	El procés de substitució és àgil pel que fa als dos col·lectius: PAS i PDI
Observacions	L'agilitat depèn de si en el moment en què es sol·licita la baixa, hi ha personal disponible per cobrir-la

Codi	9.5
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Proporció de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i l'excedència després d'un naixement
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal
Fita	Augmentar la proporció d'homes que sol·licitin la baixa per paternitat o l'excedència
Dades	No es disposen de dades
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	

## 2.10 Condicions físiques de l'entorn de treball

Codi	10.1
Àmbit	CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Condicions de l'espai assignat a les dones i als homes (superfície, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll) i recursos disponibles.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerectorat de Personal Entrevista amb el Servei de Personal Responsable de Prevenció de Riscos laborals
Fita	Aconseguir espais adients per al treball de totes les persones de totes les categories professionals
Dades	Els serveis tècnics de la institució no disposen d'aquesta informació.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	El Servei de Prevenció de riscos laborals ha fet una enquesta al

personal, que està en explotació en aquest moments.

Codi	10.2
Àmbit	CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les característiques específiques de dones i d'homes.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal Responsable de Prevenció de Riscos laborals Mostreig
Fita	
Dades	Els serveis tècnics de la institució no disposen de la totalitat d'aquesta informació.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	De tota manera cal dir que, per al cas del PDI, hi ha espais d'ús compartit, com per exemple les aules, que no s'adeqüen a les característiques específiques de les dones (les pissarres són massa altes).

PAS: Personal d'Administració i Serveis

PDI: Personal Docent i Investigador

### 3. CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES

En aquesta part, a mode de resum de la diagnosi realitzada, s'inclouen uns gràfics que donen una visió de la situació en cada un dels àmbits (excepte el darrer, ja que la falta d'informació no ha permès valorar-lo). A cada un dels gràfics de la figura 3.1, els diferents indicadors s'han representat en diferents eixos i s'ha donat valor 1 a aquells que s'han valorat negativament, com a "vermells", valor 2 als "ambres" i valor 3 als "verds". En el cas dels àmbits 7 i 9, els indicadors 7.4, 9.3 i 9.5 s'han situat al final i se'ls ha donat valor 0, donat que no s'han pogut valorar per manca d'informació. Segons el valor dels indicadors i de la seva importància s'ha acolorit l'àrea de color vermell, ambre o verd (això permet prioritzar les àrees d'actuació). No cal dir que el gràfic ideal seria aquell en què tota l'àrea fos de color verd.

En el cas de l'àmbit de la Política d'Igualtat d'Oportunitats, tot i que la majoria d'indicadors s'han diagnosticat com a "vermells", globalment es valora positivament el fet que la UPC hagi començat a emprendre accions en el bon camí amb la inclusió d'un article sobre Igualtat d'Oportunitats als Estatuts, amb la creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i amb l'interès i la determinació expressats d'engegar un pla d'igualtat d'oportunitats properament, una vegada es disposi dels resultats de la diagnosi.

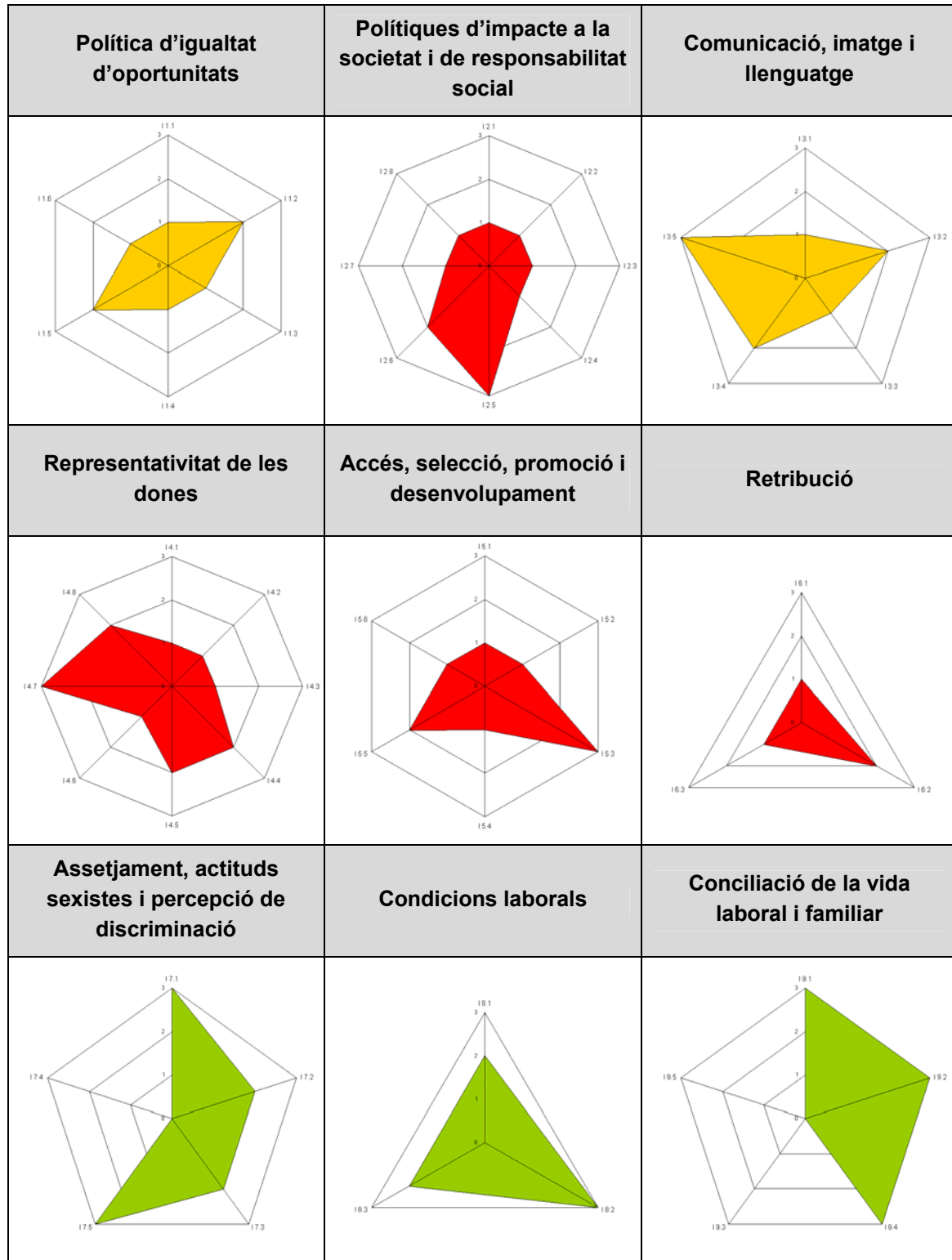


Figura 3.1 Diagnosi de la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valoració gràfica

Es conclou aquesta diagnosi amb un recull dels principals punts forts i punts febles de la Universitat Politècnica de Catalunya en matèria d'igualtat d'oportunitats.

**Taula 3.1 Punts forts i punts febles de la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats**

<b>ÀMBIT</b>	<b>PUNTS FORTS</b> A partir de la informació recollida, indica les accions que l'empresa desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats	<b>PUNTS FEBLES</b> A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar l'empresa
<b>Política d'Igualtat d'Oportunitats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els Estatuts de la UPC inclouen un article relatiu a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> <li>▪ A la UPC hi ha una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.</li> <li>▪ El president de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, Vicerector de Docència i Extensió Universitària, ha manifestat l'interès i la determinació de dissenyar i posar en marxa un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La UPC no disposa d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats</li> </ul>
<b>Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existeix un grup de recerca en temes d'igualtat d'oportunitats (el GIOPACT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des de la UPC no s'ha pres cap mesura encaminada a la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts i en les metodologies docents, en la recerca o en la transferència de tecnologia.</li> </ul>
<b>Comunicació, llenguatge i imatge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Servei de Llengües i Terminologia ha elaborat recentment una Guia de llenguatge no sexista que serà distribuïda properament i de la qual es farà una àmplia difusió. També s'emprendran mesures per tal de sensibilitzar el personal a fi d'evitar l'ús de llenguatge sexista.</li> <li>▪ Recentment s'ha renovat el Pla de Promoció Institucional i s'espera que a través d'aquest es doni a conèixer el treball que realitzen les dones de la UPC en matèria tant de docència com de recerca.</li> </ul>	
<b>Representativitat de les dones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La UPC disposa d'un Programa Dona, actualment dintre del Pla de Promoció Institucional, encarregat d'emprendre mesures i accions per tal d'atraure més noies d'educació secundària.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El nombre de dones entre el PDI de la UPC és extremadament baix. El problema és encara més greu en les categories altes.</li> <li>▪ El nombre de dones en els òrgans de govern és també molt baix, si bé la pitjor situació es dona en les unitats estructurals.</li> <li>▪ El nombre de dones entre l'estudiantat és també molt baix. Tot i que s'hi està treballant des del Programa Dona, la UPC ha de fer encara més esforços</li> </ul>

		per tal d'aconseguir atraure més noies cap als seus estudis.
<b>Accés, selecció, promoció i desenvolupament</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existència de neutralitat en els instruments i tècniques de selecció del PAS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El percentatge de dones entre els membres de les comissions de concursos i dels tribunals nomenats per la universitat és molt baix.</li> <li>▪ A la UPC no existeix un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de l'organització amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per a tots els llocs de treball.</li> </ul>
<b>Retribució</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualment no es garanteix l'existència d'un sistema neutre de valoració de llocs de treball i d'assignació de llocs de treball a categories i nivells retributius.</li> </ul>
<b>Assetjament, actituds sexistes i discriminació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existeix un servei (Servei de Riscos Laborals) responsable d'establir les mesures adients per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existeix un gran desconeixement, per part de la comunitat universitària, del servei responsable d'establir les mesures adients per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament. S'ha realitzat poca difusió dels documents en què es donen criteris per tal d'identificar l'assetjament.</li> </ul>
<b>Condicions laborals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tant en el PDI com en el PAS el grau de flexibilitat d'horaris és força elevat.</li> <li>▪ En la prioritització de les sol·licituds d'ajuts per a mobilitat, un dels criteris fixat per la UPC és el "Suport a les dones per a pal·liar les dificultats afegides de conciliació de la mobilitat amb la vida familiar", en virtut del qual les dones obtenen automàticament dos punts.</li> </ul>	
<b>Conciliació de la vida laboral i familiar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existeixen millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar, especialment pel que fa a la cura dels infants, baixes per maternitat, excedències i reduccions de jornada</li> </ul>	





# IV

## LÍNIES DE TREBALL FUTURES



Un dels aspectes que ha limitat el grau de detall del diagnòstic ha estat el temps disponible per desenvolupar aquest projecte i el fet que la UPC no disposava d'estadístiques desglossades per sexes. Això implica que la recollida i el tractament de la informació s'havia de començar a fer partint de zero, i el procés fins a tenir totes les dades necessàries per implantar el model d'indicadors s'ha allargat fins a finals de novembre.

No ha estat possible aconseguir les dades d'alguns indicadors que es podrien haver recollit per mitjà d'una enquesta a tot el personal i a tota la comunitat universitària, ja que si s'hagués dissenyat i passat l'enquesta no hi hauria hagut temps per tenir els resultats i tancar la memòria d'aquest projecte en el termini establert.

Per aquests motius, s'ha deixat per a més endavant l'obtenció d'algunes dades que completarien els indicadors proposats en el model que en aquest moment no hi ha informació disponible. Aquest podria ser el cas de la valoració del grau de percepció de discriminació que tenen les dones a la UPC o la valoració adequada dels espais a les seves necessitats.

Un altre aspecte a destacar és la difusió dels resultats obtinguts en el projecte. Aquesta difusió només ha estat parcial al llarg de l'any 2005. Per exemple, s'han anat passant les dades d'estudiantat i de la composició dels òrgans de govern i equips directius de cada una de les unitats bàsiques (centres, departaments i instituts) a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC, però encara no s'ha passat la totalitat de les dades dels indicadors. Està previst que en les properes reunions de la Comissió es vagi passant la resta d'informació i s'analitzi el diagnòstic elaborat per part del GIOPACT.

La difusió externa dels resultats dels projectes també s'ha fet parcialment, ja que de moment s'ha presentat el model d'indicadors en unes jornades de grups de recerca de dones i gènere a Tarragona, i s'ha presentat una comunicació en un congrés d'àmbit nacional, organitzat per l'associació ADINGOR celebrat el mes de setembre passat a Gijón.

S'ha deixat per a més endavant la presentació dels resultats del projecte a tota la comunitat universitària de la UPC a través de la revista interna de la UPC, de díptics o d'altre material divulgatiu per correu intern, de la pàgina web de la UPC i de la pàgina web del GIOPACT.

També està previst organitzar una jornada per fer una difusió dels resultats del projecte a la comunitat científica i a d'altres organitzacions, a on es convidarà els grups de recerca implicats en la constitució del nou Institut Interuniversitari

de Dones i Gènere, representants d'altres universitats, organitzacions empresarials (per exemple, PMECC, que agrupa microempreses, PIMEs, gremis i associacions empresarials de tots els sectors a Catalunya) i institucions interessades en la posada en pràctica de plans d'igualtat d'oportunitats (ajuntaments, diputacions i altres organismes de l'administració pública).

Una data orientativa per celebrar aquesta jornada seria a finals del mes de gener o la primera setmana de febrer del 2006. En aquesta jornada, a més de fer una presentació detallada de la guia i del model d'indicadors, es repartiria un díptic resumit de la guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats.

Finalment, dir que el procés de diagnòstic ha estat llarg i ha impossibilitat l'elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats per a la Universitat Politècnica de Catalunya. Es deixa pel proper any la definició de la política d'igualtat d'oportunitats i l'elaboració del pla d'acció. La diagnosi feta ofereix una visió real de la situació actual de la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats. Els indicadors avaluats així com la seva prioritització permetran definir unes accions concretes, que s'hauran de dur a terme amb la participació, la implicació, la complicitat, el consentiment i la col·laboració de tots els sectors implicats. La Universitat Politècnica de Catalunya i, en nom seu, les persones que tenen la responsabilitat institucional, estan determinades a dissenyar i a impulsar un pla d'igualtat d'oportunitats a partir de l'any vinent, i a fer-ho amb la col·laboració del GIOPACT.

# V

## BIBLIOGRAFIA



## BIBLIOGRAFIA GENERAL

AHOLD (2003). Equal opportunity and fair pay policy.  
<http://www.ahold.com/index.asp?id=36>

Adidas-Salomon AG (2002). Clearer: Social and Environmental Report 2001.

Ajuntament de Barcelona. (2004). Guia de Criteris Ètics. Protocol per a l'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona (2003). Temps, Treball i Ocupació. Desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona, Serveis Personals.

Ajuntament de Barcelona. (2004) Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats: plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona.

Allied – Domecq (2004). Social Report 2004.

<http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/search.asp>

Allied – Domecq (2004). Equal Opportunities Policy.

[http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/documents/equal\\_opportunities\\_policy.pdf](http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/documents/equal_opportunities_policy.pdf)

Barceló, M. i Izquierdo M.J. (2005). Propostes per al compliment i desenvolupament de l'article 8 EUAB (Igualtat entre homes i dones).

Chinchilla, N., Poelmans, S., Leon, C., Tarrés. J.B. (2004). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. IESE Business School. Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid.

Colling T. and Dickens, L. (1998) Selling the Case for Gender Equality: Deregulation and Equality Bargaining in Britain. British Journal of Industrial Relations.

Comisión Europea. (2001) Política Científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Oficina de publicaciones oficiales de las comunidades europeas. Luxemburgo.

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

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A. (2000) Against Gender Discrimination In Pay Structures: equal pay for equal value and job evaluation, en Gender and Organization- Exploring the Reality. Edited by Pauliina Lampinen, Helsinki.



Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C. (2001) La Discriminación en Materia Salarial, IOC-DT-2001-15.

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C., Ortega, M. A. (2001). Valoración de puestos: Un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial, Capital Humano, 141.

County Administrative Board of Stockholm (2003). Instructions for the method Gender Equality in management systems. The EU Project BETSY.

Diputació de Barcelona. (2002) Planificació Propostes Metodològiques d'elaboració de Plans d'igualtat Locals.

Diputació de Barcelona. (2003). Bones pràctiques i Auditoria de Gènere. Instruments per a polítiques locals. Projecte Olympia de Gouges.

Diversa : Género y Diversidad – Proyecto Equal. (2004) Indicadores de Género y diversidad para el análisis de la segregación laboral y las barreras en las organizaciones e instrumentos de análisis. Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València.

Diversa: Género y Diversidad – Proyecto Equal. (2004) Instrumentos cualitativos para el análisis de la igualdad de oportunidades y la diversidad. Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València.

Dunn, Paul, Helbert, Chantal. (2002) Equal Opportunities Toolkit. South West of England Regional Development Agency.  
[www.gosw.gov.uk](http://www.gosw.gov.uk).

European Commission. (2003). She Figures 2003, Women and Science Statistics and Indicators. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). Promoting gender equality in the workplace.

Fundación Empresa y Sociedad (2004). Memoria Social MRW 2002 -2003.  
<http://www.mrw.es/es/as/accio.htm?sec=2>

Gender Equity Performance Indicators at Victoria University.  
<http://www.vu.edu.au/library/pdf/EOAC%20attachment%20to%20minutes%2010th%20meeting.pdf>

Gender mainstreaming in Universities.  
<http://www.kuleuven.ac.be/gkg/gkg-manual.zip> i  
<http://www.cardiff.ac.uk/plan/links.html#gov>

González Duarte, R. (2004). Document sobre dones i ciència. Observatori de Bioètica i dret. Signo Impresión Gráfica S.A.

Guerrero López, Maria Teresa. (2003). Manual sobre perspectiva de Género e Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Jerez. Delegación de Salud y Género.

Guidelines for equal opportunities employers.

<http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCcs/Advice/guidelines.asp>

Hoque, Kim; Noon, Mike. (2004). Equal opportunities policy and practice in Britain: evaluating the “empty shell” hypothesis. Work, Employment and Society. Sage Publications.

IBM. (2002). IBM Corporate Responsibility Report 2002. What is the Value of a Company?

Izquierdo, Maria Jesús. (2004). El sexisme a la UAB. Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions.

Martínez, C. (2000). Herramientas para detectar la discriminación salarial. La valoración de puestos de trabajo. En: Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La aportación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Jornadas celebradas en San Lorenzo de El Escorial.

Martínez, C.; Artal, M. ; Coves, A. ; Lusa, A. ; Rodero, F. (2003). Llibre blanc de les dones en el món de la ciència i la tecnologia. Vol. 14. Ed: Institut Català de la Dona. Barcelona.

Muñoz, Ana M. (Enero –Febrero 2004). Representación de los Estudios de Género en los índices temáticos. El profesional de la Información, v.13, n.1.

Nottighamshire County Council. Corporate Equality Plan 2003/2004.

NOVARTIS. 2003. Política de Civismo empresarial de Novartis.

<http://www.novartis.es/publicacioresp.html>

Olgiami, Etta; Shapiro, Gillian. (2002). Promoting Gender Equality in the Workplace. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.

Programa Óptima. (2002). Instituto de la Mujer. Catálogo de acciones positivas.

Programa Óptima. (2000). Instituto de la Mujer. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.

Programa Óptima. (2002). Instituto de la Mujer. Guía de desarrollo de acciones positivas.

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

Rees, Teresa. (2002). National Policies on Women and Science in Europe. Comisión Europea. Luxemburgo. Office for official publications of the european communities.

Reports on Women in Industrial Research. <http://www.europa.eu.int/com/research/wir>

Social Accountability International. Social Accountability International and SA8000. <http://www.sa8000.org/Overview.doc>

Strategies for gender equality in higher education, university research. [http://www.skk.uit.no/WW99/papers/Soeyland\\_Anne\\_.pdf](http://www.skk.uit.no/WW99/papers/Soeyland_Anne_.pdf)

Universidad Complutense. (Cursos de Verano 2005) Avanzando en la equidad: Políticas de género en la universidad.

