

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. _ (Eines ; 5)

Bibliografia

ISBN 84-393-7164-0

I. Institut Català de les Dones II. Col·lecció: Eines (Institut Català de les Dones) ; 5

1. Igualtat d'oportunitats educatives _ Catalunya 2. Estudiants universitàries _ Catalunya 3. Professores universitàries _ Catalunya
378-055.2(467.1)

© **Generalitat de Catalunya**

Institut Català de les Dones

© **Giopact. Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia**

Autores **Carme Martínez, Amaia Lusa, M. Dolors Calvet, Isabel Gallego, Olga Pons, Marta Tura**

Edita **Institut Català de les Dones**

Edició **Barcelona, setembre 2006**

Tiratge 2.000 exemplars

Disseny **Xeixa Rosa**

Impressió **Gràfiques Masanas**

D.L. x

Índex

5	Presentació
	I Introducció
9	Objectius del projecte
10	Metodologia
12	Equip de treball
	II Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats
13	1. Avantatges de l'equitat per a una universitat
17	2. Procés de disseny i d'implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats
17	2.1. Naturalesa dinàmica d'un pla d'igualtat d'oportunitats
17	2.2. Diferents fases d'un pla d'igualtat d'oportunitats
	2.2.1. Iniciativa
	2.2.2. Compromís institucional
	2.2.3. Creació de la comissió i de la figura de l'agent per a la igualtat
	2.2.4. Diagnosi
	2.2.5. Política d'igualtat d'oportunitats
	2.2.6. Pla d'acció
	2.2.7. Difusió
	2.2.8. Implantació i seguiment del pla d'acció
	2.2.9. Avaluació
25	3. Diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats
25	3.1. Procés per a la realització de la diagnosi d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats
26	3.2. Model d'indicadors i recollida d'informació per al cas d'una universitat
	3.2.1. Model d'indicadors
	3.2.2. Recollida d'informació
36	3.3. Anàlisi de la informació i valoració dels indicadors
39	4. Pla d'acció: disseny, implantació, seguiment i avaluació
40	4.1. Pla d'acció: definició i continguts
41	4.2. Informació i formació necessàries per al disseny del pla d'acció
42	4.3. Criteris per al disseny, la implantació, el seguiment i l'avaluació del pla d'acció
46	4.4. Algunes recomanacions de caràcter pràctic
47	4.5. Idees i exemples d'accions positives per a una universitat
51	5. Normativa
51	5.1. Constitució espanyola i normativa derivada
52	5.2. Estatut d'autonomia i normativa derivada
54	5.3. Normativa europea
55	6. Glossari

III **Diagnosi de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)**

57 **Introducció**

57 **Fitxes de valoració**

57 1. Política d'igualtat d'oportunitats

59 2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social

62 3. Comunicació, imatge i llenguatge

64 4. Representativitat de les dones

67 5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament

70 6. Retribució

71 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

74 8. Condicions laborals

75 9. Conciliació de la vida laboral i familiar

76 10. Condicions físiques de l'entorn de treball

77 **Conclusions: punts forts i punts febles**

81 **Bibliografia**

87 **Annex: Taules dades UPC**

Presentació

La universitat ha estat històricament un àmbit de producció de coneixement caracteritzat per l'absència de les dones. La resistència de les universitats que hi entressin dones es va trencar al final del segle XIX, i només amb restriccions i cauteles. La història prou coneguda de Concepción Arenal (1820-1893), la primera dona que va entrar en una universitat de l'Estat espanyol, disfressada d'home, ho demostra.

Les dones s'han introduït a poc a poc en tot el sistema universitari, superant molts obstacles, i només al final del segle XX han aconseguit una participació de ple dret i que s'accepti amb normalitat que siguin presents en tot els nivells acadèmics.

Considerem que el gènere hauria de ser un criteri d'estructuració bàsic del conjunt del sistema universitari, ja que permet avaluar la situació de les dones dins les universitats des de diferents perspectives:

- Una de les més fonamentals és la de l'equilibri del nombre de dones i homes com a alumnat dins els centres universitaris, terreny en el qual hi ha hagut realment un avenç important.
- Un altre procediment consisteix a analitzar la situació de les dones en els claustres, entre el professorat i en el govern de les universitats. Les dones, avui, encara són una minoria en els òrgans de decisió i de gestió universitaris i les xifres ho palesen. Segons dades del *Document sobre dones i ciència*,¹ el percentatge de catedràtiques dins les universitats espanyoles era del 12,81% i el de professores de recerca del CSIC, del 15,4%; no obstant això, a mesura que es descendeix a nivells més baixos la proporció de dones s'incrementa fins al 53%, que correspon a les alumnes matriculades a les universitats, i fins al 59%, que correspon a les alumnes llicenciades. El mateix estudi afirma que les becaes a les universitats per fer el doctorat són majoria, però que es troben amb el fet que en el camí cap a la contractació hi ha obstacles, ja que les polítiques departamentals prevalen sobre els currículums.

Aquesta situació es dona també a la resta de països europeus i, per això, tant la Comissió Europea com la UNESCO han insistit que la insuficient participació de dones en el món acadèmic i especialment en el camp de la ciència i de la tècnica, a més de ser injusta, constitueix un perill per al desenvolupament mateix de la ciència i per a l'assoliment dels objectius de qualitat en una societat del coneixement.

¹ Observatori de Bioètica i Dret, Parc Científic de Barcelona (2004). *Document sobre dones i ciència*.

Des de la Unió Europea s'observa que la posició de les dones en l'àmbit acadèmic empitjora en algunes àrees respecte a anys passats. Confiar en el factor temps sense introduir polítiques correctores és mantenir les desigualtats, tal com palesen reiteradament els informes, resolucions i recomanacions dels organismes internacionals. L'experiència dels darrers anys ens ensenya que el temps no garanteix un augment progressiu del percentatge de dones entre el professorat, sobretot en els nivells més elevats de la carrera acadèmica.

Fa més d'una dècada que la UNESCO assenyalava que els obstacles principals que impedeixen la participació de dones en termes d'igualtat en el món acadèmic són les pràctiques discriminatòries en matèria de nomenaments i ascensos professionals, les tensions derivades de la doble funció familiar i professional, els estereotips de gènere sobre la figura de les persones que es dediquen a la ciència i que ocupen càrrecs acadèmics i la resistència contínua al fet que les dones ocupin llocs de direcció.

L'objectiu fonamental de les propostes d'actuació contra el sexisme és la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. Cal no oblidar, però, que limitar-se a donar les mateixes oportunitats a col·lectius desiguals suposa el manteniment de les desigualtats. La necessitat d'augmentar i consolidar la presència de dones dins la universitat és evident: desbancada la idea que a igual formació mateixes possibilitats, es fa necessària l'aplicació de mesures positives que ajudin a millorar aquesta situació.

Per assolir aquest objectiu cal abordar diferents àmbits d'actuació:

- Accés en igualtat de condicions a l'ensenyament i la recerca.
- Accés en igualtat de condicions al treball i promoció professional.
- Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere i promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca.
- Promoció d'una representació equilibrada entre dones i homes en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

En aquest sentit, el **V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya** (2005-2007) té entre els seus objectius sensibilitzar la comunitat educativa en la perspectiva de gènere i, amb aquest efecte, inclou tot un seguit d'actuacions.

El **Pla de recerca i innovació de Catalunya** (2005-2008) inclou també, com una de les accions prioritàries, el foment de la igualtat d'oportunitats d'homes i dones a la ciència a fi que les perspectives d'acció i promoció de les dones estiguin al mateix nivell que les dels homes.

Com afirma la sociòloga Inés Alberdi, podem dir que en la nostra societat, sense que hàgim aconseguit la igualtat, sí que hem assolit un estadi importantíssim, que és el de considerar legítima la igualtat i el de proposar-la, per tant, com un objectiu a aconseguir. I la millor via per assolir aquesta igualtat en l'àmbit universitari i acadèmic és, sens dubte, el desenvolupament de plans d'igualtat: perquè només podrem assolir aquest objectiu amb el compromís de totes les

persones membres de la comunitat universitària i amb el desplegament d'un pla de treball concret i específic que inclogui actuacions, a curt i mitjà termini, encaminades a la igualtat d'oportunitats.

La **Guia** que ara us presentem, elaborada pel Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia, de la Universitat Politècnica de Catalunya, vol ser, doncs, una eina útil i pràctica per a l'elaboració de plans d'igualtat dins les universitats i un material de suport per a totes les persones que treballen en el camp de la recerca i la docència, amb la voluntat d'aconseguir que les universitats esdevinguin un referent bàsic per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Sara Berbel i Sànchez

Presidenta

I Introducció

Objectius del projecte

El present document, *Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació*, és una presentació dels resultats del projecte 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 que es va dur a terme 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 cadascuna 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 disposa d'unes recomanacions adaptables 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 UPC, amb les dades i la informació de cadascun 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 cadascun 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 ha de permetre més endavant, quan s'implanti el pla d'igualtat, fer el seguiment de la situació i de la seva evolució.

Metodologia

Atesa l'extensió del treball i per adaptar-se a les característiques de les convocatòries d'estudis de recerca de l'Institut Català de les Dones, es va proposar dur a terme un projecte en dues fases que s'havia de desenvolupar respectivament al llarg dels anys 2004 i 2005. La memòria correspon als resultats del treball fet durant la segona fase desenvolupada l'any 2005, però es basa en la tasca de documentació i recerca duta a terme 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 obtenir plans d'igualtat d'oportunitats i d'informes de projectes sobre com dissenyar i portar a terme un pla d'acions 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, desenvolupat 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 s'estan desenvolupant en el camp de la igualtat d'oportunitats a Espanya, com el programa ÓPTIMA de l'Institut de la Dona, el programa desenvolupat per l'Ajuntament de Barcelona, el de la Diputació de Barcelona, el projecte elaborat per l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat i d'altres desenvolupats en diferents comunitats de l'Estat espanyol, com el projecte DIDO (desenvolupant la igualtat d'oportunitats al mercat de treball) de l'Ajuntament 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 de la Universitat de Valladolid, de la Universitat Autònoma de Barcelona, amb la presidenta de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la Universitat de Bolonya, de la Universitat Politècnica d'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 dutes a terme durant l'any 2004 amb algunes organitzacions que ja han implantat un pla d'igualtat d'oportunitats o que estan fent les primeres passes per fer-ho, ha permès desenvolupar la metodologia que es proposa en aquest projecte i redactar la guia. També ha estat molt útil 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 Dona, de les quals se n'ha adaptat el 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 que contenen els plans d'igualtat d'oportunitats d'altres centres universitaris i s'han proposat altres accions a partir de la reflexió dels 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 pogut comprovar a primera fila 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 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 posar en pràctica tres fases de treball: la primera, de comunicació i de difusió del projecte als responsables institucionals per obtenir-ne el suport i la 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 d'elaborar aquest projecte, i la tercera va ser la fase de recollida, de tractament i d'anàlisi de les dades.