## **PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS D'AJUNTAMENTS**

Pla d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Barcelona  
<http://www.cird.bcn.es/catala/cbcndon/cbcndon1.htm>

Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Berga. Ajuntament de Berga  
<http://www.ajberga.es/regidories/regidories.htm>

Pla Transversal d'igualtat per les dones. Ajuntament de Cornellà  
[http://dones.cornellaweb.com/pla\\_igualtat.asp](http://dones.cornellaweb.com/pla_igualtat.asp)

Pla d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Granollers.  
[http://www.granollers.org/AjGra/1115640548482/AjGra-Page-tPageDetalleListaResult\\_1115640548342.html](http://www.granollers.org/AjGra/1115640548482/AjGra-Page-tPageDetalleListaResult_1115640548342.html)

Pla Municipal d'igualtat d'oportunitats per homes i dones. Ajuntament de Les Franqueses del Vallès  
[http://www.lesfranqueses.org/pdf/pla\\_igualtat.pdf](http://www.lesfranqueses.org/pdf/pla_igualtat.pdf)

Pla Municipal d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Lliçà d'Amunt  
<http://www.llicamunt.net/ajllisa/ca/ajuntament/plans-actuacio-municipal/pla-igualtat-oportunitats.html>

Pla Local d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament del Masnou  
<http://www.elmasnou.net/ARXIUS/dones/PLIO.pdf>

Pla d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Mataró  
<http://www.mataro.org/ajuntament/publidoc/pdsim/igualoportunitats.pdf>

## PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS D'UNIVERSITATS

Universidad de Valladolid. (2000). Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad de Valladolid.

Australian National University. Gender Equity Action Plan.

<http://www.anu.edu.au/equity/gender.html>

Stockholm University's Gender Equality Policy for 2004-2006.

<http://www.jamstkom.su.se/engpolicy.php3>

University of Hawaii. (2002). An Updated Plan for Achieving Gender Equity in University of Hawaii at Manoa Intercollegiate Athletics.

<http://www.hawaiiathletics.com/GEPlan2.pdf>

University of Helsinki Equality plan 2001-2003.

<http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/english/eqplan.html>

University of Oxford. Athena Project 2000-1: Action Plan.

<http://www.admin.ox.ac.uk/eop/gender/athena.shtml>

University of Roehampton. Diversity and Equal Opportunities Policy.

<http://www.roehampton.ac.uk/jobs/pdf/DEO.pdf>

University of Stockholm. Stockholm University's Gender Equality Policy for 2001-2003.

<http://www.jamstkom.su.se/engpolicy.php3>

University of Strathclyde (Glasgow). Equal Opportunities Action Plan

[http://www.strath.ac.uk/site/policy/equal\\_opps\\_action\\_plan.html](http://www.strath.ac.uk/site/policy/equal_opps_action_plan.html)

Victoria University. (2003) Gender Equity Performance Indicators at Victoria University.

<http://www.vu.edu.au/library/pdf/EOAC%20attachment%20to%20minutes%2010th%20meeting.pdf>

## ENLLAÇOS

Australian Government- Equal Opportunity for women in the workplace Agency (EOWA).

<http://www.eowa.gov.au>

BITC Programmes (Business in the Community. 2004) - OPPORTUNITY NOW.

[http://www.bitc.org.uk/programmes/programme\\_directory/opportunity\\_now/index.html](http://www.bitc.org.uk/programmes/programme_directory/opportunity_now/index.html)

Comunidad de Madrid. Consejería de Empleo y Mujer.

<http://www.empresaconciliacion.com/>

Equal Opportunities Commission- Anglaterra.  
[www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)

Equality Challenge Unit.  
<http://www.ecu.ac.uk>

European Commission. Gender Equality  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.  
<http://www.eurofound.eu.int/>

Institut Català de la Dona.  
<http://www.gencat.net/icdona/>

Instituto de la Mujer.  
[www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

NOVARTIS.  
<http://www.novartis.es/responsabilidad.html>

Programa Óptima.  
<http://www.mtas.es/mujer/optima.htm>

The Work Foundation, Anglaterra.  
<http://www.theworkfoundation.com>

Total E-quality Programme.  
<http://www.total-e-quality.de/>

# ANNEX

## TAULES DADES UPC

## Àmbit 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

**Taula A4.1. Percentatge de dones a la plantilla (per categoria, tipus de contracte i col·lectiu PDI/PAS). Índex de feminització de la plantilla i de les categories professionals. Any: 2005**

### PDI i PAS

	Total	Homes	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
<b>PDI</b>	2.555	2.058	497	19,5%	24
<b>PAS</b>	1.294	537	757	58,5%	141

### PDI funcionari

Categoria	Contracte	Total	Dones	% Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
Catedràtics i catedràtiques d'universitat	Temps complet	237	9	3,80%	4
	Temps parcial	7	0	0,00%	0
	TOTAL	244	9	3,70%	4
Catedràtics i catedràtiques d'escoles universitàries	Temps complet	123	37	30,10%	43
	Temps parcial	1	0	0,00%	0
	TOTAL	124	37	29,80%	42
Titulars d'universitat	Temps complet	635	127	20,00%	25
	Temps parcial	36	1	2,80%	3
	TOTAL	671	128	19,10%	24
Titulars d'escoles universitàries	Temps complet	377	106	28,10%	39
	Temps parcial	39	2	5,10%	5
	TOTAL	416	108	26,00%	35
<b>TOTAL</b>	Temps complet	1372	279	20,30%	25
	Temps parcial	83	3	3,60%	4
	TOTAL	1.455	282	19,40%	24

### PDI contractat

Categoria	Contracte	Total	Dones	% Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
Professorat agregat i contractat	Temps complet	7	0	0,0%	0
Ajudantes i ajudants	Temps complet	16	5	31,3%	46
Professorat catedràtic	Temps parcial	1	0	0,0%	0
Professorat associat	Temps complet	229	61	26,6%	36
	Temps parcial	711	119	16,7%	20
	Total	940	180	19,1%	24
Professorat visitant	Temps complet	32	6	18,8%	23
	Total	32	6	18,8%	23
Professorat col·laborador	Temps complet	59	17	28,8%	40
Professorat lector	Temps complet	44	7	15,9%	19
Professorat emèrit	Temps complet	1	0	0,0%	0

	Total	1	0	0,0%	0
<b>TOTAL</b>	Temps complet	388	96	24,7%	33
	Temps parcial	712	119	16,7%	20
	Total	1100	215	19,5%	24

#### PAS

	Total	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
Personal funcionari administratiu	553	491	88,8%	792
Personal funcionari biblioteques	69	57	82,6%	475
Personal laboral	672	209	31,1%	45
<b>TOTAL</b>	<b>1294</b>	<b>757</b>	<b>58,5%</b>	<b>141</b>

#### PAS funcionari

Categoria	Total	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
Escala tècnica de gestió	39	29	74,4%	290
Escala gestió	45	38	84,4%	543
Escala administrativa	325	294	90,5%	948
Escala auxiliar administrativa	140	127	90,7%	977
Escala facultativa d'arxius, bibli.	4	2	50,0%	100
Escala ajudants/es d'arxius, bibli.	65	55	84,6%	550
Eventuals	4	3	75,0%	300
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>548</b>	<b>88,1%</b>	<b>741</b>

#### PAS laboral

Categoria	Total	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
Alta direcció	11	4	36,4%	57,14
Grup I	132	59	44,7%	80,82
Grup II	150	40	26,7%	36,36
Grup III	247	65	26,3%	35,71
Grup IV	132	41	31,1%	45,05
<b>TOTAL</b>	<b>672</b>	<b>209</b>	<b>31,1%</b>	<b>45,14</b>



**Taula A4.2. Percentatge de dones a les unitats estructurals (per col·lectiu PDI/PAS). Índex de feminització de les unitats estructurals. Any acadèmic: 2004-2005**

PDI				
Unitat bàsica	Total	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
210 ETSAB	1	1	100,0%	
220 ETSEIT	1			
300 EPSC	4			
460 INTE	1			
701 AC	92	17	18,5%	23
702 CMEM	44	10	22,7%	29
703 CA	30	4	13,3%	15
704 CA I	62	8	12,9%	15
705 CA II	50	14	28,0%	39
706 EC	36	5	13,9%	16
707 ESAII	70	8	11,4%	13
708 ETCG	41	9	22,0%	28
709 EE	72	2	2,8%	3
710 EEL	171	11	6,4%	7
711 EHMA	29	1	3,4%	4
712 EM	83	13	15,7%	19
713 EQ	90	35	38,9%	64
714 ETP	23	7	30,4%	44
715 EIO	40	10	25,0%	33
716 EA	40	5	12,5%	14
717 EGE	63	7	11,1%	13
718 EGA I	55	6	10,9%	12
719 EGA II	32	5	15,6%	19
720 FA	56	15	26,8%	37
721 FEN	86	16	18,6%	23
722 ITT	45	4	8,9%	10
723 LSI	130	35	26,9%	37
724 MMT	35	3	8,6%	9
725 MA I	55	16	29,1%	41
726 MA II	55	14	25,5%	34
727 MA III	75	29	38,7%	63
729 MF	26	3	11,5%	13
731 OO	52	27	51,9%	108
732 OE	179	36	20,1%	25
735 PA	142	22	15,5%	18
736 PE	43	15	34,9%	54
737 RMEE	55	6	10,9%	12
739 TSC	128	20	15,6%	19
740 UOT	53	10	18,9%	23
741 EMRN	26	9	34,6%	53
742 CEN	31			
743 MA IV	65	20	30,8%	44

744 ET	58	10	17,2%	21
745 EAB	30	9	30,0%	43
<b>Total UPC</b>	<b>2555</b>	<b>497</b>	<b>19,5%</b>	<b>24</b>

#### PAS

Codi	Total	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
162	2	2	100,0%	
200	23	10	43,5%	77
210	46	33	71,7%	254
220	18	16	88,9%	800
230	37	19	51,4%	106
240	57	31	54,4%	119
250	36	22	61,1%	157
270	45	24	53,3%	114
280	18	8	44,4%	80
290	28	19	67,9%	211
300	37	20	54,1%	118
310	38	23	60,5%	153
320	20	11	55,0%	122
330	26	15	57,7%	136
340	35	18	51,4%	106
370	10	6	60,0%	150
410	20	17	85,0%	567
420	19	15	78,9%	375
440	9	5	55,6%	125
460	7	5	71,4%	250
701	14	7	50,0%	100
702	15	6	40,0%	67
703	3	3	100,0%	
704	4	3	75,0%	300
705	4	4	100,0%	
706	13	6	46,2%	86
707	14	7	50,0%	100
708	9	3	33,3%	50
709	7	3	42,9%	75
710	15	8	53,3%	114
711	7	2	28,6%	40
712	10	3	30,0%	43
713	21	10	47,6%	91
714	12	6	50,0%	100
715	5	3	60,0%	150
716	2	2	100,0%	
717	5	4	80,0%	400
718	2	2	100,0%	
719	1	1	100,0%	
720	6	3	50,0%	100
721	12	6	50,0%	100
722	4	2	50,0%	100

723	14	8	57,1%	133
724	7	4	57,1%	133
725	4	4	100,0%	
726	5	3	60,0%	150
727	4	3	75,0%	300
728	3	1	33,3%	50
729	4	2	50,0%	100
731	8	4	50,0%	100
732	9	9	100,0%	
735	5	3	60,0%	150
736	3	2	66,7%	200
737	5	3	60,0%	150
739	24	9	37,5%	60
740	3	2	66,7%	200
741	5	3	60,0%	150
742	4	2	50,0%	100
743	2	2	100,0%	
744	4	1	25,0%	33
<b>Total UPC</b>	<b>829</b>	<b>478</b>	<b>57,7%</b>	<b>136</b>

**Taula A4.3. Percentatge de dones en la màxima categoria respecte al total de dones. Percentatge d'homes en la màxima categoria respecte al total d'homes. Any acadèmic: 2004-2005**

		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
PDI	Categoria màxima <sup>(1)</sup>	245	236	9	96,3%	3,7%
	Altres categories	2310	1822	488	78,9%	21,1%
	<b>Total PDI</b>	<b>2555</b>	<b>2058</b>	<b>497</b>	<b>80,5%</b>	<b>19,5%</b>
PAS	Categoria màxima <sup>(2)</sup>	182	90	92	49,5%	50,5%
	Altres categories	1112	447	665	40,2%	59,8%
	<b>Total PAS</b>	<b>1294</b>	<b>537</b>	<b>757</b>	<b>41,5%</b>	<b>58,5%</b>

(1) Inclou professorat catedràtic d'universitat funcionari i ca contractat

(2) Inclou personal d'alta direcció, escala tècnica de gestió i grup I

		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
PDI	Catedràtics i catedràtiques d'universitat	244	235	9	96,3%	3,7%
	Catedràtics i catedràtiques	1	1	0	100,0%	0,0%
PAS	Categoria					
	Alta direcció	11	7	4	63,6%	36,4%

	Escola tècnica de gestió	39	10	29	25,6%	74,4%
	Grup I	132	73	59	55,3%	44,7%

	Nombre d'Homes			Percentatge	
	Total	Màxima categoria	Altres categories	Màxima categoria	Altres categories
PDI	2058	236	1822	11,5%	88,5%
PAS	537	90	447	16,8%	83,2%

(1) Inclou professorat catedràtic/c d'universitat funcionari i contractat

(2) Inclou personal d'Alta direcció, Escala tècnica de gestió i grup I

	Nombre de Dones			Percentatge	
	Total	Màxima categoria	Altres categories	Màxima categoria	Altres categories
PDI	497	9	488	1,8%	98,2%
PAS	757	92	665	12,2%	87,8%

(1) Inclou professorat catedràtic/c d'universitat funcionari i contractat

(2) Inclou personal d'Alta direcció, Escala tècnica de gestió i grup I

**Taula A4.4. Percentatge de dones en els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat, desglossant segons sigui PDI, PAS o estudiantat.. Any acadèmic: 2004-2005**

**Claustre Universitari: Membres nats**

	Nombre	Representants actuals			
		Homes	Dones	% Homes	% Dones
Vicerectores i vicerectors	8	7	1	87,5%	12,5%
Vicerectores adjuntes, vicerectors adjunts i comissionat	5	3	2	60,0%	40,0%
Secretari o secretària general	1	1	0	100%	0%
<b>Total Consell de Direcció</b>	14	11	3	78,6%	21,4%
Deganes, degans, directores i directors de centres docents	15	13	2	86,7%	13,3%
Directores i directors d'instituts	3	2	1	66,7%	33,3%
Directores i directors de departaments	40	38	2	95,0%	5,0%

	Elegibles (*)				Diferència % dones	Notes
	Homes	Dones	% Homes	% Dones		
Vicerectores i vicerectors	1065	245	81,3%	18,7%	-6,2%	Es nomenen pel rector o la rectora entre el professorat doctor a temps complet

Vicerectors/es adjunts/tes i Comissionat	1174	282	80,6%	19,4%	20,6%	Es nomenen pel rector o la rectora entre el personal funcionari docent
Secretari/a general	1185	316	78,9%	21,0%	<b>-21,0%</b>	Es omenen pel rector o la rectora entre el personal funcionari docent i el PAS funcionariat del grup A
<b>Total Consell de Direcció</b>	<b>2250</b>	<b>561</b>	<b>80,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>1,4%</b>	No s'inclou el gerent o la gerenta
Deganes, degans, directors i directores de centres docents	897	195	82,1%	17,9%	<b>-4,5%</b>	Es nomenen entre el personal funcionari docent de cada unitat
Directores i directors d'instituts	1215	282	81,2%	18,8%	14,5%	
Directores i directors de departaments	971	215	81,9%	18,1%	<b>-13,1%</b>	

### Claustre Universitari: Membres electius

	Nombre Claustral	Representants actuals			
		Homes	Dones	% Homes	% Dones
Personal funcionari docent doctor	19 (**)	13	5	72,2%	27,8%
Personal funcionari docent doctor (centres)	35	26	9	74,3%	25,7%
Personal funcionari docent doctor (departaments)	34	25	8	75,8%	24,2%
Personal funcionari docent no doctor (sac únic)	15	12	3	80,0%	20,0%
Personal docent i investigador contractat (sac únic)	20 (**)	16	3	84,2%	15,8%
Professorat associat	3	3	0	100,0%	0,0%
Personal d'investigació en formació	3	2	1	66,7%	33,3%
<b>Total representants PDI</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>82,5%</b>	<b>17,5%</b>
PAS funcionari	13	2	11	15,4%	84,6%
PAS laboral	18	11	7	61,1%	38,9%
<b>Total representants PAS</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>41,9%</b>	<b>58,1%</b>
Estudiants de 1r i 2n cicle i de doctorat	72	55	17	76,4%	23,6%

	Elegibles (*)				Diferència % dones
	Homes	Dones	% Homes	% Dones	
Personal funcionari docent doctor	935	208	81,8%	18,2%	9,6%
Personal funcionari docent doctor (centres)	927	206	81,8%	18,2%	7,5%
Personal funcionari docent doctor (departaments)	935	208	81,8%	18,2%	6,0%
Personal funcionari docent no doctor (sac únic)	239	74	76,4%	23,6%	<b>-3,6%</b>
Personal docent i investigador contractat (sac únic)	230	68	77,2%	22,8%	-7,0%
Professorat associat	852	217	79,7%	20,3%	<b>-20,3%</b>
Personal d'investigació en formació	282	110	71,9%	28,1%	5,3%
<b>Total representants PDI</b>	<b>1603</b>	<b>469</b>	<b>77,4%</b>	<b>22,6%</b>	<b>-5,1%</b>
PAS funcionari	80	668	10,7%	89,3%	-4,7%
PAS laboral	705	341	67,4%	32,6%	6,3%
<b>Total representants PAS</b>	<b>785</b>	<b>1009</b>	<b>43,8%</b>	<b>56,2%</b>	<b>1,8%</b>
Estudiants de 1r i 2n cicle i de doctorat	20543	7879	72,3%	27,7%	-4,1%

### Consell Govern

Membres del CG elegits pel Claustre Universitari	Representants actuals				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
PDI	12 (**)	9	2	81,8%	18,2%
PAS	3	1	2	33,3%	66,7%
Estudiants	6	5	1	83,3%	16,7%

Membres del CG elegits pel Claustre Universitari	Elegibles (*)				
	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Diferència % dones
PDI	33	7	82,5%	17,5%	0,70%
PAS	13	18	41,9%	58,1%	8,60%
Estudiants	55	17	76,4%	23,6%	-6,90%

### Junta Consultiva

Junta Consultiva	Representants actuals				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Membres <u>interns</u> de la Junta Consultiva	32	31	1	96,9%	3,1%

Junta Consultiva	Elegibles (*)				
	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Diferència % dones
Membres <u>interns</u> de la Junta Consultiva	162	17	90,5%	9,5%	-6,4%

### CSAPDIU

CSAPDIU	Representants actuals				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Membres representants del PDI	10	8	2	80,0%	20,0%

CSAPDIU	Elegibles (*)				
	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Diferència % dones
Membres representants del PDI	566	121	82,4%	17,6%	2,4%

**Taula A4.5. Percentatge de dones als òrgans de govern de les unitats bàsiques. Any acadèmic: 2004-2005**

FACULTAT DE MATEMÀTIQUES I ESTADÍSTICA	Detall centres							Diferència Dones
	Representants actuals				Elegibles			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes		
Degà o degana	1	1	0	100%	0%	72,22%	27,78%	-27,78%
Vicedeganes i vicedegans	4	2	2	50%	50%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs degà o degana)	5	3	2	60%	40%	68,97%	31,03%	8,97%

E. T. S. d'ARQUITECTURA DE BARCELONA	Detall centres							Diferència Dones
	Representants actuals				Elegibles			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes		
Director o directora	1	1	0	100%	0%	88,79%	11,21%	-11,21%
Sotsdirectores i sotsdirectors	6	5	1	83%	17%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	7	5	2	71,43%	14,29%	83,80%	16,20%	-1,91%

E.T.S. D'ENGINYERIES INDUSTRIAL I AERONÀUTICA DE TERRASSA	Detall centres							Diferència Dones
	Representants actuals				Elegibles			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes		
Director o directora	1	1	0	100%	0%	85,88%	14,12%	-14,12%
Sotsdirectores i sotsdirectors	7	5	2	71%	29%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	8	6	2	75%	25%	79,75%	20,25%	4,75%

E.T.S. D'ENGINYERIA DE TELECOMUNICACIÓ DE BARCELONA	Detall centres							Diferència Dones
	Representants actuals				Elegibles			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes		
Director o directora	1	1	0	100%	0%	85,56%	14,44%	-14,44%
Sotsdirectores i sotsdirectors	6	5	1	83%	17%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	7	5	2	71,43%	28,57%	83,61%	16,39%	12,18%

E.T.S. D'ENGINYERIA INDUSTRIAL DE BARCELONA	Detall centres							Diferència Dones
	Representants actuals				Elegibles			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes		
Director o directora	1	1	0	100%	0%	79,59%	20,41%	-20,41%
Sotsdirectores i sotsdirectors	8	6	2	75%	25%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	9	6	3	67%	33%	81,27%	18,73%	14,60%

E.T.S. D'ENGINYERS DE CAMINS, CANALS I PORTS DE BARCELONA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	86,81%	13,19%	-13,19%
Sotsdirectores i sotsdirectors	7	5	2	71%	29%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	8	6	2	75,00%	25,00%	85,64%	14,36%	10,64%

FACULTAT D'INFORMÀTICA DE BARCELONA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Degà o degana	1	0	1	0%	100%	80,15%	19,85%	80,15%
Vicedeganes i vicedegans	5	3	2	60%	40%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs degà o degana)	6	4	2	67%	33%	79,32%	20,68%	12,66%

FACULTAT DE NÀUTICA DE BARCELONA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Degà o degana	1	1	0	100%	0%	100%	0%	0,00%
Vicedeganes i vicedegans	4	4	0	100%	0%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs degà o degana)	5	5	0	100%	0%	93,88%	6,12%	-6,12%

E.T.S D'ARQUITECTURA DEL VALLÈS	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	91,67%	8,33%	-8,33%
Sotsdirectores i sotsdirectors	4	3	1	75%	25%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	5	3	2	60%	40%	86,09%	13,91%	26,09%

E.P.S. DE CASTELLDEFELS	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	78,26%	21,74%	-21,74%
Sotsdirectores i sotsdirectors	5	4	1	80%	20%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	6	4	2	66,67%	33,33%	75,17%	24,83%	8,50%

E.P.S. D'EDIFICACIÓ DE BARCELONA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	72%	28%	-28,00%
Sotsdirectores i sotsdirectors	7	5	2	71%	29%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu	8	6	2	75%	25%	72,67%	27,33%	-2,33%



(exclòs director o directora)								
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

E.U. D'ENGINYERIA TÈCNICA INDUSTRIAL DE TERRASSA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	82,35%	17,65%	-17,65%
Sotsdirectores i sotsdirectors	5	5	0	100%	0%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	6	5	1	83,33%	16,67%	82,43%	17,57%	-0,90%

E.P.S. D'ENGINYERIA DE MANRESA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	56,25%	43,75%	-43,75%
Sotsdirectores i sotsdirectors	5	4	1	80%	20%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	6	4	2	66,67%	33,33%	72,57%	27,43%	5,90%

E.P.S. D'ENGINYERS DE VILANOVA I LA GELTRÚ	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	75,44%	24,56%	-24,56%
Sotsdirectores i sotsdirectors	5	4	1	80%	20%			
Secretari o secretària acadèmica	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	6	5	1	83,33%	16,67%	77,37%	22,63%	-5,96%

E.U. D'ÒPTICA I OPTOMETRIA DE TERRASSA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	0	1	0%	100%	60%	40%	60,00%
Sotsdirectores i sotsdirectors	4	2	2	50%	50%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	5	2	3	40%	60%	50,77%	49,23%	10,77%

### Detall departaments

#### ARQUITECTURA DE 701 COMPUTADORS

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	88,37%	11,63%	-11,63%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	81,42%	18,58%	-18,58%

#### CIÈNCIA DELS MATERIALS I ENGINYERIA 702 METAL·LÚRGICA

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	86,36%	13,64%	-13,64%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	74,51%	25,49%	-25,49%

#### COMPOSICIÓ 703 ARQUITECTÒNICA

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	90,91%	9,09%	-9,09%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	84,38%	15,63%	84,38%

#### CONSTRUCCIONS 704 ARQUITECTÒNIQUES I

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	95,45%	4,55%	-4,55%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	85,07%	14,93%	85,07%

#### CONSTRUCCIONS 705 ARQUITECTÒNIQUES II

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	75,00%	25,00%	-25,00%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	70,37%	29,63%	70,37%

**ENGINYERIA DE LA  
706 CONSTRUCCIÓ**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	86,67%	13,33%	-13,33%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	77,27%	22,73%	-22,73%

**ENGINYERIA DE SISTEMES, AUTOMÀTICA I  
707 INFORMÀTICA INDUSTRIAL**

Director o directora H  
Sotsdirectora D  
Sotsdirector H  
comisionada o comissionat H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	85,29%	14,71%	-14,71%
Sotsdirector o sotsdirectora	3	2	1	67%	33%			
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%			
Total membres de lequip directiu (exclòs direcció)	4	3	1	75%	25%	88,46%	11,54%	13,46%

**ENGINYERIA DEL TERRENY, CARTOGRÀFICA  
708 I GEOFÍSICA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	95,24%	4,76%	-4,76%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	83,02%	16,98%	-16,98%

**709 ENGINYERIA ELÈCTRICA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	100,00%	0,00%	0,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	95,00%	5,00%	-5,00%

**710 ENGINYERIA ELECTRÒNICA**

Director o directora H  
Sotsdirector o sotsdirectora H  
Sotsdirector o sotsdirectora H

Secretari o secretària

H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	92,59%	7,41%	-7,41%
Sotsdirector o sotsdirectora	2	2	0	100%	0%			
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	3	3	0	100%	0%	92,13%	7,87%	-7,87%

### ENGINYERIA HIDRÀULICA, MARÍTIMA I

#### 711 AMBIENTAL

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	100,00%	0,00%	0,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	93,55%	6,45%	-6,45%

#### 712 ENGINYERIA MECÀNICA

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	82,35%	17,65%	-17,65%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	80,85%	19,15%	80,85%

#### 713 ENGINYERIA QUÍMICA

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	66,67%	33,33%	-33,33%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	61,06%	38,94%	-38,94%

### ENGINYERIA TÈXTIL I

#### 714 PAPERERA

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	81,25%	18,75%	-18,75%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	73,08%	26,92%	-26,92%

**ESTADÍSTICA I**  
**715 INVESTIGACIÓ OPERATIVA**

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	67,86%	32,14%	-32,14%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	75,00%	25,00%	75,00%

**ESTRUCTURES A**  
**716 L'ARQUITECTURA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	84,21%	15,79%	-15,79%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	86,84%	13,16%	-13,16%

**EXPRESSIÓ GRÀFICA A**  
**717 L'ENGINYERIA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	100,00%	0,00%	0,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	85,94%	14,06%	-14,06%

**EXPRESSIÓ GRÀFICA**  
**718 ARQUITECTÒNICA I**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	89,47%	10,53%	-10,53%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	89,29%	10,71%	-10,71%

**EXPRESSIÓ GRÀFICA**  
**719 ARQUITECTÒNICA II**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	100,00%	0,00%	0,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	83,33%	16,67%	-16,67%

## 720 FÍSICA APLICADA

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	72,50%	27,50%	-27,50%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	73,13%	26,87%	73,13%

## FÍSICA I ENGINYERIA

### 721 NUCLEAR

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	76,67%	23,33%	-23,33%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	80,41%	19,59%	-19,59%

## INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORT I DEL

### 722 TERRITORI

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	81,82%	18,18%	-18,18%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	86,05%	13,95%	-13,95%

## LLENGUATGES I SISTEMES

### 723 INFORMÀTICS

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	75,00%	25,00%	-25,00%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	71,14%	28,86%	71,14%

## MÀQUINES I MOTORS

### 724 TÈRMICS

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	90,48%	9,52%	-9,52%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	95,00%	5,00%	-5,00%

### 725 MATEMÀTICA APLICADA I

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	73,53%	26,47%	-26,47%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	72,86%	27,14%	72,86%

### 726 MATEMÀTICA APLICADA II

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	76,92%	23,08%	-23,08%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	74,14%	25,86%	74,14%

### 727 MATEMÀTICA APLICADA III

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	72,22%	27,78%	-27,78%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	62,65%	37,35%	62,65%

### 729 MECÀNICA DE FLUIDS

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	85,71%	14,29%	-14,29%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	88,89%	11,11%	88,89%

### 731 ÒPTICA I OPTOMETRIA

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	60,00%	40,00%	-40,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	50,88%	49,12%	-49,12%

### ORGANITZACIÓ

#### 732 D'EMPRESES

Director o directora H  
Sotsdirector o sotsdirectora H

Sotsdirector o sotsdirectora H  
 Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	80,95%	19,05%	-19,05%
Sotsdirector o sotsdirectora	2	2	0	100%	0%			
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs direcció)	3	3	0	100%	0%	76,47%	23,53%	-23,53%

## PROJECTES

### 735 ARQUITECTÒNICS

Director o directora H  
 Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	90,63%	9,38%	-9,38%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	83,80%	16,20%	-16,20%

### 736 PROJECTES D'ENGINYERIA

Director o directora H  
 Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	69,23%	30,77%	-30,77%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	64,58%	35,42%	64,58%

## RESISTÈNCIA DE MATERIALS I ESTRUCTURES A

### 737 L'ENGINYERIA

Director o directora H  
 Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	91,30%	8,70%	-8,70%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	88,89%	11,11%	-11,11%

## TEORIA DEL SENYAL I

### 739 COMUNICACIONS

Director o directora H  
 Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	83,15%	16,85%	-16,85%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	82,96%	17,04%	82,96%



**URBANISME I ORDENACIÓ**  
**740 DEL TERRITORI**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	90,48%	9,52%	-9,52%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	80,00%	20,00%	-20,00%

**ENGINYERIA MINERA I**  
**741 RECURSOS NATURALS**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	40,00%	60,00%	-60,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	67,86%	32,14%	-32,14%

**CIÈNCIA I ENGINYERIA**  
**742 NÀUTIQUES**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	100,00%	0,00%	0,00%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	100,00%	0,00%	0,00%

**743 MATEMÀTICA APLICADA IV**

Director o directora H  
Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	76,19%	23,81%	-23,81%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	70,00%	30,00%	70,00%

**744 ENGINYERIA TELEMÀTICA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	91,18%	8,82%	-8,82%
Secretari o secretària	1	1	0	100%	0%	86,76%	13,24%	-13,24%

**745 ENGINYERIA AGROALIMENTÀRIA I**

**BIOTECNOLOGIA**

Director o directora D

Secretari o secretària D

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	0	1	0%	100%	65,00%	35,00%	65,00%
Secretari o secretària	1	0	1	0%	100%	62,86%	37,14%	62,86%

**Detall instituts**

420	INSTITUT TÈXTEL DE COOPERACIÓ INDUSTRIAL DE TERRASSA	
	Director o directora	H
	Secretari o secretària	D

440	INSTITUT D'ORGANITZACIÓ I CONTROL DE SISTEMES INDUSTRIALS	
	Director o directora	H
	Sotsdirector o sotsdirectora	H

460	INSTITUT DE TÈCNIQUES ENERGÈTIQUES	
	Director o directora	D
	Secretari o secretària	D

**Resum centres**

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	Diferència Dones
Director, directora, degà, degana	15	13	2	87%	13%	81,79%	18,21%	-4,87%
Resta de membres de l'equip directiu	97	69	28	71%	29%	79,80%	20,20%	8,66%

**Resum departaments**

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	Diferència Dones
Director, directora	40	39	1	98%	3%	81,81%	18,19%	-15,69%
Resta de membres de l'equip directiu	47	31	16	66%	34%	79,31%	20,69%	13,36%

**Resum instituts**

Càrrec	Representants actuals					Elegibles				Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Homes	Dones	% Homes	% Dones	
Directors, directores	3	2	1	67%	33%	1218	293	80,61%	19,39%	13,94%

**Taula A4.6. Percentatge de dones entre l'estudiantat de la universitat, desglossant per centres i titulacions, primer, segon i tercer cicle (doctorat). Any acadèmic: 2004-2005**

**Centres propis**

CENTRE	ESTUDIS DE 1r i 2n CICLES	TOTAL	Homes	Dones	% Homes	% Dones
200 FME	Dic. de Matemàtiques	214	118	96	55,1%	44,9%
210 ETSAB	Arquitectura	2.842	1.438	1.404	50,6%	49,4%
220 ETSEIT	Eng. Industrial	1.548	1.293	255	83,5%	16,5%
	Eng. Aeronàutica	69	47	22	68,1%	31,9%
	<b>TOTAL ETSEIT</b>	<b>1.617</b>	<b>1.340</b>	<b>277</b>	<b>82,9%</b>	<b>17,1%</b>
230 ETSETB	Eng. de Telecomunicació	2.287	1.879	408	82,2%	17,8%
240 ETSEIB	Eng. Industrial	2.567	1.973	594	76,9%	23,1%
	Eng. Química	415	191	224	46,0%	54,0%
	<b>TOTAL ETSEIB</b>	<b>2.982</b>	<b>2.164</b>	<b>818</b>	<b>72,6%</b>	<b>27,4%</b>
250 ETSECCPB	Eng. de Camins, Canals i Ports	990	736	254	74,3%	25,7%
	Eng. Geològica	264	165	99	62,5%	37,5%
	<b>TOTAL ETSECCPB</b>	<b>1.254</b>	<b>901</b>	<b>353</b>	<b>71,9%</b>	<b>28,1%</b>
270 FIB	Eng. Informàtica	2.243	1.973	270	88,0%	12,0%
290 ETSAV	Arquitectura	1.063	593	470	55,8%	44,2%
162 CFIS	Eng. de Camins, Canals i Ports - Eng. Industrial	5	4	1	80,0%	20,0%
	Eng. de Camins, Canals i Ports - Llic. de Matemàtiques	4	4	0	100,0%	0,0%
	Eng. de Telecomunicació - Eng. Industrial	1	1	0	100,0%	0,0%
	Eng. de Telecomunicació - Eng. Informàtica	8	5	3	62,5%	37,5%
	Eng. de Telecomunicació - Llic. de Matemàtiques	55	49	6	89,1%	10,9%
	Eng. Industrial - Eng. Informàtica	4	3	1	75,0%	25,0%
	Eng. Industrial - Llic. de Matemàtiques	10	6	4	60,0%	40,0%
	<b>TOTAL CFIS</b>	<b>96</b>	<b>81</b>	<b>15</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>
<b>Total estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis</b>		<b>14.598</b>	<b>10.487</b>	<b>4.111</b>	<b>71,8%</b>	<b>28,2%</b>

CENTRE	ESTUDIS DE 1r CICLES	TOTAL	Homes	Dones	% Homes	% Dones
200 FME	Dipl. d'Estadística	82	37	45	45,1%	54,9%
250 ETSECCPB	Eng. Tècn. d'Obres Públiques	992	716	276	72,2%	27,8%
270 FIB	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	437	343	94	78,5%	21,5%
	Eng. Tècn. d'Informàtica de Sistemes	504	451	53	89,5%	10,5%
	<b>TOTAL FIB</b>	<b>941</b>	<b>794</b>	<b>147</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>

280 FNB	Dipl. de Màquines Navals	85	69	16	81,2%	18,8%
	Dipl. de Navegació Marítima	167	134	33	80,2%	19,8%
	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell	236	193	43	81,8%	18,2%
	<b>TOTAL FNB</b>	<b>488</b>	<b>396</b>	<b>92</b>	<b>81,1%</b>	<b>18,9%</b>
300 EPSC	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Sist. de Telecomunicació	434	327	107	75,3%	24,7%
	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Telemàtica	560	479	81	85,5%	14,5%
	Eng. Tècn. Aeronàutica en Aeronavegació	204	157	47	77,0%	23,0%
	<b>TOTAL EPSC</b>	<b>1.198</b>	<b>963</b>	<b>235</b>	<b>80,4%</b>	<b>19,6%</b>
310 EPSEB	Arquitectura Tècnica	2.316	1.457	859	62,9%	37,1%
	Eng. Tècn. de Topografia	302	208	94	68,9%	31,1%
	<b>TOTAL EPSEB</b>	<b>2.618</b>	<b>1.665</b>	<b>953</b>	<b>63,6%</b>	<b>36,4%</b>
320 EUETIT	Eng. Tècn. Industrial Tèxtil	88	34	54	38,6%	61,4%
	Eng. Tècn. Industrial en Mecànica	335	307	28	91,6%	8,4%
	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	275	131	144	47,6%	52,4%
	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	514	476	38	92,6%	7,4%
	Eng. Tècn. Industrial en Electricitat	280	267	13	95,4%	4,6%
	Eng. Tècn. de Telecomunicació en So i Imatge	247	172	75	69,6%	30,4%
	<b>TOTAL EUETIT</b>	<b>1.739</b>	<b>1.387</b>	<b>352</b>	<b>79,8%</b>	<b>20,2%</b>
330 EUPM	Eng. Tècn. Industrial en Mecànica	339	326	13	96,2%	3,8%
	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	89	47	42	52,8%	47,2%
	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	153	139	14	90,8%	9,2%
	Eng. Tècn. de Mines en Explotació de Mines	114	81	33	71,1%	28,9%
	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Sistemes Electrònics	128	103	25	80,5%	19,5%
	<b>TOTAL EUPM</b>	<b>823</b>	<b>696</b>	<b>127</b>	<b>84,6%</b>	<b>15,4%</b>
340 EPSEVG	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	371	308	63	83,0%	17,0%
	Eng. Tècn. Industrial en Mecànica	504	457	47	90,7%	9,3%
	Eng. Tècn. Industrial en Electricitat	186	168	18	90,3%	9,7%
	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	142	60	82	42,3%	57,7%
	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	240	219	21	91,3%	8,8%
	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Sistemes Electrònics	442	377	65	85,3%	14,7%
	<b>TOTAL EPSEVG</b>	<b>1.885</b>	<b>1.589</b>	<b>296</b>	<b>84,3%</b>	<b>15,7%</b>
370 EUOOT	Dipl. d'Òptica i Optometria	<b>485</b>	<b>124</b>	<b>361</b>	<b>25,6%</b>	<b>74,4%</b>
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres propis</b>		<b>11.251</b>	<b>8.367</b>	<b>2.884</b>	<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>

CENTRE	ESTUDIS DE 2n CICLES	TOTAL	Homes	Dones	% Homes	% Dones
200 FME	Llic. de Ciències i Tècn. Estadístiques	99	50	49	50,5%	49,5%

220 ETSEIT	Eng. d'Automàtica i Electrònica Industrial	132	128	4	97,0%	3,0%
	Eng. d'Organització Industrial	601	485	116	80,7%	19,3%
	<b>TOTAL ETSEIT</b>	<b>733</b>	<b>613</b>	<b>120</b>	<b>83,6%</b>	<b>16,4%</b>
230 ETSETB	Eng. Electrònica	308	278	30	90,3%	9,7%
	Eng. d'Organització Industrial	143	111	32	77,6%	22,4%
240 ETSEIB	Eng. de Materials	138	86	52	62,3%	37,7%
	<b>TOTAL ETSEIB</b>	<b>281</b>	<b>197</b>	<b>84</b>	<b>70,1%</b>	<b>29,9%</b>
280 FNB	Llic. de Nàutica i Transport Marítim	64	52	12	81,3%	18,8%
	Llic. de Màquines Navals	28	23	5	82,1%	17,9%
	<b>TOTAL FNB</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>81,5%</b>	<b>18,5%</b>
300 EPSC	Eng. de Telecomunicació	151	121	30	80,1%	19,9%
310 EPSEB	Eng. d'Organització Industrial, orientació a l'Edificació	109	63	46	57,8%	42,2%
340 EPSEVG	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial, modalitat alternança	56	47	9	83,9%	16,1%
<b>Total estudis de 2n cicle. Centres propis</b>		<b>1.829</b>	<b>1.444</b>	<b>385</b>	<b>79,0%</b>	<b>21,0%</b>

<b>Total estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis</b>	<b>14.598</b>	<b>10.487</b>	<b>4.111</b>	<b>71,8%</b>	<b>28,2%</b>
<b>Total estudis de 2n cicle. Centres propis</b>	<b>1.829</b>	<b>1.444</b>	<b>385</b>	<b>79,0%</b>	<b>21,0%</b>
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres propis</b>	<b>11.251</b>	<b>8.367</b>	<b>2.884</b>	<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>
<b>Total centres propis UPC</b>	<b>27.678</b>	<b>20.298</b>	<b>7.380</b>	<b>73,3%</b>	<b>26,7%</b>