El primer pas per elaborar aquest projecte va ser 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 esbrinar quina informació seria factible obtenir i per fer la petició de les dades de cadascun dels àmbits del model d'indicadors, es van dur a terme 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 que cal destacar és que a la universitat no es disposava de cap informació desglossada per sexe. Per tant, es va haver d'extreure molta informació i tractar-la a partir de la disponible a les bases de dades.

També va ser necessari recollir algunes dades que fins aleshores mai no s'havien recollit i tractat, com per exemple, les relatives a concursos de personal. Es va dur a terme un procés de recopilació i de desagregació per sexes dels membres de

cadascuna de les comissions i de les persones presentades a cadascun dels concursos i que l'havien guanyat.

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 cadascuna 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'alumnat de la UPC.

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

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

Equip de treball

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

- Carme Martínez Costa, doctora en enginyeria industrial, professora titular d'universitat del Departament d'Organització d'Empreses de la UPC i directora del projecte.
- M. Dolors Calvet Puig, llicenciada en ciències de la informació i doctora per la UPC, professora col·laboradora del Departament d'Enginyeria de la Construcció de la UPC.
- Isabel Gallego Fernández, doctora en enginyeria de telecomunicacions, professora titular d'escola universitària del Departament d'Arquitectura de Computadors de la UPC.
- Amaia Lusa García, enginyera d'organització industrial i doctora per la UPC, professora lectora del Departament d'Organització d'Empreses de la UPC.
- 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.
- Marta Tura Solvas, llicenciada en ciències econòmiques, professora associada del Departament d'Organització d'Empreses de la UPC.

II Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats

1. Avantatges de l'equitat per a una universitat

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

La falta de discriminació dins 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 que els homes les posa en una situació de partida més desfavorable. La diferència de rols que imposa la societat a cada un dels sexes, el pes més elevat 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 de les dones, constitueixen factors clau a l'hora d'escollir i de desenvolupar la carrera professional de les dones; en definitiva, són obstacles a la igualtat d'oportunitats en el món acadèmic i laboral.

Una universitat, com qualsevol altra organització, ha de reflexionar sobre tots aquests aspectes, sobre per què cal portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats, quins són els problemes que ocasiona la falta d'equitat i com resoldre'ls. Naturalment, la universitat també ha de pensar en els avantatges que li comportarà l'equitat i en els beneficis que obtindrà no només per a les dones sinó per a tota la comunitat universitària.

Entre tots els possibles arguments destaquen 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 clima laboral tens i possibles dificultats en les relacions laborals.

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

La universitat crea i difon cultura, per això és tan 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 la implicació de totes les persones que formen la comunitat universitària pot fer possible assolir l'excel·lència i 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 en el seu rendiment.

La importància de la qualitat i 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 retenir i de desenvolupar uns recursos humans altament capacitats i implicats en la missió i en els objectius de l'organització mateixa, ja que la creativitat i la motivació d'aquestes persones són uns dels factors cabdals per assolir alts nivells d'innovació, de qualitat i de satisfacció de les persones implicades. La universitat no pot restar al marge d'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.

Per aquest motiu una universitat que sàpiga garantir una situació d'igualtat d'oportunitats per a tothom, on no hi hagi obstacles ni limitacions al desenvolupament professional de cap dels seus membres ni col·lectius és, 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 alguna dificultat per disposar del personal adient i per atraure alumnat nou. La incorporació creixent de les dones al mercat laboral i a l'educació superior contribueix al fet que, cada vegada més, les organitzacions estiguin interessades a atraure i retenir un nombre de dones més elevat.

Les organitzacions han de saber aprofitar els recursos humans disponibles de la manera més efectiva possible. Les dones constitueixen un potencial de

personal per a les organitzacions, en general, i per a les universitats, en particular.

- **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 institució mateixa.

- **Tenir cura de la imatge de la institució**

Encara que el motiu principal 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 l'organització a assolir un avantatge competitiu.

En alguns llocs i ambients, ja no es pot assumir comptar sols amb persones de sexe masculí, perquè d'aquesta manera es dona una imatge restrictiva que, de manera conscient o inconscient, allunya certs col·lectius.

Cal millorar la imatge mitjançant la incorporació a tots nivells de 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, i pot fer que altres universitats estiguin interessades per col·laborar en intercanvis de l'alumnat, 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, i facilitar l'obtenció de finançament, d'ajuts o de subvencions.

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

- **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 mobilitat creixent del professorat, o l'interès de l'alumnat per cursar els estudis de primer, de segon o de tercer cicle a universitats en països diferents al d'origen i la col·laboració i cooperació cada vegada més estreta 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 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 d'un sector de persones -les dones- que vegin poc recollits els seus punts de vista per dinàmiques excloents que hi ha 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 els proporciona.

Per totes aquestes raons és indispensable que tota universitat disposi d'un pla d'igualtat d'oportunitats basat en aquestes o en altres motivacions que el col·lectiu consideri convenient assumir.

2. Procés de disseny i d'implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats

2.1. Naturalesa dinàmica d'un pla d'igualtat d'oportunitats

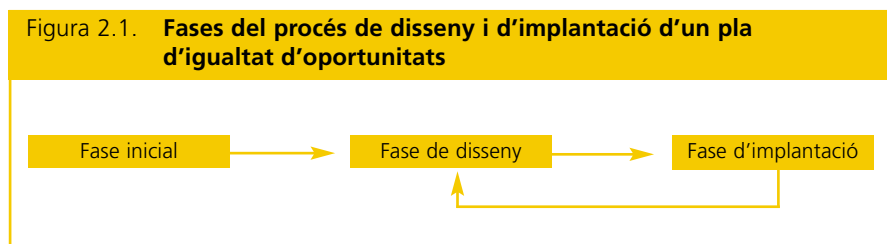
Un pla d'igualtat d'oportunitats és una estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes al treball² eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. El pla d'igualtat d'oportunitats ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la carrera professional de les persones, amb l'obtenció d'una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

El pla d'igualtat d'oportunitats es desenvolupa 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 manera consecutiva. Per a cadascun d'aquests horitzons temporals, s'han de definir uns objectius específics i mesurables i un conjunt d'accions que cal 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 manera 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

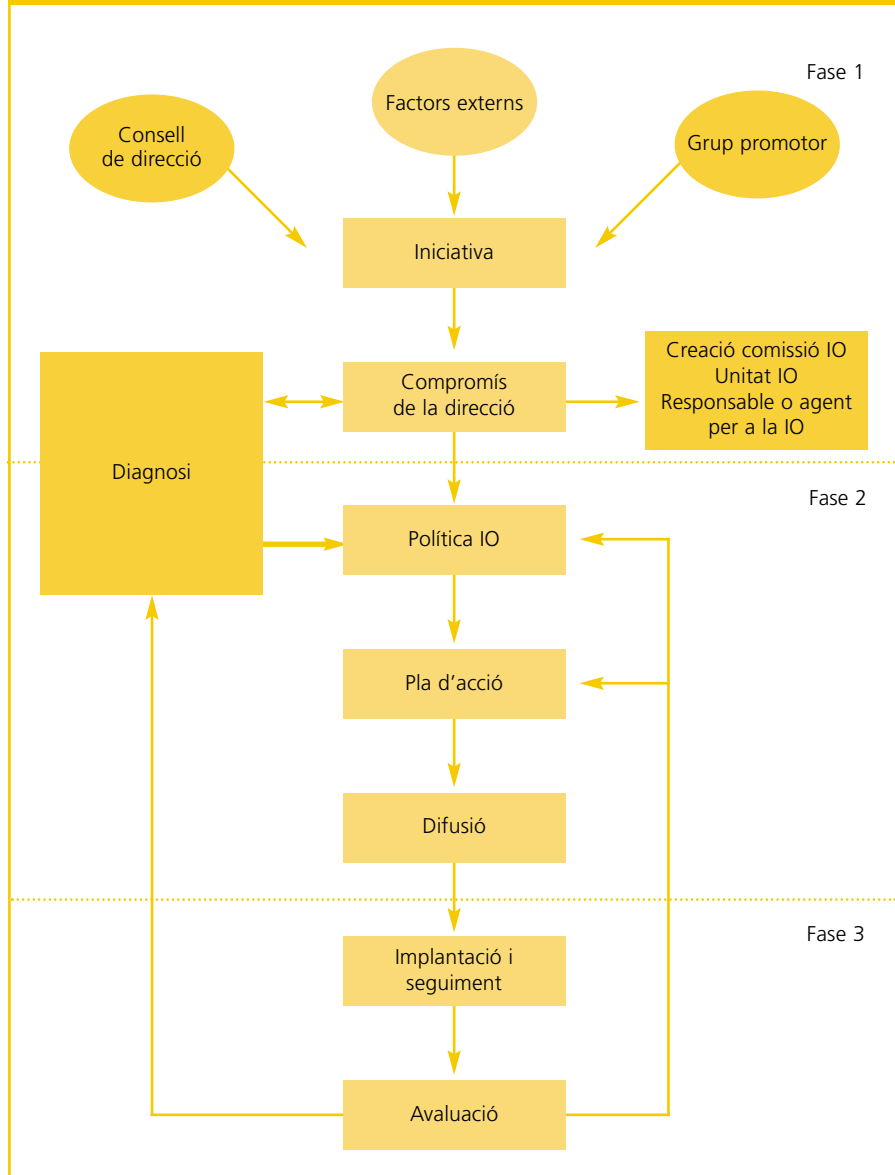
Per portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de desenvolupar un procés que consta de tres fases principals: inici, disseny i implantació, segons mostra la figura 2.1.



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

² Programa Óptima (2000). Institut de la Dona. *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas*, pàg. 23.

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



La fase 1 correspon al moment en què es pren la iniciativa i 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 crear les unitats d'igualtat o designar responsables de preparar i posar en marxa el pla.

La fase 2, de disseny, comprèn la definició de la política institucional d'oportunitats, 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.

La figura 2.2 també il·lustra el fet que aquestes tasques diverses no tenen per què executar-se de manera 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 desenvolupant de manera paral·lela o simultània en el temps segons 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 dur a terme la fase de disseny abans que s'hagin obtingut les dades de tots els indicadors previstos per fer el diagnòstic, però que 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 accions correctores corresponents.