#### Centres adscrits

CENTRE	ESTUDIS DE 1r CICLE	TOTAL	Homes	Dones	% Homes	% Dones
801 EUNCET	Dipl. de Ciències Empresarials	<b>408</b>	202	206	49,5%	50,5%
	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	<b>168</b>	133	35	79,2%	20,8%
	<b>Total EUNCET</b>	<b>576</b>	335	241	58,2%	41,8%
802 EAEW	Dipl. de Ciències Empresarials	<b>214</b>	139	75	65,0%	35,0%
820 EUETIB	Eng. Tècn. Industrial en Mecànica	<b>923</b>	828	95	89,7%	10,3%
	Eng. Tècn. Industrial en Electricitat	<b>295</b>	265	30	89,8%	10,2%
	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	<b>410</b>	188	222	45,9%	54,1%
	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	<b>672</b>	608	64	90,5%	9,5%
	<b>TOTAL EUETIB</b>	<b>2.300</b>	<b>1.889</b>	<b>411</b>	<b>82,1%</b>	<b>17,9%</b>
830 EUETAB	Eng. Tècn. Agríc. en Indústries Agràries i Alimentàries	<b>295</b>	124	171	42,0%	58,0%
	Eng. Tècn. Agríc. en Explotacions Agropecuàries	<b>245</b>	126	119	51,4%	48,6%
	Eng. Tècn. Agríc. en Hortofructicultura i Jardineria	<b>250</b>	144	106	57,6%	42,4%
	<b>TOTAL EUETAB</b>	<b>790</b>	<b>394</b>	<b>396</b>	<b>49,9%</b>	<b>50,1%</b>
840 EUPMT	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Telemàtica	<b>232</b>	210	22	90,5%	9,5%
	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	<b>290</b>	251	39	86,6%	13,4%

	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	144	136	8	94,4%	5,6%
	<b>TOTAL EUPMT</b>	<b>666</b>	<b>597</b>	<b>69</b>	<b>89,6%</b>	<b>10,4%</b>
860 EUETII	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	105	56	49	53,3%	46,7%
870 EUETTPC	Eng. Tècn. Industrial Tèxtil	69	30	39	43,5%	56,5%
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits</b>		<b>4.720</b>	<b>3.440</b>	<b>1.280</b>	<b>72,9%</b>	<b>27,1%</b>

<b>Total centres propis UPC</b>	<b>27.678</b>	<b>20.298</b>	<b>7.380</b>	<b>73,3%</b>	<b>26,7%</b>
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits</b>	<b>4.720</b>	<b>3.440</b>	<b>1.280</b>	<b>72,9%</b>	<b>27,1%</b>
<b>Total UPC (centres propis i adscrits)</b>	<b>32.398</b>	<b>23.738</b>	<b>8.660</b>	<b>73,3%</b>	<b>26,7%</b>

### Tercer cicle

Codi unitat	Codi progr.	Nom programa	Total estudiants				
			Total	Dones	Homes	% Dones	% Homes
<b>1 ARQUITECTURA I URBANISME</b>							
703	59	TEORIA I HISTÒRIA DE L'ARQUITECTURA	151	83	68	55,0%	45,0%
703	90 (*)	HISTÒRIA DE L'ARQUITECTURA	2	1	1	50,0%	50,0%
704	11	ÀMBITS RECERCA EN L'ENERG. MEDI AMBIENT A L'ARQ.	55	25	30	45,5%	54,5%
704	44	GESTIÓ I VALORACIÓ URBANA	53	22	31	41,5%	58,5%
704	105	CONSTRUCCIÓ, RESTAURACIÓ I REHAB. ARQUITECTÒNICA	79	44	35	55,7%	44,3%
716	12	ANÀLISI D'ESTRUCTURES ARQUITECTÒNIQUES	16	3	13	18,8%	81,3%
718	56	REP. ARQUITECTÒNICA, SISTEMES I TECNOLOGIES	36	15	21	41,7%	58,3%
735	104	PROJECTES ARQUITECTÒNICS	407	158	249	38,8%	61,2%
735	22 (*)	EL SENTIT DE L'ARQUITECTURA MODERNA	2	1	1	50,0%	50,0%
735	23 (*)	ELS NOUS INSTRUMENTS DE L'ARQUITECTURA	3		3	0,0%	100,0%
735	52 (*)	PROJ. D'ARQUITECTURA: TEXT I CONTEXT CULTURAL	5	2	3	40,0%	60,0%
740	60	URBANISME	152	79	73	52,0%	48,0%
<b>TOTAL</b>			<b>961</b>	<b>433</b>	<b>528</b>	<b>45,1%</b>	<b>54,9%</b>
<b>2 ELECTRÒNICA I TELECOMUNICACIONS</b>							
710	31	ENGINYERIA ELECTRÒNICA	87	6	81	6,9%	93,1%
739	58	TEORIA DEL SENYAL I COMUNICACIONS	170	28	142	16,5%	83,5%
744	39	ENGINYERIA TELEMÀTICA	62	19	43	30,6%	69,4%
<b>TOTAL</b>			<b>319</b>	<b>53</b>	<b>266</b>	<b>16,6%</b>	<b>83,4%</b>
<b>3 ENGINYERIA CIVIL</b>							
250	26	ENGINYERIA CIVIL	69	18	51	26,1%	73,9%
706	27	ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ	39	12	27	30,8%	69,2%
708	29	ENGINYERIA DEL TERRENY	67	26	41	38,8%	61,2%
708	38	ENGINYERIA SÍSMICA I DINÀMICA ESTRUCTURAL	22	5	17	22,7%	77,3%
711	20	CIÈNCIES DEL MAR	57	23	34	40,4%	59,6%

722	36	GESTIÓ DEL TERRITORI I INFRAESTR. DEL TRANSPORT	34	11	23	32,4%	67,6%
737	13	ANÀLISI ESTRUCTURAL	43	4	39	9,3%	90,7%
742	18	CIÈNCIA I ENGINYERIA NÀUTIQUES	30	4	26	13,3%	86,7%
<b>TOTAL</b>			<b>361</b>	<b>103</b>	<b>258</b>	<b>28,5%</b>	<b>71,5%</b>
<b>4 ENGINYERIA A LA INDÚSTRIA</b>							
440	17	AUTOMATITZACIÓ AVANÇADA I ROBÒTICA	47	7	40	14,9%	85,1%
702	19	CIÈNCIA DELS MATERIALS I ENGINYERIA METAL·LÚRGICA	55	22	33	40,0%	60,0%
707	25	ENGINYERIA BIOMÈDICA	35	8	27	22,9%	77,1%
707	32	CONTROL, VISIÓ I ROBÒTICA	53	3	50	5,7%	94,3%
709	30	ENGINYERIA ELECTROMECÀNICA	46	1	45	2,2%	97,8%
712	35	ENGINYERIA MECÀNICA	29	5	24	17,2%	82,8%
713	28	ENGINYERIA DE PROCESSOS QUÍMICS	33	14	19	42,4%	57,6%
713	51	POLÍMERS	32	19	13	59,4%	40,6%
714	41	ENGINYERIA TÈXTIL I PAPERERA	23	14	9	60,9%	39,1%
717	54	ENGINYERIA MULTIMEDIA	13	4	9	30,8%	69,2%
721	37	ENGINYERIA NUCLEAR	27	9	18	33,3%	66,7%
724	40	ENGINYERIA TÈRMICA	31	8	23	25,8%	74,2%
729	43	FLUIDS, TURBOMÀQUINES I POTÈNCIA FLUIDA	13	1	12	7,7%	92,3%
736	24	ENGINYERIA AMBIENTAL	24	12	12	50,0%	50,0%
736	53	PROJ. D'INNOVACIÓ TECNOL. ENGI. DE PROD. I PROCÉS	42	12	30	28,6%	71,4%
736	110	ENG. PROJ: MEDI AMBIENT, SEG., QUALIT. I COMUNICACIÓ	40	18	22	45,0%	55,0%
741	55	RECURSOS NATURALS I MEDI AMBIENT	32	8	24	25,0%	75,0%
745	111	BIOTECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIA I SOSTENIBILITAT	29	15	14	51,7%	48,3%
<b>TOTAL</b>			<b>604</b>	<b>180</b>	<b>424</b>	<b>29,8%</b>	<b>70,2%</b>
<b>5 GESTIÓ</b>							
732	10	ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES	140	71	69	50,7%	49,3%
<b>TOTAL</b>			<b>140</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>50,7%</b>	<b>49,3%</b>
<b>6 INFORMÀTICA</b>							
701	16	ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS	117	11	106	9,4%	90,6%
715	15	APLICACIONS TÈCNiques I INFORMÀTIQUES DE L'ESTADÍSTICA, LA INVESTIGACIÓ OPERATIVA I L'OPTIMITZACIÓ	36	11	25	30,6%	69,4%
723	46	INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL	76	8	68	10,5%	89,5%
723	57	SOFTWARE	92	22	70	23,9%	76,1%
<b>TOTAL</b>			<b>321</b>	<b>52</b>	<b>269</b>	<b>16,2%</b>	<b>83,8%</b>
<b>7 MATEMÀTICA I FÍSICA</b>							
200	48	MATEMÀTICA APLICADA	71	29	42	40,8%	59,2%
720	103	FÍSICA APLICADA I SIMULACIÓ EN CIÈNCIES	59	14	45	23,7%	76,3%
731	50	ENGINYERIA ÒPTICA	23	6	17	26,1%	73,9%

<b>TOTAL</b>			<b>153</b>	<b>49</b>	<b>104</b>	32,0%	68,0%
<b>8 PROGRAMES PLURIDISCIPLINARS</b>							
124	106	SOSTENIBILITAT, TECNOLOGIA I HUMANISME	33	14	19	42,4%	57,6%
300	109	CIÈNCIA I TECNOLOGIA AEROESPACIAL	19	3	16	15,8%	84,2%
718	112	DOCTORAT EN DISSENY	74	32	42	43,2%	56,8%
<b>TOTAL</b>			<b>126</b>	<b>49</b>	<b>77</b>	38,9%	61,1%
<b>TOTAL UPC</b>			<b>2.985</b>	<b>990</b>	<b>1.995</b>	33,2%	66,8%

### Formació continuada

#### ÀMBIT D'ARQUITECTURA

Programes de màster

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
210	Laboratori de l'Habitatge del Segle XXI	14	5	9	35,7%	64,3%
290	Disseny d'Interiors	33	11	22	33,3%	66,7%
310	Tecnologies de l'Edificació	20	16	4	80,0%	20,0%
703	Història, Art, Arquitectura i Ciutat	15	5	10	33,3%	66,7%
704	Arquitectura i Medi Ambient: Integració d'Energies Renovables a l'Arquitectura	13	8	5	61,5%	38,5%
704	Arquitectura i Sostenibilitat: Eines de Disseny i Tècniques de Control Mediambiental	47	24	23	51,1%	48,9%
704	Gestió Urbanística	18	12	6	66,7%	33,3%
704	Medi Ambient Urbà i Sostenibilitat	20	10	10	50,0%	50,0%
704	Sistemes d'Informació Geogràfica	17	11	6	64,7%	35,3%
704	Valoracions Immobiliàries	7	3	4	42,9%	57,1%
716	Disseny i Restauració d'Estructures Arquitectòniques	17	11	6	64,7%	35,3%
716	Estructures Arquitectòniques	32	24	8	75,0%	25,0%
718	Arquitectura, Art i Espai Efímer (Edició de Tardor)	29	6	23	20,7%	79,3%
718	Arquitectura, Art i Espai Efímer (Edició d'Hivern)	28	11	17	39,3%	60,7%
718	Informatització de Projectes Arquitectònics	15	11	4	73,3%	26,7%
719	Instal·lacions Arquitectòniques	10	7	3	70,0%	30,0%
722	Restauració de Monuments d'Arquitectura (MRM)	11	3	8	27,3%	72,7%
735	Arquitectura: Crítica i Projecte	10	7	3	70,0%	30,0%
735	El Projecte: Aproximacions a l'Arquitectura des del Medi Ambient Històric i Social	13	10	3	76,9%	23,1%
735	La Gran Escala: Architecture & Other Environments	11	8	3	72,7%	27,3%
740	Arquitectura del Paisatge	26	7	19	26,9%	73,1%
740	Desenvolupament Urbà i Territorial: Gestió i Transformació de les Ciutats a Països en Desenvolupament	21	11	10	52,4%	47,6%



740	Projectació Urbanística	17	5	12	29,4%	70,6%
919	Advanced Architecture	17	8	9	47,1%	52,9%
919	Metròpolis. Graduate Program in Architecture and Urban Culture	14	5	9	35,7%	64,3%
919	Professional d'Estudis Territorials i Urbanístics	29	16	13	55,2%	44,8%
<b>Total</b>		<b>504</b>	<b>255</b>	<b>249</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>

Programes de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
290	Disseny d'Interiors. Nivell I	5	1	4	20,0%	80,0%
310	Tècniques Actuals del Càlcul Estructural	1	1		100,0%	0,0%
310	Tècniques Actuals en Materials, Construcció, Instal·lacions	1	1		100,0%	0,0%
704	Aplicacions Mediambientals del SIG	2	1	1	50,0%	50,0%
704	Arquitectura i Urbanisme Mediambiental	1	0	1	0,0%	100,0%
704	Ciutat i Territori Sostenible	5	0	5	0,0%	100,0%
704	Gestió Urbanística. Nivell General	17	9	8	52,9%	47,1%
704	Valoracions Immobiliàries. Nivell General	4	4		100,0%	0,0%
705	Instal·lacions de Comunicacions a l'Edificació	25	21	4	84,0%	16,0%
716	Els Materials a les Estructures Arquitectòniques	4	3	1	75,0%	25,0%
716	Estructures Metàl·liques	3	3		100,0%	0,0%
718	Arquitectura Efímera, Actes i Conceptes Escènics	76	22	54	28,9%	71,1%
718	Arquitectura Efímera, Art i Artesania	58	16	42	27,6%	72,4%
718	Arquitectura Efímera, Art i Disseny	72	24	48	33,3%	66,7%
718	Arquitectura Efímera, Muntatges Expositius i Museístics	64	8	56	12,5%	87,5%
718	Modelatge	6	2	4	33,3%	66,7%
718	Simulació Visual	7	5	2	71,4%	28,6%
719	Instal·lacions en Edificis	42	29	13	69,0%	31,0%
719	Instal·lacions en Edificis. Edició Tarragona	28	26	2	92,9%	7,1%
722	Formes d'Anàlisi i Intervenció en el Patrimoni Construït (FAIPAC)	4	3	1	75,0%	25,0%
732	Sistemes d'Informació Geogràfica	6	4	2	66,7%	33,3%
735	Ciutat, Espai i Cultura	5	4	1	80,0%	20,0%
735	Forma Urbana i Territori	7	5	2	71,4%	28,6%
735	L'Escala com a Paràmetre Mediambiental	17	12	5	70,6%	29,4%
740	Projectar la Ciutat (Planejament Urbà)	34	15	19	44,1%	55,9%
<b>Total</b>		<b>494</b>	<b>219</b>	<b>275</b>	<b>44,3%</b>	<b>55,7%</b>

## Cursos de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
704	Diagnosi, Reparació i Manteniment d'Edificis d'Habitatge	24	6	18	25,0%	75,0%
704	Estudis de Viabilitat de Projectes Urbans i Immobiliaris	34	24	10	70,6%	29,4%
704	Reparcel·lacions i Compensacions Urbanístiques	20	11	9	55,0%	45,0%
704	SIG Aplicat a l'Economia i el Medi Ambient	2	1	1	50,0%	50,0%
704	SIG i Gestió de la Ciutat	1	1		100,0%	0,0%
704	SIG i Gestió Territorial	6	6		100,0%	0,0%
704	Valoració Ambiental	4	4		100,0%	0,0%
704	Valoracions Hipotecàries.	4	1	3	25,0%	75,0%
704	Valoracions Urbanístiques	40	22	18	55,0%	45,0%
718	Gestió del Projecte	2	2		100,0%	0,0%
732	Introducció al SIG	4	2	2	50,0%	50,0%
732	Tecnologies Web, Aplicades a la Informació Espacial	8	5	3	62,5%	37,5%
735	Com Estan Fetes les Obres I	2	0	2	0,0%	100,0%
735	Interior i Interiors	15	3	12	20,0%	80,0%
740	Curs Internacional Intensiu. Refer paisatges	3	1	2	33,3%	66,7%
740	Els Sistemes del Verd: del Verd Urbà als Espais Naturals	1	0	1	0,0%	100,0%
830	Gestió d'Espais Verds	13	8	5	61,5%	38,5%
<b>Total</b>		<b>183</b>	<b>97</b>	<b>86</b>	<b>53,0%</b>	<b>47,0%</b>

**ÀMBIT D'ENGINYERIA CIVIL**

## Programes de màster

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
708	Enginyeria Sísmica i Dinàmica Estructural	8	8		100,0%	0,0%
708	Hidrologia Subterrània	6	2	4	33,3%	66,7%
711	Internacional en Gestió de Zones Costaneres i Estuarines	11	4	7	36,4%	63,6%
737	Mètodes Numèrics per al Càlcul i Disseny en Enginyeria	1	1		100,0%	0,0%
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>57,7%</b>	<b>42,3%</b>

## Programes de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
250	Enginyeria Civil	1	1		100,0%	0,0%

706	Direcció i Gestió de Projectes i Obres	40	33	7	82,5%	17,5%
708	Enginyeria del Terreny	16	15	1	93,8%	6,3%
708	Enginyeria Sísmica	2	0	2	0,0%	100,0%
737	Disseny i Anàlisi Estructural Avançat	19	17	2	89,5%	10,5%
742	Direcció d'Operacions Portuàries	30	18	12	60,0%	40,0%
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>84</b>	<b>24</b>	<b>77,8%</b>	<b>22,2%</b>

#### Cursos de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
240	Càlcul i Disseny d'Estructures de Formigó segons la Normativa Espanyola Ehe. Paral·lelisme amb l'Eurocodi-2	7	7		100,0%	0,0%
250	Formació d'Auditors de Seguretat Viària en Carreteres	37	32	5	86,5%	13,5%
737	Càlcul i Disseny d'Estructures Metàl·liques segons la Normativa Eurocodi-3 i 9	10	9	1	90,0%	10,0%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>88,9%</b>	<b>11,1%</b>

#### ÀMBIT D'ENGINYERIA INDUSTRIAL

##### Programes de màster

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
124	Energia per al Desenvolupament Sostenible	19	14	5	73,7%	26,3%
124	Sostenibilitat	7	2	5	28,6%	71,4%
240	Disseny Industrial i Creació de Producte (DICP)	17	14	3	82,4%	17,6%
240	Enginyeria i Gestió Industrial d'Automoció	15	12	3	80,0%	20,0%
440	E-Logistics and Supply Chain Management	24	17	7	70,8%	29,2%
707	Automatització i Control Industrial	10	10		100,0%	0,0%
707	Bioenginyeria	20	9	11	45,0%	55,0%
712	Enginyeria Mecànica i Equipament Industrial (EMEI)	9	9		100,0%	0,0%
712	Mecatrònica	5	5		100,0%	0,0%
712	Producció Automatitzada i Robòtica (PAIR)	17	16	1	94,1%	5,9%
712	Producció i Enginyeria Integrades per Ordinador (CIME)	12	12		100,0%	0,0%
713	Aromes i Fragàncies	10	3	7	30,0%	70,0%
713	Direcció Tècnica de l'Adobatge	8	4	4	50,0%	50,0%
713	Enginyeria i Gestió Ambiental	38	24	14	63,2%	36,8%
713	Materials Plàstics i Enginyeria de Components (Coorganitzat amb la Fundació ASCAMM)	10	8	2	80,0%	20,0%

731	Optometria i Ciències de la Visió (Semipresencial)	27	9	18	33,3%	66,7%
732	Prevençió de Riscos Laborals (Nivell Superior)	5	1	4	20,0%	80,0%
919	Corporatiu AGBAR en Gestió Integral de l'Aigua	30	21	9	70,0%	30,0%
919	Gestió Integral de l'Aigua	15	9	6	60,0%	40,0%
<b>Total</b>		<b>298</b>	<b>199</b>	<b>99</b>	<b>66,8%</b>	<b>33,2%</b>