Per representar la naturalesa dinàmica d'un pla d'igualtat d'oportunitats, la fase d'avaluació permet realimentar el procés, i fa necessària una nova diagnosi per avaluar la millora de la situació i el grau d'assoliment dels objectius definits en el pla i iniciar una nova fase de disseny d'un pla d'accions per al període següent.

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

2.2.1. Iniciativa

Pot haver 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 de certes característiques a tenir definida una política d'igualtat d'oportunitats i a tenir una persona responsable dins de l'organització. Però al 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 incloure uns indicadors d'igualtat d'oportunitats en el contracte programa de finançament de les universitats a Catalunya.

Altres factors que desencadenen aquest procés cap a la igualtat d'oportunitats poden ser interns. La iniciativa pot provenir de la institució mateixa a partir de la detecció de clars indicis de discriminació i de desequilibris en la proporció i representativitat de les dones als diferents llocs i nivells. En altres casos la iniciativa pot ser d'un grup, que es pot denominar *promotor*, que fa una tasca de sensibilització fins a 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 implantar un pla d'igualtat en una universitat seria que la iniciativa provingués de la institució mateixa, 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 tenir 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, 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 una unitat d'igualtat d'oportunitats, com a òrgan assessor i de seguiment de tot el procés de disseny i d'implantació del pla. També cal crear la figura de responsable o d'agent per a la igualtat d'oportunitats, que és 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 una primera diagnosi de la situació interna de la universitat i es vagi avançant en paral·lel amb la declaració del compromís 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 a 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 tan transversal es creï un organisme en el qual es recullin iniciatives i opinions i en el qual es debatin les propostes.

Aquesta tasca la pot fer una comissió d'igualtat d'oportunitats, que ha de ser una comissió consultiva o assessora, formada per persones (dones i homes) motivades per aquesta qüestió, 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 de recerca, el personal d'Administració i serveis, i l'alumnat de les diferents unitats que componen la universitat. També s'ha de considerar la possibilitat de tenir l'assessorament de persones expertes en igualtat d'oportunitats, ja siguin externes o internes a l'organització.

Cal que la comissió disposi d'assessorament legal per conèixer les obligacions de la institució en el compliment de lleis i normatives que afectin la tasca. 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 la diagnosi estigui del tot acabada o el pla d'igualtat d'oportunitats estigui elaborat.

Atesa 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 d'igualtat d'oportunitats i del pla d'acció.

Aquesta persona responsable del pla d'igualtat d'oportunitats ha de formar part de la comissió i l'ha de presidir. Depenent de l'estructura de cada universitat, pot

ser un vicerector o una vicerectora d'igualtat d'oportunitats o un vicerector o una vicerectora amb altres tasques i que assumeixi aquesta funció.

Una altra possibilitat consisteix a 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 integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions de la universitat (transversalització de gènere [*mainstreaming*]).

Actualment es parla de la figura de l'agent per a la igualtat d'oportunitats entesa com aquella persona amb sensibilització i formació específica que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat amb relació a la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són dissenyar, desenvolupar i avaluar les accions que impulsa l'organisme, mitjançant la realització d'accions de recerca, formació, assessorament, sensibilització, transversalitat i actuació.³

En qualsevol cas, la persona que tingui la responsabilitat directa sobre el pla d'igualtat a la universitat –a qui anomenarem *agent per a la igualtat d'oportunitats*–, ha de ser la responsable de la diagnosi de l'organització i de l'execució del pla, ha de coordinar les persones i les unitats involucrades en les diferents accions, ha de gestionar l'assignació dels recursos necessaris per a l'execució correcta i ha de fer el seguiment diari de la implantació de cadascuna de les accions. Ara bé, la responsabilitat màxima sobre el pla d'igualtat recau sobre el rector o la rectora i el consell de direcció de la universitat.

2.2.4. Diagnosi

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 diagnosi 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 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 que s'han d'utilitzar per fer una diagnosi de la situació de partida de la universitat, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment ha de servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.

La realització de la diagnosi ha de ser responsabilitat d'una persona o grup de persones sensibilitzades i implicades a portar a terme la política d'igualtat d'oportunitats (l'agent per a la igualtat o la comissió per a la igualtat d'oportunitats).

Fer la diagnosi d'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 prou 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 indica-

3 Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005 de 28 d'octubre del 2005.

dors 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, dur a terme 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, en els llocs i en els nivells de responsabilitat.

A partir de la situació interna que hagi pogut evidenciar la diagnosi 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 eixos principals cap on s'ha d'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; ha de formalitzar la missió i els objectius generals que es marca la institució 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'ha d'obrir un procés de debat per fixar els principis que han d'orientar l'acció de la institució i el treball de la comissió mateixa 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 molt útil 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 feta la diagnosi, arriba l'etapa de definició de les accions.

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, i se n'ha de valorar la màxima eficiència i viabilitat.

Aquests objectius es tradueixen en accions positives o correctores que s'han de portar a terme des de diferents unitats i serveis de la institució. En aquesta etapa s'ha de fixar el calendari d'execució de les accions i la freqüència de revisió del pla. Per a cada actuació s'han 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 persones destinatàries o beneficiàries.

El consell de govern de la universitat ha d'aprovar el pla d'acció, de manera que totes les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat institucional s'han de comprometre amb la seva posada en marxa i amb l'assoliment dels reptes fixats.

2.2.7. Difusió

La universitat és la responsable d'executar actuacions per evitar la discriminació de gènere dintre de la institució. La comissió té la responsabilitat de marcar objectius, proposar accions i, com direm més endavant, fer-ne l'avaluació, però en cap cas no 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 està determinat, principalment, 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 cal aconseguir que tots els estaments de la universitat, alumnat i personal, se sentin implicats i facin seus els objectius del pla. El primer pas 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), en especial totes les persones implicades en la gestió dels recursos humans (selecció, concursos, nòmines, retribució), i finalment 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, i cal presentar el resultat de l'anàlisi interna 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 no sigui visible dintre de les institucions. Fins i tot les dones mateixes assumeixen com a normals les discriminacions i les diferències de tracte, 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 poden 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 ha de donar a conèixer la seva política d'igualtat d'oportunitats i el seu pla d'acció a altres institucions i universitats, a les administracions i a la societat en general, mitjançant el seu servei de comunicació institucional.

Aquesta difusió externa pot aportar 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 un alumnat més nombrós i de millor qualitat, i disposar de persones altament capacitades i interessades a voler-hi treballar.

2.2.8. Implantació i seguiment del pla d'acció

La implantació consisteix a executar cadascuna de les accions que formen part del pla però, a més a més, cal establir els mecanismes i els criteris que permetran fer el seguiment perquè es faci una implantació correcta.

La persona responsable o l'agent per a la igualtat d'oportunitats ha de coordinar les diverses unitats i les persones implicades o responsables de la implantació de cadascuna de les actuacions, gestionar el pressupost i assignar els recursos necessaris a cadascuna de les activitats.

Aquesta persona responsable i la comissió d'igualtat d'oportunitats són les responsables de fer-ne el seguiment, han de controlar el compliment del calendari previst per executar cada actuació i la seva eficàcia i han de proposar 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 cadascuna 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-ne les solucions. També cal recollir informació sobre les accions ja dutes a terme per conèixer els efectes que l'execució del pla està tenint sobre l'organització i, per descomptat, s'ha d'informar periòdicament els responsables del pla sobre el seu desenvolupament i la seva 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 que tenien les dones respecte als homes a l'inici.

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

Si l'avaluació ha estat positiva i les actuacions han estat eficaces, es poden 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 que les accions siguin poc eficaces, s'han de replantejar, buscant noves estratègies per assolir els objectius, dotant de més recursos i, fins i tot, canviant els objectius, potser massa ambiciosos, per altres de més accessibles.

3. Diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats

La diagnosi és un instrument útil i funcional per gestionar qualsevol organització, 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 les persones implicades en la igualtat de gènere a obtenir informació actualitzada i a identificar els aspectes de l'organització que seria recomanable millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Per a l'elaboració de la diagnosi es recull informació sobre la situació de la plantilla i dades estadístiques del personal amb relació a la igualtat d'oportunitats a la universitat. En alguns casos també cal utilitzar enquestes o entrevistes fetes al personal. Per això és convenient informar i comunicar a tota la plantilla, amb claredat, el motiu de la recollida de la informació i la utilització d'aquesta, i garantir la confidencialitat de les respostes.

En aquest capítol es proposa un mètode per elaborar la diagnosi d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats. L'apartat 3.1 descriu el procés que cal seguir; en el 3.2 es proposa un model d'indicadors per cobrir tots els aspectes importants que cal analitzar en el cas d'una universitat, incloent-hi per a cadascun la font d'informació i les tècniques per obtenir-la; finalment, l'apartat 3.3 descriu com analitzar la informació corresponent als indicadors per obtenir la diagnosi o la valoració de l'organització.

3.1. Procés per a la realització de la diagnosi d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats

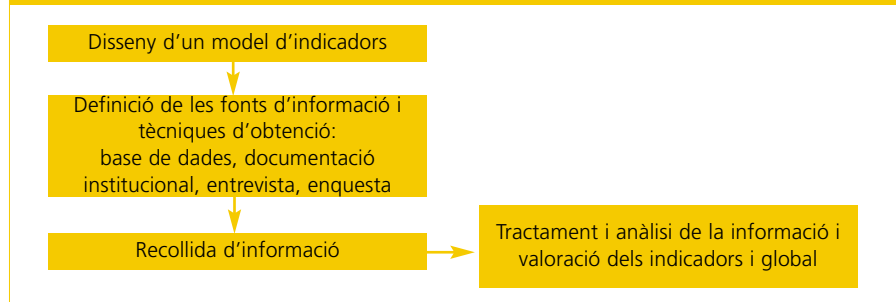
La diagnosi de l'organització ha de tenir en compte tots els processos interns, les polítiques de personal, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els òrgans de decisió i de govern.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

La figura 3.1 representa el procés que cal seguir per elaborar una diagnosi completa d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats.

El primer pas consisteix a dissenyar un model d'indicadors que cobreixi tots els àmbits importants de l'organització i que permeti obtenir-ne una valoració i detectar els processos i les pràctiques que cal corregir o millorar.

Per a cadascun d'aquests indicadors, s'ha de definir la font d'informació i la tècnica emprada per obtenir-la. Alguns dels indicadors (per exemple, la proporció

Figura 3.1. Procés per a la diagnosi



de dones en les diferents categories professionals) requereixen informació quantitativa, informació que, en general, és en diferents bases de dades de l'organització. Per valorar altres aspectes pot ser necessari dur a terme una entrevista amb la persona responsable d'algun procés o d'alguna unitat. Finalment, hi ha informació, com per exemple la percepció de discriminació, que només es pot obtenir mitjançant una enquesta al personal. Tot i que en alguns casos es poden consultar i adaptar qüestionaris elaborats per altres organitzacions per valorar aspectes similars, normalment s'han de dissenyar a mida.

El pas següent consisteix a recollir la informació corresponent a cada indicador. Cal 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.

Un cop analitzada tota la informació disponible, s'obté una valoració per a cadascun dels indicadors dels quals es tingui informació. Amb això es pot formular una valoració global de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats i passar a l'etapa següent 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 (alumnat, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis) i unitats (centres, departaments, instituts, serveis, etc.) i en la qual es desenvolupen multitud de processos i activitats de diferent naturalesa.

Per obtenir-ne una diagnosi, es proposa un model d'indicadors que cobreix 10 àmbits diferents, que s'inclouen a continuació juntament amb una explicació detallada dels 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 les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme a 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 tenen un paper clau la informació i la comunicació.

Àmbit 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

- Valorar com la universitat contribueix a sensibilitzar i a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat, mitjançant el seu exemple com a institució i el 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 la incorporació de la perspectiva de gènere en la feina duta a terme diàriament en l'organització, per tal que l'alumnat aprengui a incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la seva activitat professional futura.
- 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, la diagnosi de problemes, la proposta de solucions, 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 informat correctament 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 en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral en actes i reunions institucionals.

Àmbit 4. Representativitat de les dones

- Comprovar que les dones estan representades en tots els àmbits, les categories i els nivells de l'organització universitària.
- Valorar la proporció de dones que hi ha a cadascun 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'alumnat per centres i per titulacions de cadascun 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 hi ha 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 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 que es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon la mateixa retribució.
- Comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'organització universitària, sobretot quant al personal laboral.
- Valorar l'assignació correcta 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 a l'organització, personal i alumnat, té la percepció de ser tractat justament, amb dignitat i respecte.
- Valorar les accions que porta a terme la universitat per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament i, en el cas que es produeixin, actuar per fer-hi front.
- Valorar el grau de sensibilització de l'alumnat envers 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 feina 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 jornada del personal.
- 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

- Comprovar si les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de la universitat (no només en el nivell jeràrquic més alt o en els òrgans de govern) tenen la possibilitat de conciliar la 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 hi ha 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 cadascun dels 10 àmbits s'han definit un conjunt d'indicadors. En alguns casos pot ser difícil que una universitat disposi de la informació o dels recursos necessaris per avaluar tots els indicadors en un temps raonable. De tota manera, no tots els indicadors són igual de rellevants. En general, una selecció és 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 dur a terme 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 fet 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 cadascun dels àmbits separats segons si són bàsics o complementaris.

Segons la informació disponible, alguns dels indicadors proposats seran directament utilitzables, mentre que d'altres no seran d'implantació immediata, sempre que no s'obtingui la informació qualitativa necessària. Els indicadors poden ser utilitzats parcialment o totalment 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 i a cada situació.

3.2.2. Recollida d'informació

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

Indicador amb informació quantitativa: Inclou dades estadístiques actuals i anteriors que s'haurien de poder generar tractant la informació que hi ha a 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 no està 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: 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 aquesta qüestió.

En el primer cas, la informació es pot aconseguir mitjançant *entrevistes* a les persones adequades, tot i que cada vegada més aquest tipus d'informació està disponible en documents accessibles a través del web de la universitat (algunes són accessibles per part del seu personal però no 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 cal que tota la comunitat universitària respongui

a l'enquesta; normalment amb una mostra és suficient per donar una idea de la situació real, a través d'un *mostreig*.

A la taula 3.3 es detalla les fonts d'informació per a cadascun 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 en la societat i de responsabilitat social	Valorar com l'organització contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i a sensibilitzar 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 informat correctament 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 en l'àmbit 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 el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els 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 nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos.

Taula 3.2. Indicadors bàsics i complementaris		
Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
1. Política d'igualtat d'oportunitats	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 en la qual es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats. 1.6. Acreditació segons normes de responsabilitat social (SA8000).

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	<p>2.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca.</p> <p>2.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (continguts i metodologies docents).</p> <p>2.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la transferència de tecnologia.</p>	<p>2.4. Oferta educativa en matèria de gènere.</p> <p>2.5. Recerca en temes de gènere.</p> <p>2.6. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.</p> <p>2.7. Comparació i difusió de polítiques i pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>2.8. Igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions.</p>
3. Comunicació, imatge i llenguatge	<p>3.1. Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>3.2. Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització.</p>	<p>3.3. Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>3.4. Difusió interna i externa del treball i de la recerca de les dones.</p> <p>3.5. Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre.</p>
4. Representativitat de les dones	<p>4.1. Les dones a la plantilla.</p> <p>4.2. Les dones a les unitats estructurals.</p> <p>4.3. Dones i homes a les categories superiors.</p> <p>4.4. Les dones als òrgans de govern.</p> <p>4.5. Les dones als òrgans de govern de les unitats estructurals.</p> <p>4.6. Les dones a l'alumnat.</p>	<p>4.7. Les dones i els homes per nivell educatiu.</p> <p>4.8. Edat mitjana i antiguitat de les dones i dels homes.</p>
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament	<p>5.1. Dones i homes entre les persones que es presenten a concursos i entre les que aconsegueixen places.</p> <p>5.2. Les dones a les comissions i als tribunals de concursos nomenats per la universitat.</p>	<p>5.3. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.</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>
6. Retribució	<p>6.1. Proporció de 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>
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	<p>7.1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant 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>
8. Condicions laborals	<p>8.1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.</p>	<p>8.2. Criteris de prioritització 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>
9. Conciliació de la vida laboral i familiar	<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 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/paternitat i excedència després d'un naixement.</p>
10. Condicions físiques de l'entorn de treball		<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 homes.</p>

Taula 3.3. **Fonts d'informació de cada indicador**

Ind.	Descripció	B/C	Font d'informació
1 Política d'igualtat d'oportunitats			
1.1.	Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègics definits clarament. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions adreçats a assolir-los.	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 de la diagnosi, el disseny, el desenvolupament i el 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 del personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.	C	Unitat o oficina d'igualtat d'oportunitats o agent d'igualtat Servei de personal
1.5.	Existència d'una cultura en la qual 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.	Accreditació segons alguna de les normes de responsabilitat social (com per exemple la SA8000).	C	Documentació institucional
2 Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social			
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 d'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 cadascun dels plans d'estudi.	B	Unitat o oficina d'igualtat d'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 es revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els convenis i serveis a empreses i altres institucions.	B	Unitat o oficina d'igualtat d'oportunitats 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 màsters, programes de doctorat.	C	Unitat o oficina d'igualtat d'oportunitats o agent d'igualtat Vicerectorat d'ordenació acadèmica

Ind.	Descripció	B/C	Font d'informació
2.5.	Impuls i suport a estudis de gènere per respondre, com a institució, a les necessitats de la societat. Si es du a terme recerca en temes de gènere a la universitat.	C	Unitat o oficina d'igualtat d'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 d'oportunitats o agent d'igualtat Vicerectorat extensió universitària
2.7.	Comparació de les polítiques i pràctiques desenvolupades amb experiències d'altres organitzacions i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.	C	Unitat o oficina d'igualtat d'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.	C	Unitat o oficina d'igualtat d'oportunitats o agent d'igualtat Àrea d'economia
3. Comunicació, imatge i llenguatge			
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 d'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, 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 d'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 per a altres.	C	Servei de comunicació institucional Unitat o oficina d'igualtat d'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 d'oportunitats o agent d'igualtat

Ind.	Descripció	B/C	Font d'informació
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 d'oportunitats o agent d'igualtat
4. Representativitat de les dones			
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 als òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat, desglossat segons sigui PDI, PAS o alumnat.	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 estudiantat de la universitat, desglossat 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
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament			
5.1.	Percentatge de dones entre les persones presentades a cada concurs i percentatge de dones entre les persones que han aconseguit 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 d'oportunitats o agent d'igualtat
5.3.	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: proves psicotècniques, entrevistes, proves de continguts, idiomes, etc. Neutralitat en els formularis de sol·licitud de concurs i existència d'un format estàndard de <i>curriculum vitae</i> que han d'omplir les persones concursants que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats.	C	Servei Personal

Ind.	Descripció	B/C	Font d'informació
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 d'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 de formació 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 de Personal
6. Retribució			
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 infravalori els llocs de treball ocupats majoritàriament per un determinat sexe).	C	Base de dades universitat Servei de Personal
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació			
7.1.	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.	B	Servei de Personal Servei de Prevenció de Riscos Laborals
7.2.	Existència i difusió de criteris 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

Ind.	Descripció	B/C	Font d'informació
7.5.	Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment, per sexes. Proporció de nombre de sancions respecte al nombre de queixes, desglossat per sexes.	C	Base de dades Servei de Prevenció de Riscos Laborals
8. Condicions laborals			
8.1.	Percentatge de dones per tipus de contracte i jornada (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
9. Conciliació de la vida laboral i familiar			
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 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 i d'homes 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
10. Condicions físiques de l'entorn de treball			
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 i necessitats de les dones.	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, ja es pot valorar. 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 altra informació complementària, es pot recollir de manera sistemàtica i ordenada. Es pot fer mitjançant una fitxa com la que es proposa a la taula 3.4. Aquesta conté la informació següent: el codi, l'àmbit, la descripció d'aquest, si és bàsic o complemen-

tari, si la informació és quantitativa o qualitativa, la font o l'origen de la informació, la fita o el resultat ideal que s'ha d'assolir i les dades reals obtingudes de l'indicador. En l'apartat de diagnosi es pot conèixer l'estat de la situació d'una manera molt visual, 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 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 millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal 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 afegir, quan sigui necessari, les observacions pertinents.