#### Programes de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
220	Manteniment d'Equips i Instal·lacions	23	23		100,0%	0,0%
220	Projecte, Disseny i Càlcul d'Instal·lacions Elèctriques, Mecàniques i Especials	52	47	5	90,4%	9,6%
320	Tecnologia Tèxtil	12	9	3	75,0%	25,0%
651	Seguretat Activa i Passiva a l'Automòbil	10	8	2	80,0%	20,0%
702	Desenvolupament de Components de Xapa Metàl·lica	9	9		100,0%	0,0%
707	Enginyeria Clínica	1	1		100,0%	0,0%
707	Sistemes FMS	1	1		100,0%	0,0%
713	Desenvolupament de Components Plàstics (Coorganitzat amb la Fundació ASCAMM)	1	1		100,0%	0,0%
713	Materials Plàstics i Processos de Transformació (Coorganitzat amb la Fundació ASCAMM)	2	2		100,0%	0,0%
724	Condicionament d'Aire	32	27	5	84,4%	15,6%
731	Contactologia	6	1	5	16,7%	83,3%
731	Optometria	4	1	3	25,0%	75,0%
919	Anàlisi i Tractament Biotecnològic d'Aigües Residuals	11	5	6	45,5%	54,5%
<b>Total</b>		<b>164</b>	<b>135</b>	<b>29</b>	<b>82,3%</b>	<b>17,7%</b>

#### Cursos de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
124	Ciència, Tecnologia i Gestió per a un Desenvolupament Sostenible	3	1	2	33,3%	66,7%
124	Energia i Sostenibilitat	1	1		100,0%	0,0%
124	Energia Solar Fotovoltàica	10	9	1	90,0%	10,0%
124	Energia Solar Tèrmica	9	8	1	88,9%	11,1%
124	Estalvi i Eficiència Energètica	3	3		100,0%	0,0%
124	Una Anàlisi Pluridisciplinària de l'Estat del Món: Desenvolupament Sostenible	5	1	4	20,0%	80,0%
220	Disseny i Càlcul d'Instal·lacions Elèctriques i Especials	11	11		100,0%	0,0%

220	Disseny i Càlcul d'Instal·lacions Mecàniques	3	3		100,0%	0,0%
240	Fonaments del Disseny Industrial	1	0	1	0,0%	100,0%
240	Materials. Sistemes de Transformació i Acabats	7	1	6	14,3%	85,7%
240	Projecte de Disseny i Creació de Producte	5	3	2	60,0%	40,0%
240	Sistemes d'Expressió i Comunicació	3	2	1	66,7%	33,3%
320	Agendes 21 per a un Desenvolupament Sostenible	5	1	4	20,0%	80,0%
707	Biomecànica i Biomaterials	2	1	1	50,0%	50,0%
707	Enginyeria de Control i Automatització Industrial	12	11	1	91,7%	8,3%
710	Compatibilitat Electromagnètica i Seguretat Elèctrica en Equips Electrònics	10	10		100,0%	0,0%
712	Automatització de Sistemes Mecànics	22	18	4	81,8%	18,2%
712	Automatització Industrial: PLC's i Comunicacions Industrials	9	8	1	88,9%	11,1%
712	Automatització Industrial: Sensors i Accionaments	2	2		100,0%	0,0%
712	Components i Sistemes Mecatrònics	18	16	2	88,9%	11,1%
712	Condicions i Normatives en el Disseny de Màquines	14	12	2	85,7%	14,3%
712	Desenvolupament de Projectes d'Automatització Industrial	3	3		100,0%	0,0%
712	Disseny de Components de Plàstic i Elastòmer	12	10	2	83,3%	16,7%
712	Disseny de Components Metàl·lics	12	10	2	83,3%	16,7%
712	Disseny de Producte Assistit per Ordinador	3	1	2	33,3%	66,7%
712	Enginyeria Assistida per Ordinador: Cae	6	6		100,0%	0,0%
712	Enginyeria de Procés Assistida per Ordinador (CAPE)	2	2		100,0%	0,0%
712	Enginyeria de Sistemes Mecànics	10	8	2	80,0%	20,0%
712	Tecnologies de Control Industrial i Scada	4	3	1	75,0%	25,0%
713	Notes Bàsiques i Formulació d'Aromes i Fragàncies	24	10	14	41,7%	58,3%
713	Notes Bàsiques i Introducció a la Formulació d'Aromes i Fragàncies	24	4	20	16,7%	83,3%
713	Propietats, Anàlisi, Presentació i Aplicació d'Aromes i Fragàncies	1	0	1	0,0%	100,0%
731	Curs Teoricopràctic d'Audiologia i Audiopròtesi	12	3	9	25,0%	75,0%
926	Gestió dels Riscos Ambientals a l'Empresa	24	8	16	33,3%	66,7%
<b>Total</b>		<b>292</b>	<b>190</b>	<b>102</b>	<b>65,1%</b>	<b>34,9%</b>

## ÀMBIT DE GESTIÓ I ORGANITZACIÓ D'EMPRESES

Programa de màster

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones

240	Prevençió de Riscos Laborals	42	15	27	35,7%	64,3%
240	Prevençió de Riscos Laborals de Nivell Superior	107	60	47	56,1%	43,9%
270	Desenvolupament Internacional	18	2	16	11,1%	88,9%
280	Dret, Negoci Marítim i Gestió Portuària (Shipping Business)	25	13	12	52,0%	48,0%
715	Gestió de la Qualitat a l'Empresa	18	8	10	44,4%	55,6%
732	Direcció de Serveis en Prevenció de Riscos Laborals	9	7	2	77,8%	22,2%
732	Direcció i Organització d'Empreses	39	25	14	64,1%	35,9%
732	Direcció i Organització d'Empreses de la Construcció	53	41	12	77,4%	22,6%
732	Direcció i Organització d'Empreses. MBA	36	28	8	77,8%	22,2%
732	Ergonomia	7	5	2	71,4%	28,6%
732	Fiscalitat	25	13	12	52,0%	48,0%
732	Gestió Immobiliària	13	10	3	76,9%	23,1%
732	Gestió Integrada de Prevenció, Medi Ambient i Qualitat	27	10	17	37,0%	63,0%
732	Màrqueting, Gestió Comercial i Distribució	13	7	6	53,8%	46,2%
732	Màrqueting i Distribució Comercial	25	10	15	40,0%	60,0%
732	Màster en Distribució i Vendes	21	16	5	76,2%	23,8%
732	Negoci Bancari	16	11	5	68,8%	31,3%
732	Organització i Enginyeria de la Producció i Direcció de Plantes Industrials	93	80	13	86,0%	14,0%
732	Organització i Gestió d'Òptiques	5	2	3	40,0%	60,0%
732	Project Management en Edificació i Urbanisme. Gestió de la Promoció i la Construcció	94	75	19	79,8%	20,2%
732	Valoració de Béns i Taxació de Danys	13	8	5	61,5%	38,5%
801	Master in Business Administration (MBA)	1	1		100,0%	0,0%
958	Graduat Superior en Prevenció de Riscos Laborals (UB - UPC- UPF - INSHT)	26	10	16	38,5%	61,5%
<b>Total</b>		<b>726</b>	<b>457</b>	<b>269</b>	<b>62,9%</b>	<b>37,1%</b>

Programes de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
200	Tècniques Quantitatives per als Mercats Financers	16	10	6	62,5%	37,5%
240	Ergonomia i Psicosociologia Aplicada	2	0	2	0,0%	100,0%
240	Especialitat en Ergonomia i Psicosociologia	81	35	46	43,2%	56,8%
240	Especialitat en Higiene Industrial	58	34	24	58,6%	41,4%
240	Especialitat en Seguretat en el Treball	34	16	18	47,1%	52,9%
240	Higiene Industrial	2	1	1	50,0%	50,0%

240	Seguretat en el Treball	1	1		100,0%	0,0%
320	Gestió Integrada de Prevenció, Medi Ambient i Qualitat	18	8	10	44,4%	55,6%
722	Planificació i Gestió de la Mobilitat	26	17	9	65,4%	34,6%
732	Direcció Comercial d'Empreses d'Òptica (Indo)	13	3	10	23,1%	76,9%
732	Màrqueting	8	3	5	37,5%	62,5%
732	Organització dels Sistemes de Documentació a l'Empresa	3	0	3	0,0%	100,0%
732	Prevenció de Riscos Laborals	9	5	4	55,6%	44,4%
860	Gestió Integrada a l'Empresa: Qualitat, Medi Ambient i Prevenció de Riscos	21	9	12	42,9%	57,1%
919	Project Management	43	35	8	81,4%	18,6%
920	Formació de Professors de Tecnologia de Secundària	16	8	8	50,0%	50,0%
<b>Total</b>		<b>351</b>	<b>185</b>	<b>166</b>	<b>52,7%</b>	<b>47,3%</b>

#### Cursos de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
270	Formació d'Agents de Desenvolupament Internacional	102	28	74	27,5%	72,5%
320	Control, Manipulació i Gestió en la Indústria Alimentària	6	4	2	66,7%	33,3%
715	Implantació de Programes de Millora Sis Sigma	16	10	6	62,5%	37,5%
715	Implantació de Programes de Millora Sis Sigma (Nivell Black Belt)	17	11	6	64,7%	35,3%
732	Anàlisi de Viabilitat i Determinació d'Objectius d'Operacions Immobiliàries	2	0	2	0,0%	100,0%
732	Coordinador de Seguretat i Salut en la Construcció	19	14	5	73,7%	26,3%
732	Direcció Estratègica de Centrals de Compres i Serveis	11	7	4	63,6%	36,4%
732	Màrqueting Estratègic i Operatiu. Trade Marketing. Benchmarking. Màrqueting en Entorns Fortament Competitius, Incerts i Turbulents	15	6	9	40,0%	60,0%
732	Tècniques Comercials	16	13	3	81,3%	18,8%
736	Formació Creativa en la Innovació de Producte o Servei	8	5	3	62,5%	37,5%
<b>Total</b>		<b>212</b>	<b>98</b>	<b>114</b>	<b>46,2%</b>	<b>53,8%</b>

#### ÀMBIT DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LES COMUNICACIONS

##### Programa de màster

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
230	Comunicacions Mòbils	24	20	4	83,3%	16,7%

717	Disseny d'Aplicacions Multimèdia i Espais Internet	9	3	6	33,3%	66,7%
723	Enginyeria del Software	27	24	3	88,9%	11,1%
744	Telemàtica	14	10	4	71,4%	28,6%
919	Gestió Integral de l'Empresa. SAP R/3 - mySAP Business Suite	10	9	1	90,0%	10,0%
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>78,6%</b>	<b>21,4%</b>

#### Programes de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
270	Programari Lliure	23	19	4	82,6%	17,4%
717	Disseny i Producció de Continguts Digitals. La Vanguardia	4	2	2	50,0%	50,0%
717	Tècniques per a la Producció Multimèdia	10	10		100,0%	0,0%
732	Gestió Integral de l'Empresa amb mySAP Business Suite	7	7		100,0%	0,0%
732	Gestió Integral de l'Empresa amb SAP R/3	8	3	5	37,5%	62,5%
919	Arquitectura i Tecnologia de Plataformes Informàtiques	3	2	1	66,7%	33,3%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>78,2%</b>	<b>21,8%</b>

#### Cursos de postgrau

Unitat promotora	Títol del programa	Estudiants matriculats				
		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
440	Desenvolupament de Projectes d'Enginyeria de Producte	44	38	6	86,4%	13,6%
440	Informàtica Gràfica per al Modelat i l'Animació en 3D	3	1	2	33,3%	66,7%
723	Desenvolupament d'Aplicacions sobre Internet	9	7	2	77,8%	22,2%
723	Direcció de Sistemes d'Informació	31	26	5	83,9%	16,1%
723	Disseny i Implementació d'Aplicacions Distribuïdes	4	4		100,0%	0,0%
723	Enginyeria dels Sistemes d'Informació	10	8	2	80,0%	20,0%
723	Estratègies dels Sistemes d'Informació	7	7		100,0%	0,0%
723	Gestió i Qualitat del Software	12	9	3	75,0%	25,0%
744	Administració i Gestió de Sistemes Informàtics	1	1		100,0%	0,0%
744	Seguretat a Internet	15	13	2	86,7%	13,3%
925	La Producció Audiovisual i Multimèdia (Tv, Tdt i Internet)	10	3	7	30,0%	70,0%
<b>Total</b>		<b>146</b>	<b>117</b>	<b>29</b>	<b>80,1%</b>	<b>19,9%</b>



**Titulats/des d'estudis de primer i segon cycle. Distribució per sexe i edat**  
**Estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis**

Centre		Estudi		Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats								Mitjana d'edat	
					Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28		>28
200	FME	01	Llic. en Matemàtiques (pla 92)	41	21	20		15	12	9	3	1		1		23,19
210	ETSAB	01	Arquitecte (pla 94)	332	166	166			17	54	73	66	48	25	49	26,65
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 93)	70	53	17		1	8	19	21	10	4	3	4	25,20
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 03)	38	29	9	1	3	7	9	9	2	4		3	24,66
230	ETSETB	01	Eng. de Telecomunicació (pla 92)	250	203	47		5	63	81	61	19	5	6	10	24,53
240	ETSEIB	01	Eng. Industrial (pla 94)	326	251	75		22	95	77	57	39	16	7	13	24,85
240	ETSEIB	04	Eng. Químic (pla 96)	47	21	26		3	23	12	6	1	1	1		23,70
250	ETSECCPB	01	Eng. de Camins, Canals i Ports (pla 95)	113	76	37	1	1	11	17	44	24	7	2	6	25,36
250	ETSECCPB	04	Eng. Geològica (pla 00)	30	23	7				1	4	3	7	6	9	27,50
270	FIB	02	Eng. en Informàtica (pla 91)	158	137	21		17	20	37	18	16	19	11	20	25,57
290	ETSAV	01	Arquitecte (pla 93)	117	71	46				20	40	18	11	8	20	26,69
<b>Total estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis</b>				<b>1.522</b>	<b>1.051</b>	<b>471</b>	<b>2</b>	<b>67</b>	<b>256</b>	<b>336</b>	<b>336</b>	<b>199</b>	<b>122</b>	<b>70</b>	<b>134</b>	<b>25,43</b>
<b>% Sobre el total estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis</b>					<b>69,05%</b>	<b>30,95%</b>	<b>0,13%</b>	<b>4,40%</b>	<b>16,82%</b>	<b>22,08%</b>	<b>22,08%</b>	<b>13,07%</b>	<b>8,02%</b>	<b>4,60%</b>	<b>8,80%</b>	

**Estudis de 2n cycle. Centres propis**

Centre		Estudi		Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats								Mitjana d'edat	
					Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28		>28
200	FME	03	Llic. en Ciències i Tècn. Estadístiques (pla 99)	16	8	8				2	6	1	1	4	2	26,62
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 93)	22	20	2				4	5	6	1	2	4	26,50
220	ETSEIT	'01	Eng. Industrial (pla 03)	10	8	2			2	3	1	2			2	26,80

220	ETSEIT	02	Eng. en Automàtica i Electrònica Ind. (pla 94)	18	17	1			6	6	3	3				24,17	
220	ETSEIT	03	Eng. en Organització Industrial (pla 98)	44	34	10			1	11	6	6	6	3	11	27,45	
230	ETSETB	01	Eng. de Telecomunicació (pla 92)	39	33	6			2	7	8	7	4	5	6	26,28	
230	ETSETB	02	Eng. en Electrònica (pla 92)	46	42	4			1	6	9	11	8	2	9	26,67	
240	ETSEIB	01	Eng. Industrial (pla 94)	18	18			1	4	3			2	2	6	26,88	
240	ETSEIB	03	Eng. en Organització Industrial (pla 95)	8	7	1			1	1	1	2			3	28,00	
240	ETSEIB	03	Eng. en Organització Industrial (pla 00)	13	10	3			1	5	3	1	1		2	26,69	
240	ETSEIB	04	Eng. Químic (pla 96)	4	3	1		1		1	1		1			24,50	
240	ETSEIB	05	Eng. de Materials (pla 97)	8	7	1						5		2	1	27,37	
240	ETSEIB	05	Eng. de Materials (pla 00)	12	8	4				2	3	3	1	2	1	26,25	
250	ETSECCPB	01	Eng. de Camins, Canals i Ports (pla 95)	11	8	3				1	4	3	1		2	26,09	
270	FIB	02	Eng. en Informàtica (pla 91)	35	26	9			4	10	6	4	3	1	7	25,94	
280	FNB	04	Llic. de Nàutica i Transport Marítim (pla 00)	17	13	4		1	2	1	4	3	4	2		25,53	
280	FNB	05	Llic. de Màquines Navals (pla 00)	10	8	2				1	5	1	1	2		25,80	
300	EPSC	04	Eng. de Telecomunicació (pla 01)	37	31	6		6	11	8	7		1	3	1	24,19	
<b>Total estudis de 2n cicle. Centres propis</b>				<b>368</b>	<b>301</b>	<b>67</b>			<b>9</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>26,20</b>
<b>% sobre el total estudis de 2n cicle. Centres propis</b>					<b>81,79%</b>	<b>18,21%</b>			<b>2,45%</b>	<b>9,51%</b>	<b>19,57%</b>	<b>19,57%</b>	<b>15,76%</b>	<b>9,51%</b>	<b>8,15%</b>	<b>15,49%</b>	

### Estudis de primer cicle. Centres propis

Centre		Estudi		Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats									Mitjana d'edat
					Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28	>28	
200	FME	02	Dipl. en Estadística (pla 96)	27	13	14	7	4	3	4	1	6		1	1	23,70
250	ETSECCPB	02	Eng. Tècn. en Obres Públiques (pla 96)	103	75	28	10	15	21	24	7	6	5	7	8	24,26
270	FIB	04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	49	33	16	8	6	8	6	6	5		3	7	24,74

			(pla 91)													
270	FIB	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Sistemes (pla 91)	78	70	8	8	14	14	8	9	12	5	2	6	24,53
280	FNB	02	Dipl. en Màquines Navals (pla 00)	8	6	2	2	2		1	2				1	23,62
280	FNB	03	Dipl. en Navegació Marítima (pla 00)	18	12	6	7	4	3	1	2	1				22,22
280	FNB	06	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell (pla 95)	2	1	1					1				1	27,00
280	FNB	06	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell (pla 00)	35	26	9	3	7	7	6	3	4	3		2	24,29
300	EPSC	02	Eng. Tècn. de Telec., esp. en Sist. de Telec. (pla 00)	64	51	13	26	10	15	7	1	2	2		1	22,41
300	EPSC	03	Eng. Tècn. de Telec., esp. en Telemàtica (pla 00)	39	30	9	28	5	2	3				1		21,41
310	EPSEB	01	Arquitecte Tècnic (pla 96)	147	100	47		2	11	17	28	29	8	13	39	27,03
310	EPSEB	01	Arquitecte Tècnic (pla 02)	283	182	101	11	66	55	43	30	30	13	10	25	24,55
310	EPSEB	02	Eng. Tècn. en Topografia (pla 97)	41	23	18		8	6	3	11	5	6	2		24,61
320	EUETIT	02	Eng. Tècn. Industrial - Tèxtil (pla 93)	23	9	14	3	3	5	2	2	3	2		3	24,70
320	EUETIT	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 93)	63	60	3	12	8	6	7	8	8	2	6	6	24,56
320	EUETIT	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 93)	37	17	20	4	7	9	5	5	1	3	1	2	24,11
320	EUETIT	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 93)	85	82	3	16	13	13	14	7	5	5	4	8	24,22
320	EUETIT	06	Eng. Tècn. Industrial - Electricitat (pla 93)	35	31	4	3	4	8	8	4	2	4		2	24,14
320	EUETIT	07	Eng. Tècn. De Telecomunicació - So i Imatge (01)	11	8	3	9		1	1						20,73
330	EUPM	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 94)	10	8	2				1		4	1	1	3	33,00
330	EUPM	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 02)	58	53	5	15	10	8	6	8	3	1	3	4	23,57
330	EUPM	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 94)	10	4	6				1	1	2	2	1	3	29,40
330	EUPM	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 02)	24	6	18	4	5	5	5	3		1		1	23,67
330	EUPM	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 94)	4	3	1			1	1				1	1	26,00