Taula 3.4 Model de fitxa per a la valoració dels indicadors	
Informació	Descripció
Codi	Núm. referent als indicadors bàsics o complementaris.
Àmbit	Fa referència a l'àmbit d'actuació.
Descripció	Breu resum de l'indicador.
Bàsic/complementari	Si es considera bàsic o complementari.
Font d'informació	Localització de la font. On és la informació.
Fita	Objectiu que cal assolir.
Dades	Xifres, percentatges i altres informacions.
Diagnosi	Estat de la situació: vermell si és negativa, ambre si necessita millorar i verd si és positiva.
Valoració	Conclusions de l'estat de la situació.
Observacions	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 de 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 amb una descripció dels punts forts i dels punts febles en matèria d'igualtat d'oportunitats, tal com mostra la taula 3.6. Els indicadors amb una diagnosi no satisfactòria (color vermell) donen lloc a punts febles, mentre que aquells que tenen un bon resultat (color verd) constitueixen 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**

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

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 a 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 hi conviuen sinó també en la imatge que es projecta de l'organització o en els productes i els serveis que ofereix.

Abans de res, cal 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 discriminant 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 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 han 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 les dones a les quals 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 que assumeixen les responsabilitats familiars són encara majoritàriament les dones, i fa que assistir a reunions a

les set de la tarda els sigui molt difícil. D'aquesta manera, evitar reunions a partir d'una hora determinada 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 els homes fossin coresponsables de les tasques domèstiques i de les càrregues familiars.

Cal esperar que la universitat no necessiti dissenyar i posar en marxa accions correctores o ho necessiti molt poc, ja que significaria que l'organització està duent a terme accions que discriminen de manera directa o indirecta un col·lectiu i que són, per tant, il·legals. Això és especialment cert en el cas d'una universitat, ja que hi ha més regulació i transparència que en altres organitzacions. Tanmateix, la discriminació indirecta sovint és molt difícil de detectar, per tant, es poden donar casos en què passi desapercibuda 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 donar les eines i les indicacions necessàries per poder dissenyar i implantar el pla d'acció, fer-ne el seguiment i avaluar-lo.

Aquest capítol s'estructura de la manera següent: a l'apartat 4.1 es defineix el pla d'acció i se n'especifiquen els continguts que ha de tenir; al 4.2 es descriu 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 dissenyar el 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 certs llocs de treball o càrrecs de responsabilitat 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.

Llevat de les accions correctores, que la universitat hauria de tenir l'obligació de dur a terme (per eliminar les discriminacions que estigui fent 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. Als primers capítols ja s'han comentat els avantatges que 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 incideix també de manera 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, necessitats i possibilitats particulars. Com s'ha comentat anteriorment, el pla queda configurat amb el conjunt d'accions correctores i positives. Per a cadascuna cal definir i donar una sèrie d'informacions que es proposen en aquesta *Guia* i que es detallen a la taula 4.1.

Taula 4.1. Informació associada a les accions	
Descripció	En què consisteix l'acció.
Indicador	Quin indicador (model d'indicadors per a la diagnosi) cobreix l'acció. Aquest indicador es pot utilitzar per avaluar l'eficàcia de l'acció.
Objectius	Quin objectiu pretén aconseguir o satisfer l'acció, tant a curt o mitjà termini (objectiu específic) com a llarg termini (objectiu general). Resultats esperats.
Persones destinatàries	A qui va dirigida l'acció. En general són les persones que estiguin en situació de desigualtat o les persones que puguin influir en la posada en marxa de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.
Responsables	Quines són les persones responsables d'implantar-les.
Implantació	Quins mètodes o procediments s'utilitzaran per implantar-les.
Recursos	Quins són els recursos necessaris (materials, humans, econòmics).
Calendari	Dates previstes de posada en marxa i execució de l'acció.
Fi o caducitat	En cas de temporalitat, s'especifiquen les condicions que s'han de complir per poder finalitzar l'acció.

Atesa la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a cadascuna de les accions, és convenient documentar-les mitjançant unes fitxes que garanteixin que no falta cap dada i que totes les accions estan descrites amb un format comú i homogeni. A continuació s'inclou, a tall d'exemple, un possible format d'aquestes fitxes (taula 4.2).

Taula 4.2 Fitxa per a les accions	
Acció (nom i descripció):	
Tipus (correctora/positiva):	
Indicador:	
Objectius o resultats esperats:	
Persones destinatàries:	
Responsables:	
Procediment d'implantació:	
Recursos necessaris:	
Data prevista d'inici d'execució:	Data prevista de final d'execució:
Condicció de final d'execució:	
Observacions:	

Finalment, cal establir els mecanismes per al *seguiment* i l'*avaluació* de cadascuna 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, cal garantir que les persones involucrades en el procés tenen la formació i la informació adequades per poder desenvolupar les tasques correctament:

- **Discriminació i situació general de la dona:** Per poder jutjar quan una situació o un procediment pot discriminar les dones de manera directa o indirecta, s'han de tenir clars aquests conceptes. A més a més, cal saber quina és la situació de les dones a les esferes laboral, política, social i cultural, ja que aquests fets poden 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 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 seus processos, ja que això permetrà saber on es pot incidir amb les accions positives, com es poden implantar i qui n'ha de ser la persona responsable de vetllar perquè es compleixi.
- **Normativa:** Per corregir algunes situacions de desigualtat o de discriminació cal 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, la implantació, el seguiment i l'avaluació del pla d'acció

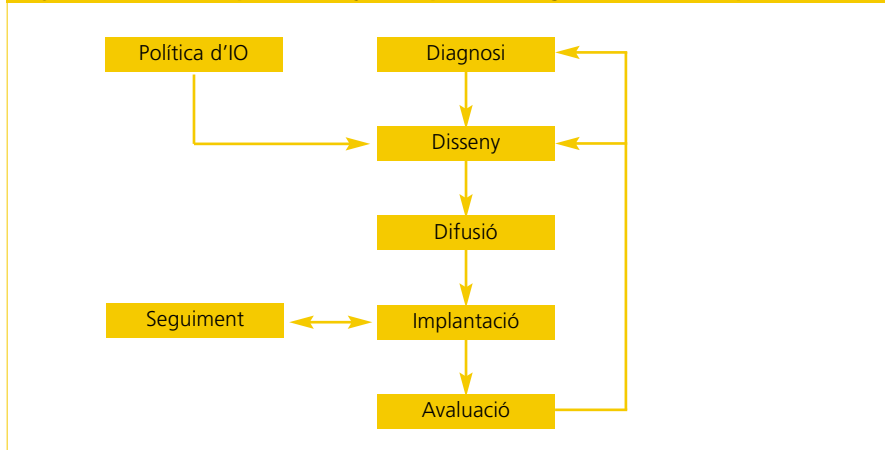
El pla d'acció, concebut com a estratègia adreçada a assolir determinats objectius, pot ser dissenyat seguint diferents mètodes.

L'objectiu últim o general del pla d'acció és assolir la igualtat real entre dones i homes. Tanmateix, és evident que no hi ha cap acció capaç d'aconseguir-ho per si sola, i per això cal posar objectius concrets que es puguin assolir a curt o mitjà termini i que condueixin la universitat cap als objectius principals. A més a més, assolir objectius puntuals, sovint quantificables, ajuda 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.

La figura 4.1 il·lustra el procés que s'ha de seguir per dissenyar, implantar, seguir i avaluar 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 depenent de com estiguin funcionant les accions (avaluació) i de com evolucioni la situació de l'organització (diagnosi).

El procediment que es proposa a continuació per dissenyar el pla d'acció parteix del supòsit que l'organització ha elaborat 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

Figura 4.1. Procés per dissenyar, implantar, seguir i avaluar el pla d'acció



febles de la universitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i les situacions o els aspectes en què les dones estan discriminades o subrepresentades.

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

El procediment que es proposa per *dissenyar el pla d'acció* és el següent:

- **Priorització:** Ordenar els indicadors o els punts febles segons la importància que s'assigni a cadascun 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.
- **Predisseny:** Per a cadascun dels indicadors i seguint l'ordre establert en el pas anterior, cal dissenyar una o més accions correctores o positives, segons convingui, especificant per a cadascuna la descripció, els objectius o els resultats esperats en referència a l'indicador i una estimació del calendari i els recursos necessaris.
- **Correlacions:** Analitzar cadascuna de les accions del pas anterior per comprovar si la seva aplicació pot cobrir de retruc algun altre indicador a més del que ha donat lloc al disseny de l'acció.
- **Eliminació:** 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.
- **Disseny del pla:** Per a cadascuna de les accions no eliminades, és recomanable d'especificar: descripció, objectius o resultats esperats, persones destinatàries, responsables, implantació, recursos necessaris, calendari i condició de final d'execució.

Per a les fases d'identificació de correlacions i d'eliminació d'accions pot ser molt útil fer una taula en què es posin 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 indica que l'acció cobreix més d'un indicador; una columna (indicador) amb més d'una creu indica 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 cadascuna 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	

Convé fer la *difusió* no només un cop 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 se n'ha finalitzat el disseny o abans: en cas que es detectin situacions de discriminació convé actuar com més aviat millor engegant les accions correctores corresponents. 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 duen a terme en el marc del pla d'acció.
- Seguiment i control del pla d'acció.
- Avaluació del pla d'acció.
- Actualització del pla: És recomanable revisar-lo periòdicament per eliminar les accions positives quan s'hagin assolit les condicions que marquen el seu final. També per modificar les accions que no donin els resultats esperats, per adaptar algunes accions segons les necessitats, per resoldre 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:

- Designar la persona o persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions.

- Assignar el temps i els recursos que es dedicaran al seguiment i a l'avaluació del pla.
- Definir el tipus d'avaluació que s'ha de dur a terme.
- Definir els instruments i els mètodes que s'han d'utilitzar per a l'avaluació.
- Especificar clarament els mecanismes per assegurar que es mantindrà al corrent tant el personal com la direcció de l'organització del funcionament i dels 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 i buscar les solucions. També és important recollir informació sobre les accions ja executades per conèixer els efectes que està tenint l'execució del pla sobre l'organització i, per descomptat, informar periòdicament les persones responsables del pla sobre el seu desenvolupament i la seva evolució.

El seguiment que es faci de les diferents accions pot ser molt útil 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 manera sistemàtica els problemes que sorgeixen, els aspectes que cal millorar o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant una acció determinada. 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 desenvolupa de manera correcta i sistemàtica.

Taula 4.4. Fitxa de seguiment per acció

FITXA DE SEGUIMENT DE L'ACCIÓ: [Nom de l'acció]	
Descripció de l'acció:	
Data d'inici:	Data prevista de final de l'acció:
Persones destinatàries:	
Responsables de la implantació:	
Resultats provisionals:	
Aspectes que cal destacar:	
Suggeriments de millora:	

L'objectiu principal de l'*avaluació* del pla d'acció és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos. Les qüestions clau que cal 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 efectuada els resultats obtinguts fins al moment de l'avaluació?