330	EUPM	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 02)	25	24	1	4	10	5	3		2	1		22,76	
330	EUPM	06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines (pla 94)	1	1							1			27,00	
330	EUPM	06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines (pla 02)	26	18	8	4	5	5	1	4	1	2	2	24,19	
330	EUPM	07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics (pla 94)	5	4	1				1	1	1	1	1	26,00	
330	EUPM	07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics (pla 02)	18	17	1	11	3	2	2					21,26	
340	EPSEVG	04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 92)	29	20	9	1	2	6	7	3	2	3	4	1	24,83
340	EPSEVG	05	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 95)	56	49	7	3	4	9	12	8	6	3	1	10	25,46
340	EPSEVG	06	Eng. Tècn. Industrial - Electricitat (pla 95)	23	21	2		3	7	1		5	2	1	4	25,48
340	EPSEVG	07	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 95)	37	16	21	4	4	9	5	3	4	4	2	2	24,38
340	EPSEVG	08	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 95)	41	34	7		8	6	2	8	6	4	4	3	25,02
340	EPSEVG	09	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics (pla 95)	95	85	10	7	9	10	17	22	8	6	7	9	25,05
370	EUOOT	01	Dipl. en Òptica i Optometria (pla 93)	138	24	114	36	39	25	14	7	7	3	5	2	22,88
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres propis</b>				<b>1.748</b>	<b>1.216</b>	<b>532</b>	<b>246</b>	<b>280</b>	<b>285</b>	<b>239</b>	<b>195</b>	<b>170</b>	<b>93</b>	<b>83</b>	<b>157</b>	<b>24,42</b>
<b>% sobre el total estudis de 1r cicle. Centres propis</b>					<b>69,57%</b>	<b>30,43%</b>	<b>14,07%</b>	<b>16,02%</b>	<b>16,30%</b>	<b>13,67%</b>	<b>11,16%</b>	<b>9,73%</b>	<b>5,32%</b>	<b>4,75%</b>	<b>8,98%</b>	
<b>TOTAL centres propis</b>				<b>3.638</b>	<b>2.568</b>	<b>1.070</b>	<b>248</b>	<b>356</b>	<b>576</b>	<b>647</b>	<b>603</b>	<b>427</b>	<b>250</b>	<b>183</b>	<b>348</b>	<b>25,02</b>
<b>% sobre el total de centres propis</b>					<b>70,59%</b>	<b>29,41%</b>	<b>6,82%</b>	<b>9,79%</b>	<b>15,83%</b>	<b>17,78%</b>	<b>16,58%</b>	<b>11,74%</b>	<b>6,87%</b>	<b>5,03%</b>	<b>9,57%</b>	

### Estudis de primer cicle. Centres adscrits

Centre		Estudi	Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats										Mitjana d'edat
				Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28	>28		
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 97)	4	3	1			1			1	1	1		26,00
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 01)	64	32	32	12	8	10	4	6	6	5	2	11	25,02

801	EUNCET	02	Eng. Tècn. En Informàtica de Gestió (pla 01)	5	4	1			1		1	1			2	27,40
802	EAEW	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 97)	85	63	22	14	10	15	8	4	2	8	2	22	27,09
820	EUETIB	02	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Mecànica (pla 02)	154	136	18	35	29	26	18	6	9	14	4	13	24,11
820	EUETIB	03	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electricitat (pla 02)	50	49	1	9	6	16	2	7	3	2	2	3	24,40
820	EUETIB	04	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Química Industrial (pla 02)	109	55	54	28	26	12	10	10	6	5	6	6	23,56
820	EUETIB	05	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 02)	126	115	11	24	19	31	14	9	5	3	3	18	24,43
830	EUETAB	02	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Indústries Agràries i Alimentàries (pla 93)	89	32	57	18	19	16	3	11	7	7	2	6	23,98
830	EUETAB	03	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Explotacions Agropecuàries (pla 93)	35	17	18	6	10	5	3	2	4	2		3	24,06
830	EUETAB	04	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Hortofructicultura i Jardineria (pla 93)	34	14	20	4	2	4	6	4	2	2	4	6	25,59
840	EUPMT	04	Eng. Tècn. de Telecomunicació, esp. en Telemàtica (pla 94)	7	7							3	3	1		26,71
840	EUPMT	04	Eng. Tècn. de Telecomunicació, esp. en Telemàtica (pla 02)	69	60	9	16	11	14	6	8	8	3	2	1	23,43
840	EUPMT	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 94)	22	17	5			1		3	4	5	2	7	28,23
840	EUPMT	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 02)	50	41	9	3	10	10	11	7	1	5		3	24,14
840	EUPMT	06	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 94)	8	7	1				1	4			1	2	27,00
840	EUPMT	06	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 02)	29	24	5		11	4	1	3	1	3	3	3	24,69
860	EUETII	02	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Química Industrial (pla 95)	41	22	19	7	12	5	3	6	5	1	1	1	23,51
870	EUETPC	02	Eng. Tècn. Industrial en Tèxtil (pla 97)	13	6	7	2	1	1		2	1	2	1	3	26,08
<b>Total estudis de 1r cycle. Centres adscrits</b>				<b>994</b>	<b>704</b>	<b>290</b>	<b>178</b>	<b>174</b>	<b>172</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>37</b>	<b>110</b>	<b>24,58</b>
<b>% sobre el total estudis de 1r cycle. Centres adscrits</b>					<b>70,82%</b>	<b>29,18%</b>	<b>18%</b>	<b>17,51%</b>	<b>17,30%</b>	<b>9,05%</b>	<b>9,36%</b>	<b>6,94%</b>	<b>7,14%</b>	<b>3,72%</b>	<b>11,07%</b>	
<b>TOTAL UPC</b>				<b>4.632</b>	<b>3.272</b>	<b>1.360</b>	<b>426</b>	<b>530</b>	<b>748</b>	<b>737</b>	<b>696</b>	<b>496</b>	<b>321</b>	<b>220</b>	<b>458</b>	<b>24,87</b>
<b>% sobre el total UPC</b>					<b>70,64%</b>	<b>29,36%</b>	<b>9,20%</b>	<b>11,44%</b>	<b>16,15%</b>	<b>15,91%</b>	<b>15,03%</b>	<b>10,71%</b>	<b>6,93%</b>	<b>4,75%</b>	<b>9,89%</b>	

Principals indicadors de fase no selectiva desagregats per gènere. Any acadèmic 2003/2004

Estudi	Titulació	DONES			HOMES		
		Paràmetre de resultat mitjà	Mitjana de crèdits teòrics	Mitjana de crèdits matriculats	Paràmetre de resultat mitjà	Mitjana de crèdits teòrics	Mitjana de crèdits matriculats
01	Llic. en Matemàtiques	0,83	60,0	49,3	0,82	60,0	46,0
02	Dipl. en Estadística	0,88	69,0	37,3	0,73	69,0	39,9
03	Llic. en Ciències i Tècn. Estadístiques	0,78	69,0	44,8	0,72	69,0	42,2
01	Arquitectura	0,78	75,0	49,4	0,71	75,0	48,1
01	Eng. Industrial	0,71	75,0	62,5	0,65	75,0	62,2
02	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial	0,78	75,0	41,5	0,77	75,0	53,9
03	Eng. en Organització Industrial	0,74	75,0	49,0	0,74	75,0	48,7
01	Eng. Telecomunicació	0,76	75,0	57,7	0,76	75,0	57,8
02	Eng. en Electrònica	0,82	75,0	37,9	0,70	75,0	43,7
01	Eng. Industrial	0,78	75,0	68,7	0,79	75,0	67,2
03	Eng. en Organització Industrial	0,76	75,0	60,0	0,80	75,0	51,1
04	Eng. Química	0,87	68,0	60,1	0,85	68,0	62,0
05	Eng. de Materials	0,72	75,0	47,8	0,80	75,0	50,0
01	Eng. de Camins, Canals i Ports	0,77	79,0	44,9	0,78	79,0	50,6
02	Eng. Tècn. d'Obres Públiques	0,66	75,0	44,4	0,67	75,0	43,2
04	Eng. Geològica	0,64	75,0	45,1	0,67	75,0	44,7
02	Eng. en Informàtica	0,76	66,8	51,3	0,73	66,8	53,0
04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	0,67	68,0	40,6	0,65	68,0	44,8
05	Eng. Tècn. en Informàtica de Sistemes	0,63	68,0	41,6	0,64	68,0	43,0
02	Dipl. en Màquines Navals	0,63	69,0	47,9	0,51	69,0	48,0

03	Dipl. en Navegació Marítima	0,67	69,0	55,2	0,72	69,0	58,9
04	Llic. en Nàutica i Transport Marítim	0,76	75,0	62,6	0,82	75,0	56,8
05	Llic. en Màquines Navals	0,62	75,0	44,3	0,81	75,0	48,0
06	Eng. Tècn. en Propulsió i Serveis del Vaixell	0,71	75,0	54,6	0,59	75,0	54,2
01	Arquitectura	0,79	75,0	46,2	0,76	75,0	44,3
02	Eng. Tècn. de Telec. en Sist. de Telecomunicació	0,85	75,0	60,9	0,81	75,0	55,2
03	Eng. Tècn. de Telec. en Telemàtica	0,78	75,0	60,2	0,78	75,0	56,8
04	Eng. Telecomunicació (2n cicle)	0,94	75,0	63,3	0,93	75,0	58,8
05	Eng. Tècn. en Aeronàutica - Aeornavegació	0,95	75,0	58,0	0,94	75,0	59,3
01	Arquitectura Tècnica	0,73	82,5	51,1	0,70	82,5	48,5
02	Eng. Tècn. en Topografia	0,80	75,0	51,1	0,75	75,0	48,1
03	Eng. en Organització Industrial (orientat a l'edificació)	0,81	75,0	55,7	0,80	75,0	53,4
02	Eng. Tècn. Ind. - Tèxtil	0,76	75,0	61,2	0,69	75,0	57,6
03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	0,80	75,0	61,6	0,71	75,0	54,1
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	0,70	75,0	56,5	0,66	75,0	49,5
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	0,70	75,0	53,2	0,68	75,0	53,2
06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	0,69	75,0	54,1	0,68	75,0	53,1
07	Eng. Tècn. de Telec. - So i Imatge	0,86	75,0	54,9	0,87	75,0	62,8
03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	0,79	75,0	51,5	0,66	75,0	56,0
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	0,79	75,0	58,6	0,71	75,0	52,9
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	0,64	75,0	57,4	0,66	75,0	55,7
06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines	0,75	75,0	58,6	0,61	75,0	57,5
07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	0,76	75,0	59,2	0,68	75,0	57,7
04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	0,68	70,0	52,7	0,56	70,0	50,6
05	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	0,77	75,0	48,6	0,70	75,0	52,0

06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	0,80	75,0	51,2	0,71	75,0	52,5
07	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	0,72	75,0	56,5	0,70	75,0	54,9
08	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	0,72	75,0	55,3	0,68	75,0	54,1
09	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	0,61	75,0	46,3	0,60	75,0	47,8
10	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial	0,90	75,0	58,0	0,85	75,0	61,1
01	Dipl. d'Òptica i Optometria	0,81	69,0	60,6	0,69	69,0	61,0
<b>TOTAL UPC</b>		<b>0,76</b>	<b>73,7</b>	<b>54,6</b>	<b>0,72</b>	<b>73,7</b>	<b>54,9</b>

Estudi	Titulació	DONES			HOMES		
		% Crèdits matriculats vs. Teòrics	Mitjana de crèdits superats	Índex d'apropament al ritme teòric	% Crèdits matriculats vs. Teòrics	Mitjana de crèdits superats	Índex d'apropament al ritme teòric
01	Llic. en Matemàtiques	82,1%	41,1	68,5%	76,7%	37,6	62,6%
02	Dipl. en Estadística	54,1%	33,0	47,8%	57,8%	29,3	42,4%
03	Llic. en Ciències i Tècn. Estadístiques	64,9%	35,0	50,7%	61,2%	30,6	44,3%
01	Arquitectura	65,8%	38,4	51,3%	64,1%	33,9	45,2%
01	Eng. Industrial	83,3%	44,7	59,6%	82,9%	40,6	54,2%
02	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial	55,4%	32,5	43,4%	71,8%	41,4	55,2%
03	Eng. en Organització Industrial	65,3%	36,1	48,2%	65,0%	36,3	48,4%
01	Eng. Telecomunicació	76,9%	43,6	58,2%	77,1%	44,0	58,7%
02	Eng. en Electrònica	50,5%	31,0	41,4%	58,3%	30,7	40,9%
01	Eng. Industrial	91,6%	53,4	71,2%	89,6%	53,0	70,6%
03	Eng. en Organització Industrial	80,1%	45,8	61,1%	68,1%	40,7	54,2%
04	Eng. Química	88,4%	52,4	77,0%	91,2%	52,8	77,7%
05	Eng. de Materials	63,7%	34,2	45,6%	66,7%	40,2	53,6%



01	Eng. de Camins, Canals i Ports	56,8%	34,6	43,8%	64,0%	39,6	50,2%
02	Eng. Tècn. d'Obres Públiques	59,1%	29,4	39,3%	57,6%	29,0	38,7%
04	Eng. Geològica	60,1%	28,7	38,3%	59,6%	30,2	40,2%
02	Eng. en Informàtica	76,9%	39,0	58,3%	79,3%	38,7	58,0%
04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	59,7%	27,1	39,9%	65,9%	29,3	43,1%
05	Eng. Tècn. en Informàtica de Sistemes	61,2%	26,2	38,6%	63,2%	27,6	40,6%
02	Dipl. en Màquines Navals	69,4%	30,40	44,1%	69,5%	24,6	35,7%
03	Dipl. en Navegació Marítima	80,0%	36,83	53,4%	85,3%	42,1	61,0%
04	Llic. en Nàutica i Transport Marítim	83,5%	47,82	63,8%	75,7%	46,4	61,8%
05	Llic. en Màquines Navals	59,0%	27,25	36,3%	64,1%	39,1	52,1%
06	Eng. Tècn. en Propulsió i Serveis del Vaixell	72,8%	38,6	51,5%	72,3%	31,8	42,4%
01	Arquitectura	61,6%	36,4	48,6%	59,0%	33,4	44,6%
02	Eng. Tècn. de Telec. en Sist. de Telecomunicació	81,2%	52,0	69,3%	73,6%	44,6	59,5%
03	Eng. Tècn. de Telec. en Telemàtica	80,2%	47,1	62,8%	75,8%	44,1	58,8%
04	Eng. Telecomunicació (2n cicle)	84,3%	59,4	79,2%	78,4%	54,4	72,6%
05	Eng. Tècn. en Aeronàutica - Aeornavegació	77,4%	55,0	73,3%	79,1%	55,7	74,2%
01	Arquitectura Tècnica	61,9%	37,1	45,0%	58,8%	34,1	41,3%
02	Eng. Tècn. en Topografia	68,1%	41,0	54,7%	64,1%	36,0	48,0%
03	Eng. en Organització Industrial (orientat a l'edificació)	74,3%	45,1	60,2%	71,1%	42,6	56,8%
02	Eng. Tècn. Ind. - Tèxtil	81,6%	46,6	62,2%	76,7%	39,6	52,8%
03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	82,2%	49,0	65,4%	72,2%	38,5	51,3%
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	75,3%	39,7	52,9%	66,0%	32,6	43,4%
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	70,9%	37,1	49,5%	70,9%	35,9	47,9%
06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	72,1%	37,2	49,7%	70,8%	36,1	48,2%
07	Eng. Tècn. de Telec. - So i Imatge	73,3%	47,1	62,8%	83,7%	54,3	72,4%

03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	68,7%	40,7	54,3%	74,6%	36,9	49,2%
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	78,1%	46,4	61,9%	70,6%	37,5	50,0%
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	76,5%	37,0	49,3%	74,3%	36,6	48,8%
06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines	78,2%	44,0	58,6%	76,7%	35,0	46,7%
07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	79,0%	45,2	60,2%	76,9%	39,3	52,4%
04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	75,3%	36,1	51,5%	72,3%	28,2	40,3%
05	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	64,9%	37,4	49,9%	69,4%	36,6	48,8%
06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	68,3%	40,8	54,4%	70,1%	37,4	49,9%
07	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	75,3%	40,6	54,2%	73,2%	38,2	51,0%
08	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	73,8%	39,9	53,2%	72,2%	36,8	49,1%
09	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	61,8%	28,3	37,7%	63,8%	28,8	38,5%
10	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial	77,3%	52,0	69,3%	81,5%	51,8	69,0%
01	Dipl. d'Òptica i Optometria	87,8%	49,0	71,0%	88,5%	42,2	61,1%
<b>TOTAL UPC</b>		<b>74,1%</b>	<b>41,6</b>	<b>56,4%</b>	<b>74,5%</b>	<b>39,6</b>	<b>53,7%</b>

**Taula A4.7. Distribució de les dones i dels homes per nivell educatiu (per saber quantes dones són doctores, llicenciades i titulades superiors, etc.) i percentatge de dones a cada nivell educatiu. Any acadèmic: 2004-2005**

**PDI**

Tipus titulació	Total	Dones	Homes	% respecte el total gènere	
				Dones	Homes
Doctorat	1.515	289	1.226	42,50%	48,73%
Llicenciatura, arquitectura o enginyeria superior	1.385	320	1.065	47,06%	42,33%
Diplomatura o enginyeria tècnica	296	71	225	10,44%	8,94%
Sense dades	11	2	9		
Total	3.207	682	2.525	100,00%	100,00%

**PAS**

Tipus titulació	Total	Dones	Homes	% respecte el total gènere	
				Dones	Homes
Doctorat	29	5	24	0,49%	3,10%
Llicenciatura, arquitectura o enginyeria superior	649	370	279	36,60%	36,09%
Diplomatura o enginyeria tècnica	326	187	139	18,50%	17,98%
Batxillerat superior, tècnic o tècnica especialista (FP2)	478	295	183	29,18%	23,67%
Graduat escolar, batxiller elemental o tècnic auxiliar FP (1er grau)	222	133	89	13,16%	11,51%
Certificat escolaritat o certificat estudis primaris	80	21	59	2,08%	7,63%
Sense dades	6	5	1		
Total	1.790	1.016	774	100,00%	100,00%

**Taula A4.8. Distribució de les dones i dels homes segons l'antiguitat (per tipus de col·lectiu PDI/PAS). Distribució de les dones i dels homes per intervals d'edat. Edat mitjana de dones i d'homes, i edat mitjana de dones i d'homes per categoria. Any acadèmic: 2004-2005**

**Edat PDI**

Edat	Total	Dones	Homes	% respecte el total gènere	
				Dones	Homes
18 a 25 anys	78	28	50	4,18%	2,01%
26 a 30 anys	411	115	296	17,16%	11,90%
31 a 45 anys	1383	342	1041	51,04%	41,84%
46 a 60 anys	1064	175	889	26,12%	35,73%
Majors de 60 anys	222	10	212	1,49%	8,52%
Sense dades	49	12	37		
Total	3207	682	2525	100%	100%

**Edat PAS**

Edat	Total	Dones	Homes	% respecte el total gènere	
				Dones	Homes
18 a 25 anys	83	43	40	4,23%	5,18%
26 a 30 anys	330	154	176	15,16%	22,80%
31 a 45 anys	904	544	360	53,54%	46,63%
46 a 60 anys	434	257	177	25,30%	22,93%
Majors de 60 anys	37	18	19	1,77%	2,46%
Sense dades	2		2		
<b>Total</b>	<b>1790</b>	<b>1016</b>	<b>774</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Antiguitat PDI

Antiguitat	Total		% respecte el total gènere	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Meny 3 anys	194	522	28,45%	20,67%
3 a 6 anys	100	378	14,66%	14,97%
6 a 9 anys	43	136	6,30%	5,39%
9 a 12 anys	44	187	6,45%	7,41%
12 a 15 anys	60	239	8,80%	9,47%
15 a 25 anys	199	593	29,18%	23,49%
25 o més anys	42	470	6,16%	18,61%
<b>Total</b>	<b>682</b>	<b>2525</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

#### Antiguitat PAS

Antiguitat	Total		% respecte el total gènere	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Meny 3 anys	248	221	24,41%	28,55%
3 a 6 anys	124	125	12,20%	16,15%
6 a 9 anys	106	69	10,43%	8,91%
9 a 12 anys	76	62	7,48%	8,01%
12 a 15 anys	138	109	13,58%	14,08%
15 a 25 anys	219	164	21,56%	21,19%
25 o més anys	105	24	10,33%	3,10%
<b>Total</b>	<b>1016</b>	<b>774</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

## Àmbit 5. ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

**Taula A5.1. Percentatge de dones entre les persones presentades a cada concurs i percentatge de dones entre les persones guanyadores de cada plaça (per PDI/PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa). Any: 2004**

**Taula A5.2. Percentatge de dones entre els membres de les comissions de concursos i dels tribunals nomenats per la universitat. Existència en l'organització d'un mecanisme o procediment de revisió de la participació de les dones en les comissions. Any: 2004**

### CONCURSOS D'ACCÉS COSSOS DOCENTS

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
TU-1/703/3	0	5	0	1	0	1
TU-2/727/3	0	5	0	1	0	1
TU-3/727/3	0	5	0	1	0	1
CU-1/714/3	2	3	1	1	1	0
CU-2/723/3	1	4	0	1	0	1
TU-4/714/3	0	5	0	1	0	1
TU-5/739/3	1	4	0	1	0	1

### CONCURSOS CONTRATACIÓ PERSONAL DOCENTE I INVESTIGADOR DOCTOR (Programa Serra i Hünter) publicació 08/07/04

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
P col·laborador 1/735/SH	0	5	0	2	0	1
Prof. agregat -1/710/SH	0	5	0	1	0	1
Prof. agregat -2/743/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregat -3/743/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregat -4/737/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregat -5/460/SH	0	5	0	1	0	1
Prof. agregat -6/721/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregat -7/739/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregat -8/708/SH	0	5	0	1	0	1

### CONCURSOS PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR EXTRAORDINARIS D'ADAPTACIÓ A Publicació 22/04/04

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Prof. lector -1/701/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -2/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -3/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -4/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -5/707/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -6/707/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -7/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -8/708/A	0	3	0	1	0	1

Prof. lector -9/708/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -10/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -11/710/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -12/710/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -13/711/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -14/713/A	1	2	1	1	1	0
Prof. lector -15/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -16/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -17/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -18/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -19/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -20/721/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -21/721/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -22/723/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -23/723/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -24/725/A	0	3	0	2	0	1
Prof. lector -25/725/A	0	3	1	1	1	0
Prof. lector -26/725/A	0	3	0	2	0	1
Prof. lector -27/727/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -28/729/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -29/729/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -30/731/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -31/735/A	0	3	0	0	0	0
Prof. lector -32/737/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -33/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -34/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -35/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -36/739/A	0	3	0	0	0	0
Prof. lector -37/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -38/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -39/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -40/742/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -41/743/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -42/744/A	0	3	0	1	0	1
P col-laborador -1/705/A	0	3	1	0	1	0
P col-laborador -2/705/A	0	3	1	0	1	0
P col-laborador -3/705/A	0	3	1	0	1	0
P col-laborador -4/705/A	0	3	1	0	1	0
P col-laborador -5/709/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -6/709/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -7/709/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -8/709/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -9/709/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -0/709/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -1/710/A	1	2	1	0	1	0
P col-laborador -2/710/A	1	2	0	1	0	1
P col-laborador -3/712/A	0	3	0	2	0	1
P col-laborador -4/723/A	0	3	0	2	0	1
P col-laborador -5/723/A	0	3	0	1	0	1
P col-laborador -6/723/A	0	3	0	1	0	1
P col-laborador -7/723/A	0	3	1	1	1	0
P col-laborador -8/723/A	0	3	1	1	1	0
P col-laborador -9/723/A	0	3	0	1	0	1
P col-laborador -0/723/A	0	3	1	1	1	0
P col-laborador -1/723/A	0	3	0	2	0	1
P col-laborador -2/723/A	0	3	0	2	0	1
P col-laborador -3/717/A	0	3	0	1	0	1
Col-laborador -24/742/A	0	3	0	1	0	1

**CONCURSOS PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR CONTRACTAT**

1/2004-2005 publicació 11/05/04

2/2004-2005 publicació 03/12/04

Tipus concurs	Tribunals		Candidats Candidates		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Prof. lector-1/727	0	5	0	0	0	0
Prof. lector -2/727	0	5	1	0	0	0
Prof. lector -3/743	0	5	2	1	0	1
Prof. lector -4/743	0	5	2	2	0	1
Prof. lector -5/744	1	4	0	1	0	1
Prof. lector -6/712	1	4	0	1	0	1
P col.laborador-1/701	0	5	0	0	0	0
P col.laborador-2,3,4/701	0	5	2	4	0	2
P col.laborador-5/705	2	3	0	1	0	1
P col.laborador-6/707	1	4	1	0	1	0
P col.laborador-7/710	0	5	0	0	0	0
P col.laborador-8/712	2	3	0	2	0	1
P col.laborador-9/723	2	3	1	0	1	0
P col.laborador-10/737	0	5	0	2	0	1
P col.laborador-11/741	0	5	0	1	0	1
P col.laborador-12,13/701	1	4	2	0	2	0
P col.laborador -14/701	0	5	0	1	0	1
P col.laborador -15/701	0	5	0	2	0	1
P col.laborador -16/710	0	5	0	1	0	1
P col.laborador -17/710	1	4	0	1	0	1
P col.laborador -18/712	0	5	0	1	0	1
P col.laborador -19/712	0	5	0	0	0	0
P col.laborador -20/712	0	5	0	1	0	0
P col.laborador -21/723	0	5	0	1	0	1
P col.laborador -22/723	0	5	1	0	1	0
P col.laborador -23/723	0	5	0	1	0	1
Ajudant ajudanta 1,2,3/701	0	3	0	4	0	3
Ajudant ajudanta -4/701	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -5/712	1	2	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -6/722	1	2	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -7,8/723	0	3	2	2	1	1
Ajudant ajudanta -9/725	2	1	4	1	1	0
Ajudant ajudanta -10/727	1	2	3	0	1	0
Ajudant ajudanta T-11/729	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -12/732	1	2	1	0	1	0
Ajudant ajudanta -13/736	0	3	0	0	0	0
Ajudant ajudanta -14/740	0	3	0	0	0	0
Ajudant ajudanta -15/744	0	3	1	1	0	1
Ajudant ajudanta 16,17,18/701	0	3	1	1	1	1
Ajudant ajudanta -19/701	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -20/702	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -21/709	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -22/709	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -23/709	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -24/712	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta 25/712	0	3	1	0	1	0
Ajudant ajudanta -26/720	1	2	1	0	1	0
Ajudant ajudanta -27/725	1	2	3	3	1	0
Ajudant ajudanta -28/729	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -29/732	1	2	0	0	0	0

Ajudant ajudanta -30/732	1	2	0	0	0	0
Ajudant ajudanta -31/736	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -32/739	0	3	0	1	0	1
Ajudant ajudanta -33/740	0	3	1	1	0	0
Ajudant ajudanta -34/740	0	3	1	1	1	0
Ajudant ajudanta -35/744	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -1/220	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -2/300	1	2	0	1	0	1
Prof. asociat -3/300	1	2	0	1	0	1
Prof. asociat -4/300	1	2	0	0	0	0
Prof. asociat -5/300	1	2	0	1	0	1
Prof. asociat -6/703	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -7/705	0	3	1	0	1	0
Prof. asociat -8/705	0	3	0	0	0	0
Prof. asociat -9/705	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -10/705	0	3	0	3	0	1
Prof. asociat -11/706	1	2	0	3	0	1
Prof. asociat -12/706	1	2	0	2	0	1
Prof. asociat -13/709	0	3	0	3	0	1
Prof. asociat -14/709	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -15/709	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -16/709	1	2	0	4	0	1
Prof. asociat -17/710	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -18/710	0	3	0	4	0	1
Prof. asociat -19/710	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -20/710	1	2	0	2	0	1
Prof. asociat -21/712	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat 22/712	0	3	1	2	0	1
Prof. asociat 23/712	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -24/712	0	3	2	2	1	0
Prof. asociat -25/712	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -26/712	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -27/712	0	3	2	2	0	1
Prof. asociat -28/712	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -29/713	1	2	1	1	1	0
Prof. asociat -30/713	2	1	1	0	1	0
Prof. asociat -31/715	0	3	0	1	0	0
Prof. asociat -32/715	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -33/715	0	3	0	0	0	0
Prof. asociat -34/715	1	2	0	1	0	1
Prof. asociat -35/717	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -36/718	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -37/718	0	3	0	2	0	1
Prof. asociat -38/721	0	3	0	5	0	1
Prof. asociat -39/721	0	3	0	4	0	1
Prof. asociat -40/721	1	2	0	3	0	1
Prof. asociat -41/721	0	3	0	3	0	1
Prof. asociat -42/722	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -43/722	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -44/722	0	3	0	1	0	1
Prof. asociat -45/723	1	2	2	4	0	1
Prof. asociat -46/723	1	2	2	3	1	0
Prof. asociat -47/723	0	3	1	3	1	0
Prof. asociat -48/723	0	3	1	3	0	1
Prof. asociat -49/723	0	3	1	3	0	1
Prof. asociat -50/726	0	3	1	3	0	1
Prof. asociat -51/726	0	3	0	3	0	1
Prof. asociat -52/727	1	2	1	2	0	1



Prof. associat -53/727	1	2	2	3	1	0
Prof. associat -54/731	2	1	0	1	0	1
Prof. associat -55/731	2	1	0	0	0	0
Prof. associat -56/732	0	3	1	2	0	1
Prof. associat -57/732	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -58/732	1	2	1	1	1	0
Prof. associat -59/732	0	3	1	1	1	0
Prof. associat -60/732	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -61/737	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -62/740	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -63/740	0	3	1	3	1	0
Prof. associat -64/743	1	2	1	3	0	1
Prof. associat -65/743	1	2	1	5	0	1
Prof. associat -66,67/744	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -68/745	1	2	1	1	0	1
Prof. associat 69/745 anul-lada						
Prof. associat -70/702	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -71/702	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -72/705	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -73/705	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -74/705	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -75/705	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -76/706	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -77/706	1	2	1	1	1	0
Prof. associat -78/709	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -79/709	0	3	0	0	0	0
Prof. associat -80/709	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -81/709	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -82/709	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -83/710	0	3	1	1	1	0
Prof. associat -84/710	1	2	1	2	1	0
Prof. associat -85/710	0	3	1	3	0	1
Prof. associat -86/710	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -87/710	0	3	0	3	0	1
Prof. associat -88/710	0	3	1	3	0	1
Prof. associat -89/710	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -90/712	1	2	1	0	1	0
Prof. associat -91/712	1	2	0	0	0	0
Prof. associat -92/712	1	2	2	0	1	0
Prof. associat -93,94/712	1	2	1	1	1	1
Prof. associat -95/712	1	2	1	1	0	1
Prof. associat -96/712	1	2	1	1	1	0
Prof. associat -97/712	1	2	1	0	1	0
Prof. associat -98/713	0	3	1	0	0	0
Prof. associat -99/713	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -100/714	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -101/715	1	2	0	3	0	1
Prof. associat -102/717	0	3	0	0	0	0
Prof. associat -103/720	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -104/720	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -105/721	1	2	1	0	1	0
Prof. associat -106/723	2	1	0	0	0	0
Prof. associat -107/723	2	1	0	3	0	1
Prof. associat -108/723	2	1	0	0	0	0
Prof. associat -109/723	1	2	0	1	0	0
Prof. associat -110/723	2	1	0	3	0	1

Prof. associat -111/723	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -112/724	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -113/725	0	3	1	3	1	0
Prof. associat -114/725	0	3	1	3	0	1
Prof. associat -115/725	0	3	0	3	0	1
Prof. associat -116/727	0	3	2	1	1	0
Prof. associat -117/727	1	2	1	0	1	0
Prof. associat -118/727	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -119/731	2	1	1	1	0	1
Prof. associat -120/732	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -121/732	1	2	0	0	0	0
Prof. associat -122/732	0	3	2	1	1	0
Prof. associat -123/732	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -124/732	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -125/732	0	3	2	1	0	1
Prof. associat -126/732	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -127/732	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -128/732	2	1	0	1	0	1
Prof. associat -129/732	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -130/732	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -131/732	1	2	1	1	1	0
Prof. associat -132/732	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -133/732	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -134/735	0	3	2	1	0	1
Prof. associat -135/735	0	3	1	4	0	1
Prof. associat -136/735	0	3	1	4	0	1
Prof. associat -137,138/735	0	3	4	1	2	0
Prof. associat -139/736	3	0	0	1	0	1
Prof. associat -140/736	2	1	0	0	0	0
Prof. associat -141/737	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -142/737	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -143/737	1	2	0	3	0	1
Prof. associat -144/739	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -145/739	1	2	0	1	0	0
Prof. associat -146/739	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -147/740	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -148/743	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -149,150/744	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -151/744	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -152/744	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -153/744	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -154/745	1	2	1	0	1	0
Prof. associat -155/745	1	2	1	0	1	0

**CONCURSOS DE PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS**

Nom Lloc treball	Categoria	Tipus concurs	Tipus contracte	Tribunals		Candidates/Candidats		Persona guanyadora	
				Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Cap Projectes TIC	1	Laboral intern	Fix	2	3	1	4	1	0
Tècnic especialitzat o tècnica especialitzada	3	Laboral intern	Fix	2	3	0	1	0	1
Conserge	3	Laboral intern	Fix	3	2	6	5	0	1
Tècnic especialitzat o tècnica especialitzada	3	Laboral intern	Fix	3	2	1	1	0	1
Oficial oficiala 1a. manteniment	4	Laboral intern	Fix	1	4	0	1	0	1
Responsable Area Relacions Externes	1	Laboral extern	Fix	3	2	14	1	1	0
Tècnic o tècnica	1	Laboral extern	Fix	1	4	1	0	1	0
Tècnic o tècnica	1	Laboral extern	Fix	1	4	45	43	1	0
TGS TIC	1	Laboral extern	Fix	3	2	1	9	0	1
Tècnic o tècnica promoció i gestió recerca	1	Laboral extern	Fix	1	4	0	3	0	1
Director o directora informàtica	1	Laboral extern	Fix	3	2	6	40	0	1
Tècnic o tècnica relacions exteriors	2	Laboral extern	Fix	3	2	19	1	1	0
Nom Lloc treball	Categoria	Tipus concurs	Tipus contracte	Tribunals		Candidates/ts		Guanyadores/rs	
				Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Tècnic o tècnica relacions exteriors	2	Laboral extern	Fix	3	2	18	9	1	0
Tècnic o tècnica gestió acadèmica	2	Laboral extern	Fix	2	3	21	5	1	0
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	3	2	1	12	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	1	4	27	6	1	0
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	16	4	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	2	14	0	0
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	7	15	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	5	0	2	9	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	3	2	0	1	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	1	4	1	14	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	0	6	0	0
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	4	9	1	0
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	7	9	0	0

Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	0	4	0	1
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	3	2	16	22		Pendent
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	9	9	1	0
Tècnic o tècnica	2	Laboral extern	Fix	2	3	3	11	0	1
Nom Lloc treball	Categoria	Tipus concurs	Tipus contracte	Tribunals		Candidates/ts		Guanyadores/rs	
				Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
TGM TIC	2	Laboral extern	Fix	1	4	1	9	0	1
TGM TIC	2	Laboral extern	Fix	2	3	0	9	0	1
TGM TIC	2	Laboral extern	Fix	2	3	5	16	0	1
TGM TIC	2	Laboral extern	Fix	2	3	5	16	0	1
Tècnic/Tècnica Relacions Internacionals	3	Laboral extern	Fix	3	2	13	2	1	0
Tècnic o tècnica especialitz.	3	Laboral extern	Fix	1	4	2	19	0	1
Tècnic o tècnica especialitz.	3	Laboral extern	Fix	2	3	1	15	0	1
Tècnic o tècnica especialitz.	3	Laboral extern	Fix	1	4	0	5	0	1
Tècnic o tècnica especialitz.	3	Laboral extern	Fix	1	4	1	10	0	1
Tècnic o tècnica especialitz.	3	Laboral extern	Fix	1	4	1	7	0	1
Tècnic o tècnica especialitz.	3	Laboral extern	Fix	2	3	4	9	0	1
T.E. en Electrònica	3	Laboral extern	Fix	2	3	2	14	0	1
T.E. Informàtica electrònica	3	Laboral extern	Fix	2	3	3	23	0	2
Delineant delineaanta projectista	3	Laboral extern	Fix	3	2	3	8	1	0
Operador o operadora	3	Laboral extern	Fix	2	3	7	36	0	1
Operador o operadora	3	Laboral extern	Fix	3	2	6	18	0	1
Operador o operadora	3	Laboral extern	Fix	3	2	2	6	1	0
Nom Lloc treball	Categoria	Tipus concurs	Tipus contracte	Tribunals		Candidates/ts		Guanyadores/rs	
				Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Oficial o oficiala 1a.	4	Laboral extern	Fix	1	4	0	3	0	1
Manteniment	4	Laboral extern	Fix	2	3	0	6	0	1
Oficial oficiala 1a. manteniment	4	Laboral extern	Fix	1	4	0	6	0	1
Oficial oficiala 1a. manteniment	4	Laboral extern	Fix	1	4	0	16	0	2
Oficial oficiala 1a.	4	Laboral temporal	Temporal	1	4	1	2	0	1
Manteniment	4	Laboral extern	Fix	1	4	0	12	0	1
Manteniment	4	Laboral temporal	Temporal	2	3	0	5	0	1
PQS		Laboral temporal	Temporal			2	3	1	0
Cap Servei Personal	A	Funcionari	Fix	4	1	3	0	1	0
Cap Servei Patrimoni	A	Funcionari	Fix	5	0	2	0	0	0
Director directora suport docència	A-B	Funcionari	Fix	3	2	3	1	1	0

Responsable unitat gestió PDI	A-B	Funcionari	Fix	4	1	4	1	1	0
Cap Administració	A-B	Funcionari	Fix	3	2	2	1	0	1
Responsable serveis digitals	A-B	Funcionari	Fix	2	3	0	1	0	1
Responsable serveis digitals	A-B	Funcionari	Fix	2	3	3	1	1	0
Responsable serveis digitals	A-B	Funcionari	Fix	2	3	0	1	0	1
Nom Lloc treball	Categoria	Tipus concurs	Tipus contracte	Tribunals		Candidates/ts		Guanyadores/rs	
				Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Tècnic tècnica administració	B-C	Funcionari	Fix	5	0	5	0	1	0
Secretari secretària direcció	C-D	Funcionari	Fix	3	2	6	0	1	0
Secretari secretària	C-D	Funcionari	Fix	4	1	5	1	0	0
Secretari secretària	C-D	Funcionari	Fix	3	2	12	0	1	0
Administratiu administrativa	C-D	Funcionari	Fix	5	0	4	0	1	0
Administratiu administrativa	C-D	Funcionari	Fix	5	0	1	0	1	0
Administratiu administrativa	C-D	Funcionari	Fix	5	0	8	2	1	0
Administratiu administrativa	C-D	Funcionari	Fix	3	2	10	1	1	0
Facultatius facultatives biblioteques	A	Oposició interna	Fix	3	2	13	0	Pendent	0

**Resum**  
**Persones presentades**

PDI Funcionari Tipus concurs	Candidates / Candidats		% dones candidates vs. total candidats
	Dones	Homes	
Total places catedràtic catedràtica	1	2	33,3%
Total places titular	0	5	0,0%

PDI Laboral Tipus concurs	Candidates / Candidats		% dones candidates vs. total candidats
	Dones	Homes	
Total places Serra i Húnter	0	10	0,0%
Total places lector lectora	5	5	50,0%
Total places col·laborador col·laboradora	7	19	26,9%
Total places ajudants ajudantes	19	29	39,6%
Total places associats associades	42	98	30,0%

PAS Laboral Fix Nom Lloc treball	Candidates / Candidats		% dones candidates vs. total candidats
	Dones	Homes	
Total grup I	68	100	40,5%
Total grup II	164	210	43,9%
Total grup III	52	179	22,5%
Total grup IV	0	44	0,0%

PAS Laboral Temporal Nom Lloc treball	Candidates / Candidats	
	Dones	Homes
Total grup IV	1	7
Total PQS	2	3

PAS Funcionari Nom Lloc treball	Candidates / Candidats		% dones candidates vs. total candidats
	Dones	Homes	
Total escala A	18	0	100,0%
Total escala A-B	12	6	66,7%
Total escala B-C	5	0	100,0%
Total escala C-D	46	4	92,0%

**Resum**  
**Persones guanyadores**

PDI Funcionari Tipus concurs	Candidates / Candidats		% dones guanyadores vs. total guanyadors
	Dones	Homes	
Total places catedràtic catedràtica	1	1	50%
Total places titular	0	5	0,0%

PDI Laboral Tipus concurs	Persona guanyadora		% dones guanyadores vs. totals guanyadors
	Dones	Homes	
Total Places Serra i Húnter	0	9	0,0%
Total places lector lectora	0	4	0,0%
Total places col-laborador col-laboradora	5	13	27,8%
Total places ajudants ajudantes	9	20	31,0%
Total places associats associades	25	50	33,3%