Les activitats d'avaluació es poden dur a terme no només al final del pla sinó també durant la seva execució. D'aquesta manera es pot saber en quina situació està 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 que es recullen a la taula 4.5.

Per dur a terme l'avaluació es poden fer servir qüestionaris o tests. Tanmateix, per avaluar els aspectes de tipus qualitatiu convé 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.

Taula 4.5. Aspectes que cal avaluar

Planificació de les accions (disseny correcte)	Gestió del pla	Resultats
Si el pla és aplicable a la realitat de l'organització	Si s'han dut a terme 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

Finalment, elaborar una diagnosi de l'organització periòdicament permet 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 que cal 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 altres organitzacions que hagin desenvolupat un pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Per dissenyar accions, s'han de tenir en compte les accions 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, s'acostumen a apreciar 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 permeten 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 hi ha 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 desenvolupen 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 duguin a terme i dels resultats que es van obtenint s'ha de dur a terme tant dins com fora de l'organització. Sempre que es pugui, és convenient possibilitar l'intercanvi d'experiències en aquest àmbit amb 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 endarrerixin les activitats.

- S'han d'avaluar les accions segons els 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 opinions, els suggeriments i les propostes de millora del personal i formular possibles recomanacions.

4.5. Idees i 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, que no és exhaustiva, pretén ser d'utilitat per a les universitats que desitgin dissenyar i implantar un pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats.

- **Compromís amb la igualtat d'oportunitats:**
Dur a terme una declaració institucional i elaborar una política d'igualtat d'oportunitats amb les línies estratègiques i els eixos d'actuació principals. Incorporar la igualtat d'oportunitats 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 igualtat d'oportunitats.
 - 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 a 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 la informació que no centralitza la universitat (mesures que s'han dut a terme en favor de la igualtat d'oportunitats, representativitat de les dones als òrgans de govern, a les comissions, als tribunals, etc.).
- **Diagnosi:** Elaborar 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'igualtat d'oportunitats, 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'igualtat d'oportunitats.

- **Sensibilització interna:** Construir una cultura per l'equitat. Per això cal establir procediments concrets i efectius de formació i sensibilització per detectar, combatre i eliminar qualsevol tipus de tracte discriminatori.
- **Formació interna:** Formar el professorat per 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, webs, 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:** Organitzar conferències i jornades sobre temes relacionats amb la discriminació i la igualtat d'oportunitats a la universitat i fora d'aquesta (àmbit familiar, social, econòmic, cultural, etc.).
- **Imatge:** Garantir la igualtat d'oportunitats en la imatge que dona la universitat a través del 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 les titulacions en què la presència de noies sigui baixa.
- **Representativitat als òrgans de govern i als càrrecs acadèmics:**
 - Sempre que sigui possible, garantir una representació mínima de dones a 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, cal 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 ha de tenir un pes no inferior al 30 %.
 - Facilitar la participació de les dones en els òrgans de govern per evitar que les càrregues familiars que avui encara suporten representin una barrera.

- Fomentar la participació femenina en els òrgans de govern.
- **Accés:** Garantir la transparència i la igualtat d'oportunitats a 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, etc.).
 - En la publicitat de llocs de treball: tant pel que fa al llenguatge com pel que fa 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 sigui 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 quant a la representació de dones sinó també quant a 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 duta a terme 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: anunciar públicament els cursos de formació, sensibilitzar els caps o les caps de les diferents unitats perquè proposin dones per assistir als cursos, fer els cursos atractius per a les dones, fer-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, establir el fet de ser dona com a criteri favorable).
 - Compensar el temps dedicat a la cura de les filles o dels fills, o de les persones grans. Això es pot fer, per exemple, assumint per als anys en què ha tingut lloc aquesta dedicació una producció igual a la mitjana 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 conei-

xements (posada al dia). Mantenir informades les dones en situació de baixa de maternitat dels afers 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 se sol sentir 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.).
- Ús de criteris neutres en el repartiment d'espais: persones amb despatx propi i dimensió 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 és un dret universal. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides a la Constitució espanyola, a l'Estatut d'autonomia de Catalunya i a 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 del 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 en depenguin, 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 a les institucions investigadores i millorar-hi la seva presència".
- 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'algun 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”.

També la Llei 39/1999, del BOE 6 de novembre de 1999, sobre **conciliació de la vida familiar i laboral de les persones**, que augmenta els permisos retribuïts i redueix la jornada laboral en certs casos per motius familiars.

I, sobretot, el **Projecte de la llei orgànica d'igualtat entre dones i homes** (setembre de 2006), que modifica moltes altres lleis anteriors,⁴ adapta mesures per prevenir les conductes discriminatòries i fa previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Aquest Avantprojecte fa atenció especial a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals, reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, al mateix temps que fomenta una millor coresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars.

5.2 Estatut d'autonomia i normativa derivada

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006), en el capítol I, “Drets i deures de l'àmbit civil i social”, diu:

- Article 19. Drets de les dones
 1. “Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació”.
 2. “Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”.

I en el capítol V, “Principis rectors”, diu:

- “Article 41. Perspectiva de gènere
 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, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi 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.
 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 aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

4 Entre d'altres, proposa modificar i ampliar l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors preveient, en el marc de la negociació col·lectiva, l'establiment de mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, tant en el moment de la contractació com de la classificació professional, promoció i formació.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.

I en el capítol II, “Les matèries de les competències”, diu:

- “Article 153. Polítiques de gènere
Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
 - a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no-discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència”.

Des de la creació de l'Institut Català de la Dona –avui anomenat Institut Català de les Dones–, l'any 1989, el Govern de la Generalitat ha aprovat, fins avui, cinc **plans d'igualtat d'oportunitats** com a instruments bàsics per coordinar 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.

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 a 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 ha de generar i fer accessibles les dades del personal de tots els nivells classificades per sexes. S'ha de valorar la igualtat dels sexes en l'atorgament de projectes”.

Recentment, la Junta plenària del Consell Interuniversitari de Catalunya, ha pres l'acord per a l'impuls de la redacció de plans d'igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones a les universitats de Catalunya de 7 d'abril de 2006, que diu:

“Instar l’elaboració de plans d’igualtat d’oportunitats entre els homes i les dones a cada una de les universitats de Catalunya, amb el compromís que aquests estiguin redactats abans que finalitzi l’any 2007.

Demandar a la Comissió Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques de dones en l’àmbit de l’educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari que faci el seguiment de l’elaboració dels plans i que en garanteixi la necessària coordinació”.

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 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, de compliment obligat i que modifiquen la legislació interna del estats membres, cal destacar les següents:

- **Directiva 75/117/CEE** del Consell, de 10 de febrer del 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 96/34/CE** del Consell, de 3 de juny del 1996, relativa a l’Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- **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 del 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 del 2004, implantant el principi d’igualtat de tracte entre dones i homes en l’accés i l’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 ordenats 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-ne o dificultar-ne el desenvolupament professional a les dones. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere i 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 les discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials.

- **Agent per a la igualtat:**⁵ 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 dissenyar, desenvolupar i avaluar les accions que impulsa l'organisme, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalitat i actuació.
- **Discriminació per raó de sexe:** Té lloc quan una persona és tractada de manera diferent per pertànyer a un sexe determinat i no segons la seva aptitud o capacitat individual.⁶ 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 a les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.⁷
- **Discriminació directa:**⁸ 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:**⁹ Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, si no és que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica es pot justificar objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

5 Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005 de 28 d'octubre del 2005.

6 Programa Óptima (2002). Institut de la Dona, *Guia de desarrollo de acciones positivas*.

7 Convenció de l'ONU de 18 de desembre del 1979.

8 Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002.

9 Veg. la nota anterior.

- **Equitat de gènere:**¹⁰ Imparcialitat de tracte sobre la base del 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:**¹¹ Concepte que defensa 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 gènere en la participació econòmica, política, cultural i social.
- **Igualtat de tracte entre dones i homes:** Absència de tota discriminació per raó de gènere, tant directa com indirecta.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats:** Estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball,¹² 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, de manera que s'obté una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.
- **Sostre de vidre:** Barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.
- **Transversalització de gènere (*mainstreaming*):**¹³ 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 en tots els àmbits.

La transversalització de gènere 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.

10 Segons l'European Foundation for the improvement of living and working conditions, basada en el glossari de la Comissió Europea.

11 Veg. la nota anterior.

12 Programa Óptima (2000). Institut de la Dona, *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas*.

13 Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in European Union*. Londres: Routledge.

III Diagnosi de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la Nniversitat Politècnica de Catalunya (UPC)

Introducció

En aquesta part s'inclou la diagnosi de la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquesta s'ha dut a terme mitjançant la valoració de cadascun dels indicadors del model presentat a la *Guia*. Al capítol 2 es recullen les fitxes de valoració de cadascun dels indicadors i al capítol 3, les conclusions de la diagnosi, tant gràfica com en forma de punts forts i febles.

La metodologia seguida i les dificultats que presenta el desenvolupament d'una tasca com aquesta ja s'han presentat en capítols anteriors (concretament, a la part introductòria d'aquest document i al capítol 3 de la *Guia*).

El temps i la informació disponibles 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 ser molt detallada, és més que suficient per donar una visió de la situació real en què es troba la UPC quant a igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Fitxes de valoració

1 Política d'igualtat d'oportunitats	
Codi Àrea	1.1 POLÍTIKA 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 no-existència.
Observacions	Ens consta que la UPC està interessada en la seva existència. Normativa i documentació institucional.