PAS Laboral Fix	Persona guanyadora		% dones guanyadores vs. totals guanyadors
	Dones	Homes	
Total grup I	4	3	57,1%
Total grup II	6	12	33,3%
Total grup III	3	14	17,6%
Total grup IV	0	7	0,0%

PAS Laboral Temporal	Persona guanyadora		% dones guanyadores vs. totals guanyadors
	Dones	Homes	
Total grup IV	0	2	0,0%
Total PQS	1	0	100,0%

PAS Funcionari	Persona guanyadora		% dones guanyadores vs. totals guanyadors
	Dones	Homes	
Total escala A	1	0	100,0%
Total escala A-B	3	3	50,0%
Total escala B-C	1	0	100,0%
Total escala C-D	6	0	100,0%

**Resum  
tribunals**

	Tribunal	
	Dones	Homes
<b>Accés cossos docents</b>		
<b>Total places CU</b>	3	7
<b>Total places TU</b>	1	24

PDI contractat Tipus concurs	Tribunals		% dones membres del tribunal
	Dones	Homes	
<b>Total places agregat agregada (programa Serra i Húnter)</b>	5	35	12,5%
<b>Total places lector lectora</b>	2	28	6,7%
<b>Total places col·laborador col·laboradora (incloent places prog. Serra i Húnter)</b>	9	96	8,6%
<b>Total places ajudants ajudantes</b>	10	80	11,1%
<b>Total places associats associades</b>	72	378	16,0%

PAS Laboral Fix Nom Lloc treball	Tribunals		% dones membres del tribunal
	Dones	Homes	
<b>Total grup I</b>	14	21	40,0%
<b>Total grup II</b>	49	61	44,5%
<b>Total grup III</b>	34	46	42,5%
<b>Total grup IV</b>	7	23	23,3%

PAS Laboral Temporal Nom Lloc treball	Tribunals		% dones membres del tribunal
	Dones	Homes	
<b>Total grup IV</b>	3	7	30,0%
<b>Total PQS</b>			

PAS Funcionari Nom Lloc treball	Tribunals		% dones membres del tribunal
	Dones	Homes	
<b>Total escala A</b>	12	3	80,0%
<b>Total escala A-B</b>	16	14	53,3%
<b>Total escala B-C</b>	5	0	100,0%
<b>Total escala C-D</b>	28	7	80,0%



**Taula A5.6. Percentatge de dones entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs i percentatge de dones entre les persones a qui s'ha concedit l'ajut. Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit l'ajut respecte a les dones i als homes que ho havien demanat. Any acadèmic: 2004-2005**

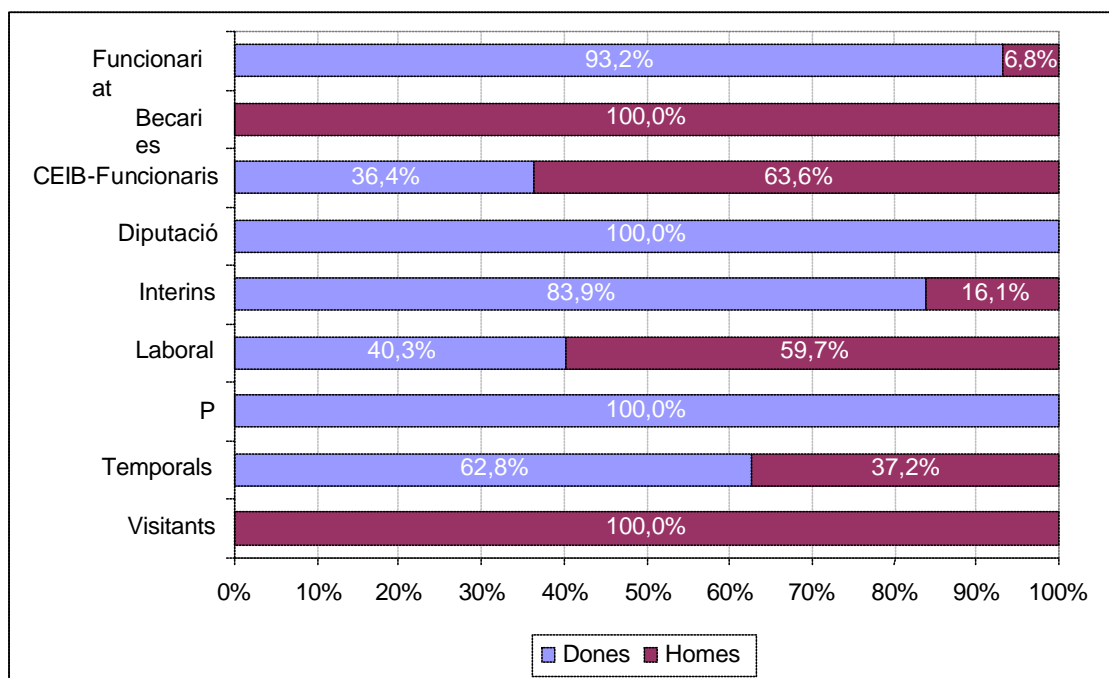
**Cursos ICE**

Nom de l'activitat	Durada hores	Dones	Homes	% Dones	% Homes
Acte d'inauguració del ProFI 2004-2005	2	11	31	26,2%	73,8%
Anàlisi de la gravació d'una de les teves classes / SeSAC	15	12	26	31,6%	68,4%
Aplicació de l'aprenentatge basat en problemes com alternativa a les classes expositives	3,5	13	26	33,3%	66,7%
Assaig d'una experiència d'Aprenentatge Actiu	15	22	31	41,5%	58,5%
Assaig d'una experiència d'Aprenentatge Cooperatiu	15	5	3	62,5%	37,5%
Assaig d'una experiència de coavaluació	15	8	2	80,0%	20,0%
Com aprenen els nostres estudiants	8	10	19	34,5%	65,5%
Com motivar els estudiants	8	22	50	30,6%	69,4%
Com organitzar una reunió	8	8	8	50,0%	50,0%
Com parlar millor en públic	7	26	54	32,5%	67,5%
Com planificar la feina	8	3	20	13,0%	87,0%
Com prevenir i combatre l'estrès	6	8	9	47,1%	52,9%
Definició dels objectius d'una assignatura	8	25	46	35,2%	64,8%
Desenvolupament del portfoli docent	15	7	8	46,7%	53,3%
Digitalització d'una sessió de laboratori	4	7	7	50,0%	50,0%
Disseny i elaboració de pòsters docents	4	9	9	50,0%	50,0%
El portfoli del professor: una eina docent per documentar i avaluar la docència	4,5	29	39	42,6%	57,4%
El portfoli de l'estudiant i la seva utilització com a eina d'avaluació a la formació superior	5,5	85	74	53,5%	46,5%
II Sessió de seguiment del ProFI	2	20	32	38,5%	61,5%
Iniciació vers el desenvolupament i la recerca del portfoli de l'estudiant	7	16	15	51,6%	48,4%
JAC - 04 Quarta Jornada sobre Aprenentatge Cooperatiu	5	18	18	50,0%	50,0%
Jornada de treball sobre la utilització del Campus Digital ATENEA	2	6	11	35,3%	64,7%
Jornada de treball sobre l'EEES. Què significa canviar a ECTS?	2	12	18	40,0%	60,0%
La Docència a l'EEES. Què hi ha de diferent?	2	33	25	56,9%	43,1%
La Docència a l'EEES. Què hi ha de diferent?	3	4	6	40,0%	60,0%
La Docència a l'EEES. Què hi ha de diferent?	4	6	18	25,0%	75,0%
La formació semipresencial i a distància en entorns tecnològics	40	13	23	36,1%	63,9%
L'avaluació de l'aprenentatge	12	34	54	38,6%	61,4%
L'educació de la veu	8	27	39	40,9%	59,1%
L'educació en valors en l'àmbit dels estudis tècnics: el repte de l'EEES	16	13	14	48,1%	51,9%
Les classes expositives i les seves alternatives	10	20	2	90,9%	9,1%
Les classes expositives i les seves alternatives	8	22	48	31,4%	68,6%
Les competències socials: una eina per al professorat	9	9	8	52,9%	47,1%

Millora de la comunicació escrita	7	1	1	50,0%	50,0%
Observació de companys a classe / ProPICE	15	13	13	50,0%	50,0%
Organització d'Electrònica Digital amb el mètode d'Aprenentatge Cooperatiu	1	9	5	64,3%	35,7%
Presentacions Software Lliure	1	14	38	26,9%	73,1%
Resoldre problemes per aprendre: presentació d'algunes experiències	3	6	11	35,3%	64,7%
Tècniques d'Aprenentatge Cooperatiu	10	10	31	24,4%	75,6%
<b>TOTAL</b>		<b>616</b>	<b>892</b>	<b>40,8%</b>	<b>59,2%</b>

### Cursos Oficina de Formació A

Formació interna	Dones		Homes		Total	
	Usuaris	Hores	Usuaris	Hores	Usuaris	Hores
Funcionariat	807	11.370	59	813	866	12.183
Becaries becaris			3	33	3	33
CEIB-Funcionariat	4	42	7	107	11	149
Diputació	1	45			1	45
Interines interins	52	673	10	190	62	863
Laboral	168	2.405	249	3.336	417	5.741
Personal temporal a càrrec de convenis	1	4			1	4
Temporals	27	534	16	177	43	711
Visitants			6	94	6	94
<b>Total</b>	<b>1.060</b>	<b>15.073</b>	<b>350</b>	<b>4.750</b>	<b>1.410</b>	<b>19.823</b>



**Formació externa**

Col·lectiu	Dones		Homes		Total	
	Usuaris	Hores	Usuaris	Hores	Usuaris	Hores
Funcionariat	141	11.365	23	1.331	164	12.696
Becaries becaris	5	225	16	765	21	990
Personal CTT			1	45	1	45
Eventuals	1	200			1	200
Interines interins	15	1.032	1	37	16	1.069
Laboral	36	2.434	73	6.248	109	8.682
Temporal	10	602	10	876	20	1.478
Visitants	2	12	4	87	6	99
<b>Total General</b>	<b>210</b>	<b>15.870</b>	<b>128</b>	<b>9.389</b>	<b>338</b>	<b>25.259</b>

## Àmbit 6. RETRIBUCIÓ

**Taula A6.1. Distribució de les dones i dels homes per categories i nivells retributius. Percentatge de dones a cada categoria i nivell retributiu (per col·lectiu PDI/PAS). Any: 2005**

	Funcionariat Escala A		Funcionariat Escala B		Funcionariat Escala C		Funcionariat Escala D		Funcionariat Eventual PE		Laboral Grup 1		Laboral Grup 2		Laboral Grup 3		Laboral Grup 4		Laboral Grup Alta Direcció	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
DE 14000 a 18000€																	42	71		
DE 18000 a 20000€							119	7							7	15	7	28		
DE 20000 a 22000€					54	4	47	6							50	144				
DE 22000 a 24000€					66	9	30	5					22	56	17	44				
DE 24000 a 26000€					83	9	6	1			13	48	20	74		1				
DE 26000 a 28000€			40	6	34	3					15	11	10	16		4				
DE 28000 a 30000€			13		25	3					25	28	3	4		1				
DE 30000 a 32000€			17	7	4						14	18		3						
DE 32000 a 35000€	3	1	15	3	10	1					8	18	2							
DE 35000 a 38000€	6	3	6	1	2	1					8	14		2						
DE 38000 a 45000€	14	4	6						1		4	13								
Més de 45000€	8	4	1						2	1	4	8							4	7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>98</b>	<b>17</b>	<b>278</b>	<b>30</b>	<b>202</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>91</b>	<b>158</b>	<b>57</b>	<b>155</b>	<b>74</b>	<b>209</b>	<b>49</b>	<b>99</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

	Funcionariat Escala A		Funcionariat Escala B		Funcionariat Escala C		Funcionariat Escala D		Funcionariat Eventual PE		Laboral Grup 1		Laboral Grup 2		Laboral Grup 3		Laboral Grup 4		Laboral Grup Alta Direcció	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
DE 14000 a 18000€																	86%	72%		
DE 18000 a 20000€							59%	37%							9%	7%	14%	28%		
DE 20000 a 22000€					19%	13%	23%	32%							68%	69%				
DE 22000 a 24000€					24%	30%	15%	26%					39%	36%	23%	21%				
DE 24000 a 26000€					30%	30%	3%	5%			14%	30%	35%	48%		0%				
DE 26000 a 28000€			41%	35%	12%	10%					16%	7%	18%	10%		2%				
DE 28000 a 30000€			13%		9%	10%					27%	18%	5%	3%		0%				
DE 30000 a 32000€			17%	41%	1%						15%	11%		2%						
DE 32000 a 35000€	10%	8%	15%	18%	4%	3%					9%	11%	4%							
DE 35000 a 38000€	19%	25%	6%	6%	1%	3%					9%	9%		1%						
DE 38000 a 45000€	45%	33%	6%						33%		4%	8%								
Més de 45000€	26%	33%	1%						67%	100%	4%	5%							100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Taula A6.2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu (PDI/PAS) i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial). Any: 2005**

**Retribució anual mitja del PDI per categories i dedicació**

	Nombre	TC - Homes	TC - Dones	Jornada reduïda - Homes	Jornada reduïda - Dones	6H - Homes	6H - Dones	5H - Homes	5H - Dones
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	124	30.477,11	30.477,11			13.432,62			
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT	245	37.493,47	37.493,47	16.735,52		16.735,52		13.946,09	
MESTRES DE TALLER	3	22.876,51							
PROF.NUM. D'ESCOLA OFIC. NÀUTICA	2	27.193,00							
PROF.TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	412	27.193,00	27.193,00		27.193,00	11.921,74	11.921,74	9.934,74	
PROF. TITULAR D'UNIVERSITAT	667	30.477,11	30.477,11		30.477,11	13.550,58	13.432,62		
AJUDANT AJUDANTA	29	17.557,21	17.557,21						
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA CONTRACTAT O CONTRACTADA	1					11.832,70			
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 1	29			30.983,10	33.206,10				
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 2	22								
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -Generalitat PIV	1	27.075,00							
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -Generalitat RED	3	22.539,28							
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -JUAN DE LA CIERVA	10	23.500,08	23.500,08						
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -MARIE CURIE	5	28.273,18							
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -RAMON Y CAJAL	55	31.000,08	31.000,08		31.000,08				
PROF. AGREGAT	8	29.782,70							
PROF. ASSOCIAT	344					6.549,54	6.549,54	5.458,34	5.458,34
PROF. ASSOCIAT TIPUS 1	393				6.752,86	6.752,86	6.752,86	5.627,80	5.627,80
PROF. ASSOCIAT TIPUS 3	240	23.436,75	23.436,75			10.368,21	10.368,21	8.640,44	
PROF. ASSOCIAT TIPUS-2	88	19.472,85	19.472,85			8.441,14	8.441,14	7.034,39	7.034,39

PROF. ASSOCIAT PROJECTES	1								
PROF. COL-LABORADOR	65	20.169,15	20.355,23		19.159,02				
PROF. EMÈRIT	1	15.808,94							
PROF. LECTOR	42	26.702,02	26.702,02						
PROF. VISITANT	7	20.841,75				25.518,36			
PROF. VISITANT-LABORAL	38	19.428,41	19.913,32						
	4H - Homes	4H - Dones	3H - Homes	3H - Dones	35 - Homes	35 - Dones	30 - Homes	15 - Homes	
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA									
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT			8.367,50						
MESTRES DE TALLER									
PROF.NUM. D'ESCOLA OFIC. NÀUTICA									
PROF.TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	7.947,74	7.947,74	5.960,61						
PROF. TITULAR D'UNIVERSITAT	8.954,90		6.716,04						
AJUDANTA JUDANTA CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA CONTRACTAT O CONTRACTADA									
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 1					31.319,29	31.524,48		28.739,94	
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 2					25.499,89	24.353,66	24.385,48		
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -Generalitat PIV									
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -Generalitat RED									
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -JUAN DE LA CIERVA									
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -MARIE CURIE									
INVESTIGADOR INVESTIGADORA -RAMON Y CAJAL									
PROF. AGREGAT									
PROF. ASSOCIAT	4.366,86	4.366,86	3.317,92	3.275,24					

PROF. ASSOCIAT TIPUS 1	4.502,46	4.502,46	3.376,98	3.376,98					
PROF. ASSOCIAT TIPUS 3	6.912,81		5.184,78						
PROF. ASSOCIAT TIPUS-2	5.627,66		4.221,05						
PROF. ASSOCIAT-PROJECTES				2.295,48					
PROF. COL-LABORADOR									
PROF. EMÈRIT									
PROF. LECTOR									
PROF. VISITANT			3.376,98						
PROF. VISITANT-LABORAL									

#### Retribució anual mitja del PAS per categories i tipus de jornada

	Nombre	Jornada reduïda - Dones	Jornada reduïda - Homes	Temps complet - Dones	Temps complet - Homes	Temps parcial - Dones	Temps parcial - Homes
Funcionariat escala A	45	30.244,49		41.194,08	43.579,66		
Funcionariat escala B	124	28.883,43		30.623,43	30.404,47	27.249,33	
Funcionariat escala C	333	23.556,08	28.288,83	24.707,45	24.911,16		
Funcionariat escala D	245	21.320,78		20.750,27	21.390,36	19.219,82	19.507,25
Funcionariat eventual PE	4			49.511,07	45.897,18		
Laboral grup 1	296	32.711,17	30.806,46	30.872,58	31.366,94	27.676,58	27.054,74
Laboral grup 2	238	25.178,12		25.081,98	24.749,64	27.169,73	23.549,24
Laboral grup 3	331	20.911,86	21.003,67	21.305,75	21.556,18	20.822,83	21.575,80
Laboral grup 4	162	17.668,24		17.730,71	17.892,82	16.622,02	17.118,08
Laboral grup alta direcció	11			65.539,29	69.398,60		



## Àmbit 8. CONDICIONS LABORALS

**Taula A6.1. Percentatge de dones per tipus de contracte i distribució de les dones i dels homes per tipus de contracte (desglossament per PAS/PDI). Any: 2005**

		PDI		% respecte el total gènere	
Col·lectiu	Dedicació	Total		Dones	Homes
		Dones	Homes		
BECARI BECÀRIA	Temps parcial	103	256	15,10%	10,14%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA DE CARRERA	Temps Complet	277	1075	40,62%	42,57%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA DE CARRERA	Temps parcial	2	59	0,29%	2,34%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA INTERÍ O INTERINA	Temps Complet	1	11	0,15%	0,44%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA INTERÍ O INTERINA	Temps parcial	1	13	0,15%	0,51%
INVESTIGADORS INVESTIGADORES	Temps Complet	16	32	2,35%	1,27%
INVESTIGADORS INVESTIGADORES	Temps parcial	1	7	0,15%	0,28%
PROFESSORAT AJUDANT	Temps Complet	13	39	1,91%	1,54%
PROFESSORAT ASSOCIAT	Temps Complet	51	116	7,48%	4,59%
PROFESSORAT ASSOCIAT	Temps parcial	148	678	21,70%	26,85%
PROFESSORAT EMERIT	Temps Complet	0	1	0,00%	0,04%
PROFESSORAT VISITANT	Temps Complet	19	76	2,79%	3,01%
PROFESSORAT VISITANT	Temps parcial	0	2	0,00%	0,08%
PROFESSORAT CONTRACTAT	Temps Complet	50	159	7,33%	6,30%
PROFESSORAT CONTRACTAT	Temps parcial	0	1	0,00%	0,04%
<b>TOTAL</b>		<b>682</b>	<b>2525</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

		PAS		% respecte el total gènere	
Col·lectiu	Dedicació	Total		Dones	Homes
		Dones	Homes		
ALTA DIRECCIÓ	Temps Complet	4	7	0,39%	0,90%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA DE CARRERA	Temps Complet	563	73	55,41%	9,43%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA EVENTUAL	Temps Complet	3	1	0,30%	0,13%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA INTERÍ O INTERINA	Temps Complet	100	6	9,84%	0,78%
FUNCIONARI FUNCIONÀRIA INTERÍ O INTERINA	Temps parcial	11	1	1,08%	0,13%
LABORAL TEMPORAL	Temps Complet	86	181	8,46%	23,39%
LABORAL TEMPORAL	Temps parcial	47	63	4,63%	8,14%
PERSONAL LABORAL INDEFINIT	Temps Complet	201	440	19,78%	56,85%
PERSONAL LABORAL INDEFINIT	Temps parcial	1	2	0,10%	0,26%
<b>TOTAL</b>		<b>1016</b>	<b>774</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>