Codi Àrea	1.2 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 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.
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 actualment té assignada la responsabilitat d'actuacions amb la perspectiva de gènere com a responsable del Programa Dona de la UPC.
Diagnosi	Ambre.
Valoració	Es valora positivament la creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats com un primer pas en la línia de nomenar una persona responsable o agent per a 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 Àrea	1.3 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 Àrea	1.4 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 en la qual 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 el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes explícitament en la missió i visió de la UPC i que hi hagi una cultura que afavoreixi l'equitat.
Dades	Documentació institucional. La UPC ha inclòs a l'article 7 dels seus estatuts titulat "Igualtat d'oportunitats entre dones i homes" el redactat següent: "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 pal·liar les dificultats afegides de conciliació de la mobilitat amb la vida familiar".
Diagnosi	Ambre.
Valoració	Valorem positivament aquestes iniciatives com 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. 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 perquè 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 Àrea	2.2 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 cadascun 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 Àrea	2.3 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 perquè 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 Àrea	2.4 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 tingui en compte aquest problema. A la UPC no hi ha oferta educativa en tercer cicle específica en matèria de gènere o d'igualtat d'oportunitats. Els cursos de tercer cicle i formació continuada tracten el problema de manera col·lateral.
Observacions	
Codi Àrea	2.5 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 du a terme 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 respondre, com a institució, a les necessitats de la societat. 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 i ha fet compatible la seva pertinença amb la d'un altre grup de recerca.
Codi Àmbit	2.6 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 Àmbit	2.7 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 en el Programa Dona i del vicerector de Docència i Extensió Universitària en alguna d'aquestes activitats.
Observacions	
Codi Àmbit	2.8 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.
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.
Dades	No hi ha accions.
Diagnosi	Vermell.
Valoració	Es valora negativament la no-existència d'accions en aquesta direcció.
Observacions	
3. Comunicació, imatge i llenguatge	
Codi Àmbit	3.1 COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Realització d'accions informatives (revista, intranet, seminaris, jornades, etc.) per a tot el 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 tot el 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 hi pot haver accions informatives.
Codi Àmbit	3.2 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, 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 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 del web, documentació institucional, acords dels 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 al web. En els acords de govern i en la documentació generada des del Consell de Govern i el Claustre la redacció es revisa per garantir l'ús de llenguatge no sexista. Hi continua havent 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 que han de seguir 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 es pretén 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 serà distribuïda pròximament (a partir de gener del 2006). La guia es presentarà a diferents col·lectius (caps de serveis, administradors i administradores d'unitats, caps de departament, personal de la UPC, etc.).
Diagnosi	Verd.
Valoració	Es valora positivament la seva existència i el fet que aviat s'iniciaran les accions de difusió i de sensibilització.
Observacions	
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/ària 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 té forta presència femenina, 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 la presència del 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 14 unitats en què el percentatge no arriba ni al 10 %. Hi ha 8 unitats amb més del 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 excepte 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 assoleixen 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-hi catedràtic/a funcionari/ària i contractat/ada) només el 3,7 % són dones. PAS en la màxima categoria: dones, 12,2 % i homes, 16,8 % (a la màxima categoria, hi ha el 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 assoleixen la màxima categoria també és més baixa que la proporció d'homes que ho fan (això pot indicar que és més difícil 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 als òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat, desglossat segons sigui PDI, PAS o alumnat.
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 % Alumnat: 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 de homes 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/ores de centre: 13 % (2 dones i 13 homes). Entre les persones elegibles, el 18,21% són dones. Equip directiu dels centres: 29 %. Directors/ores de departament: 3 % (1 dona i 39 homes). Entre les persones elegibles, el 18,19 % són dones.

	Secretari/ària de departament: 34 %.
	Directors/ores 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'alumnat de la universitat, desglossat 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'alumnat (globalment i per titulacions).
Dades	Primer i segon cicle: 28,2 % Segon cicle: 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 està molt lluny d'assolir la fita globalment, però tampoc no 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, etc.) 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 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 davant del 0,5 % de dones; certificat d'escolaritat: el 7 % dels homes davant del 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 nivell educatiu diferent.
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 índex de feminització superior. 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.

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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 (escales A, B-C i C-D 100 % i escala A-B 50 %).
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 molt pocs concursos de personal funcionari. En general hi ha tan poques dades de promoció a la UPC en el període analitzat que no són gaire significatives, tret de fer palesa la manca de possibilitat de promoció del personal de la UPC.

Codi Àmbit	5.2 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 %, grup II 44,5 %, grup III 42,5 %, grup IV 23,3 %. PAS laboral temporal: grup IV 30 %. PAS funcionari: escala A 80 %, escala A-B 53,3 %, escala 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 Àmbit	5.3 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 curriculum vitae que han d'omplir 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 del 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 curriculum vitae que han d'omplir 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	Hi ha neutralitat en els formularis de sol·licitud i de curriculum vitae.
Observacions	Els formularis de sol·licitud i les proves psicotècniques que es realitzen al PAS són neutres.
Codi Àmbit	5.4 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 que fa al PDI: No hi ha un inventari amb la descripció dels llocs de treball.</p> <p>Pel que fa al PAS: Se sap que hi ha una llista o un catàleg de llocs de treball, però 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, per tant, 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). 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 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.</p>
Diagnosi	Vermell.
Valoració	La denominació dels perfils del PAS no és neutra.
	<p>El llenguatge utilitzat en la descripció dels perfils del PAS no és neutre.</p> <p>La descripció dels perfils del PAS no és homogènia ni completa.</p>
Observacions	Falta analitzar el catàleg o la llista de tots els llocs de treball del PAS, però no ha estat facilitat pel servei de personal. Tanmateix, si s'observen les mancances indicades al manual de perfils és molt probable que aquestes mancances persisteixin al 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 capacitat 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 de Formació), ICE (Institut de Ciències de 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	Hi ha comunicació interna al PDI per a mobilitat i estades a l'estranger i pel que fa al finançament dels cursos de formació mitjançant el 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 als quals 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 l'OFA. No s'han considerat les categories molt minoritàries, ja que no aporten dades significatives.

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, davant del 15,6 % dels homes. Entre els catedràtics/àtiques, el 4,1 % són dones. PAS Funcionari/ària: 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 gaire 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, tot i que menys, en la de funcionari escala A amb jornada a temps complet.
Diagnosi	Ambre.
Valoració	En el PDI hi ha categories i dedicacions de les quals no es pot fer cap valoració ja que estan totalment masculinitzades o feminitzades. En el PAS, llevat de les excepcions esmentades anteriorment, no s'observen diferències significatives.
Observacions	Cal observar que només en dues categories del PDI hi ha 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 Àmbit	6.3 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 als 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 dut a terme 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 a cada perfil.
Diagnosi	Vermell.
Valoració	Com que la redacció de les competències tècniques i personals de cada perfil no està acabada, 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 la manera com s'ha estat duent a terme aquest procés.
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	
Codi Àmbit	7.1 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 davant dels 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 davant dels casos d'assetjament.
Dades	Actualment aquestes tasques es duen a terme 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 davant dels casos d'assetjament. Tanmateix, cal dir que hi ha 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 la comunitat universitària. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
Dades	Al web del Servei de Riscos Laborals (http://www.upc.edu/web/prevencio/), a l'apartat de Riscos psicosocials hi ha informació per poder identificar l'assetjament psicològic.
Diagnosi	Ambre.
Valoració	Es valora positivament l'existència d'informació que permet identificar l'assetjament psicològic. Tanmateix, la difusió que se n'ha fet 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 psicològic 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 gestió posterior: mitjançant els delegats i les delegades de Prevenció del Comitè de Seguretat i Salut; el Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL), i el Servei Mèdic. El SPRL disposa d'un protocol de gestió de casos que es pot consultar al seu web (http://www.upc.edu/web/prevencio/). Aquests casos inclouen conflictes interpersonals i situacions relacionades amb factors de risc psicosocial (bàsicament, situacions d'estrès, la síndrome d'esgotament professional o burnout, l'assetjament psicològic o mobbing i la fatiga mental). No inclou de manera 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 hi ha 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 Àmbit	7.4 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	Quantitatiu.
Font d'informació	Enquesta o mostreig a la comunitat universitària.
Fita	Que cap dona no 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 la comunitat universitària o a una mostra prou representativa d'aquesta. Està previst que el Servei de Riscos Laborals passi pròximament una enquesta relacionada amb riscos psicosocials que podria ser molt útil per valorar aquest indicador.
Diagnosi	
Valoració	
Observacions	No es pot fer una valoració objectiva i fiable d'aquest indicador fins que no s'hagi dut a terme una enquesta a tota la comunitat universitària o a una mostra representativa.
Codi Àmbit	7.5 ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment, per sexes. Proporció de nombre de sancions respecte al 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.

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 amb el gènere. PAS: Hi ha diferències importants en relació amb el 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 horaris segons diversos criteris. No hi ha cap document, normativa o directiva que regeixi els criteris d'assignació. 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 8.00 i les 9.30 h. Al migdia no es pot sortir abans de les 14.00 h. S'ha de treballar un mínim de dues tardes de 15.00 a 17.00 h. En el cas de les biblioteques (servei al públic), la persona responsable assigna els horaris, que poden comprendre tardes i caps de setmana.
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'n cap conclusió.
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 9 criteris que poden donar fins a un total de 47 punts. Un dels criteris és el "suport a les dones per pal·liar les dificultats afegides de conciliació de la mobilitat amb la vida familiar" i partint d'aquest les dones obtenen automàticament 2 punts. La resta de criteris es poden considerar 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 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 davant la investigadora és molt petit. Es donen fins a 4 punts per 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. 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 molta 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 se situïn en una posició de desavantatge respecte als homes. Finalment, es valora negativament el fet que el document de la CSAPDIU inclogui llenguatge sexista.</p>
Observacions	

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 quant a conciliació de la vida laboral i familiar.
Dades	Documentació institucional Entrevista Servei de Personal.
Diagnosi	Verd.
Valoració	Hi ha millores per conciliar sobretot adreçades a la cura dels infants.
Observacions	L'existència de la normativa en matèria de conciliació és molt positiva.
Codi	9.2
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Facilitats que ofereix l'organització per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
Bàsic/complementari	Bàsic.
Quantitatiu/qualitatiu	Qualitatiu.
Font d'informació	Entrevista Servei de Personal.
Fita	Existència de facilitats per demanar permisos o excedències i bones condicions de la reincorporació.
Dades	Documentació institucional Entrevista Servei de Personal.
Diagnosi	Verd.
Valoració	Molt positiva pel que fa als permisos o a les excedències, especialment quant 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 Àmbit	9.3 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 Àmbit	9.4 CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Agilitat en la substitució per baixa.
Bàsic/complementari	Complementari.
Quantitatiu/qualitatiu	Qualitatiu.
Font d'informació	Entrevista Servei de Personal.
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 se sol·licita la baixa hi ha personal disponible per cobrir-la.
Codi Àmbit	9.5 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 disposa de dades.
Diagnosi	
Valoració	
Observacions	
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	
Codi Àmbit	10.1 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 aquests moments.

Codi Àmbit	10.2 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.

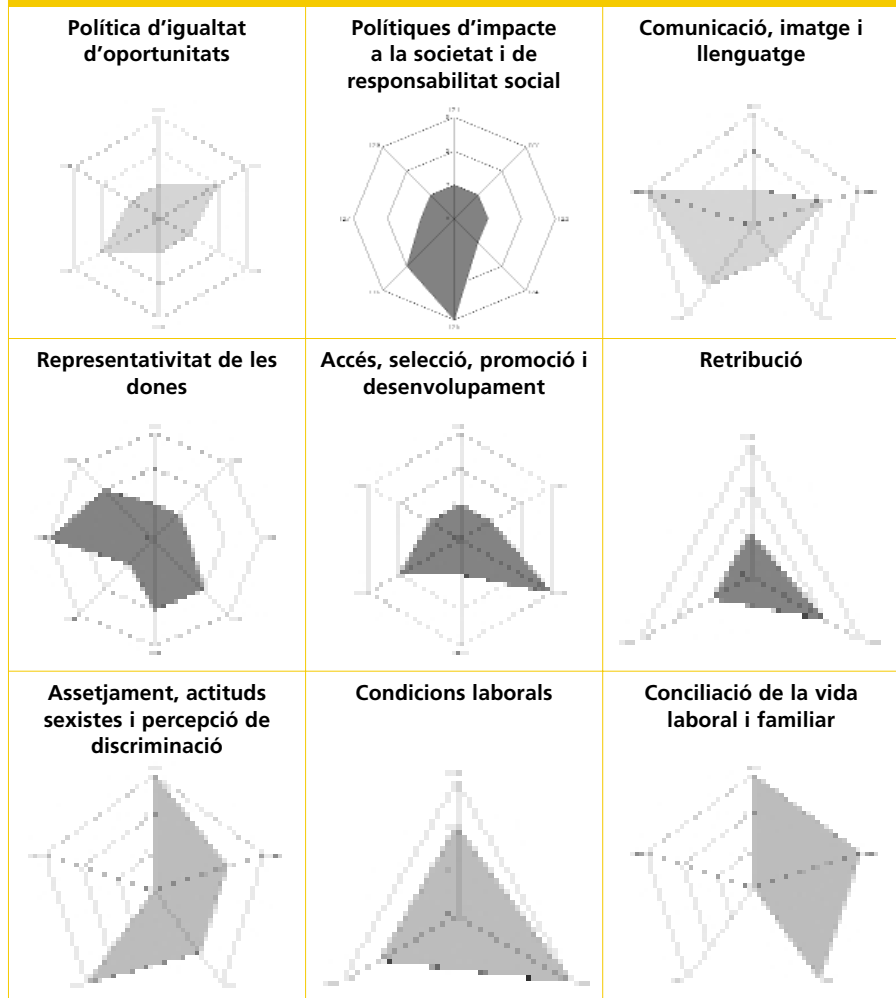
PDI: Personal docent i investigador.

Conclusions: punts forts i punts febles

En aquesta part, a mode de resum de la diagnosi elaborada, s'inclouen uns gràfics que donen una visió de la situació en cadascun dels àmbits (excepte el darrer, ja que la falta d'informació no ha permès valorar-lo). A cadascun 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, atès que no s'han pogut valorar per manca d'informació. Segons els valors dels indicadors i de la seva importància s'ha acolorit les àrees 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 pròximament, un cop que es disposi dels resultats de la diagnosi.

Figura 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 UPC en igualtat d'oportunitats.

Taula 1 **Punts forts i punts febles de la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats.**

ÀMBIT	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
	A partir de la informació recollida, indica les accions que la universitat desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats	A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar la universitat
Política d'igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> • Els estatuts de la UPC inclouen un article relatiu a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • A la UPC hi ha una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • La UPC no disposa d'un pla d'igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT	PUNTS FORTS A partir de la informació recollida, indica les accions que l'empresa desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS FEBLES A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar l'empresa
Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha un grup de recerca en temes d'igualtat d'oportunitats (GIOPACT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Des de la UPC no s'ha pres cap mesura encaminada a incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i en les metodologies docents, en la recerca o en la transferència de tecnologia.
Comunicació, llenguatge i imatge	<ul style="list-style-type: none"> • El Servei de Llengües i Terminologia ha elaborat recentment una guia de llenguatge no sexista que serà distribuïda pròximament i que tindrà una àmplia difusió. També s'emprendran mesures per sensibilitzar el personal a fi d'evitar l'ús de llenguatge sexista. • Recentment s'ha renovat el Pla de promoció institucional i s'espera que a través d'aquest es doni a conèixer el treball que desenvolupen les dones de la UPC en matèria tant de docència com de recerca. 	
Representativitat de les dones	<ul style="list-style-type: none"> • La UPC disposa d'un Programa Dona, actualment dintre del Pla de promoció institucional, encarregat d'emprendre mesures i accions per atraure més noies d'educació secundària. 	<ul style="list-style-type: none"> • El nombre de dones entre el PDI de la UPC és extremadament baix. El problema és encara més greu en les categories altes. • El nombre de dones en els òrgans de govern és també molt baix, si bé la pitjor situació es dona en les unitats estructurals. • El nombre de dones entre l'alumnat és també molt baix. Tot i que s'hi està treballant des del Programa Dona, la UPC ha de fer encara més esforços per aconseguir atraure més noies cap als seus estudis.
Accés, selecció, promoció i desenvolupament	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de neutralitat en els instruments i les tècniques de selecció del PAS. 	<ul style="list-style-type: none"> • El percentatge de dones entre els membres de les comissions de concursos i dels tribunals nomenats per la universitat és molt baix. • A la UPC no hi ha 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.
Retribució		<ul style="list-style-type: none"> • 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.

ÀMBIT	PUNTS FORTS A partir de la informació recollida, indica les accions que l'empresa desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS FEBLES A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar l'empresa
Assetjament, actituds sexistes i discriminació	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha un servei (Servei de Riscos Laborals) responsable d'establir les mesures adients per prevenir, detectar i actuar davant dels casos d'assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha un gran desconeixement, per part de la comunitat universitària, del servei responsable d'establir les mesures adients per prevenir, detectar i actuar davant dels casos d'assetjament. S'han difós poc els documents en què es donen criteris per identificar l'assetjament.
Condicions laborals	<ul style="list-style-type: none"> • Tant en el PDI com en el PAS el grau de flexibilitat d'horaris és força elevat. • 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 pal·liar les dificultats afegides de conciliació de la mobilitat amb la vida familiar", en virtut del qual les dones obtenen automàticament dos punts. 	
Conciliació de la vida laboral i familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha millores respecte 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assignació d'horaris de classe es regeix per criteris que no tenen en compte les circumstàncies personals i familiars
Condicions físiques de l'entorn de treball		<ul style="list-style-type: none"> • Alguns dels espais compartits no s'adeqüen a les característiques físiques de les dones (per exemple, l'alçada de les pissarres a les aules)

Bibliografia

Bibliografia general

- AHOLD (2003). "Equal opportunity and fair pay policy". <<http://www.ahold.com/index.asp?id=36>>.
- Adidas-Salomon, A. G. (2002). *Clearer: Social and Environmental Report 2001*.
- Ajuntament de Barcelona (2004). *Guia de Criteris Ètics. Protocol per a la igualtat d'oportunitats*.
- Ajuntament de Barcelona (2003). *Temps, treball i ocupació. Desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona*. Serveis Personals de l'Ajuntament de Barcelona.
- 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*.
- 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>.
- 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. Conselleria d'Ocupació i de la Dona, Comunitat de Madrid.
- Colling T. i Dickens, L. (1998). "Selling the Case for Gender Equality: Deregulation and Equality Bargaining in Britain". *British Journal of Industrial Relations*.
- Comissió Europea. (2003). *She Figures 2003, Women and Science Statistics and Indicators*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.
- Comissió Europea (2001). *Política científica de la Unió Europea: Promover la excelència mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.
- Comissió 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". A: *Gender and Organization- Exploring the Reality*. Hèlsinki: Pauliina Lampinen.
- 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). *Planificant 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.
- 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 SA.
- Guerrero López, M. T. (2003). *Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades*. Ajuntament de Jerez. Delegació de Salut i Gènere.
- "Guidelines for Equal Opportunities Employers": <<http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCs/Advice/guidelines.asp>>.
- Hoque, Kim i Noon, Mike. (2004). "Equal Opportunities Policy and Practice in Britain: Evaluating the "Empty Shell" Hypothesis". *Work, Employment and Society*. Sage Publications.
- IBM. (2002). "What is the Value of a Company?". IBM Corporate Responsibility Report 2002.
- Izquierdo, M. J. (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". A: *Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La aportación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Jornades organitzades a San Lorenzo del Escorial.
- Martínez, C.; Artal, M.; Coves, A.; Lusa, A. i Rodero, F. (2003). *Llibre blanc de les dones en el món de la ciència i la tecnologia*. Vol. 14. Institut Català de la Dona. Barcelona.
- Muñoz, A. M. (gener-febrer del 2004). "Representación de los estudios de género en los índices temáticos". *El profesional de la información*. Vol. 13, núm. 1.
- Nottinghamshire County Council. *Corporate Equality Plan 2003/2004*.
- Novartis. 2003. "Política de civismo empresarial de Novartis": <<http://www.novartis.es/publicacioresp.html>>.
- Olgiati, Etta i Shapiro, Gillian (2002). "Promoting Gender Equality in the Workplace". Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.
- Programa Óptima (2002). Institut de la Dona. *Catálogo de acciones positivas*.
- Programa Óptima (2000). Institut de la Dona. *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas*.
- Programa Óptima (2002). Institut de la Dona. *Guía de desarrollo de acciones positivas*.
- Programa Óptima (2002). Institut de la Dona. *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*.
- Rees, T. (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*. Comissió Europea. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.
- 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.skj.uit.no/MW99/papers/Soeyland_Anne_.pdf>.
- Universitat Complutense. "Avanzando en la equidad: Políticas de género en la universidad". Cursos d'estiu 2005.

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 a les dones. Ajuntament de Cornellà: <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>.

- Pla municipal d'igualtat d'oportunitats per a homes i dones. Ajuntament de les Franqueses del Vallès: <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-opportunitats.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

- Universitat 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 2000-2001: 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>.
- 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>.
- Comissió Europea. Gender Equality: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html>.

- Comunitat de Madrid. Conselleria d'Ocupació i de la Dona: <<http://www.empresaconciliacion.com/>>.
- Equal Opportunities Commission. Anglaterra: <www.eoc.org.uk>.
- Equality Challenge Unit: <<http://www.ecu.ac.uk>>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <<http://www.eurofound.eu.int/>>.
- Institut Català de les Dones: <<http://www.gencat.net/icdona/>>.
- Institut de la Dona: <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 Equality Programme: <<http://www.total-e-quality.de/>>.

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
PDI	2.555	2.058	497	19,5%	24
PAS	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
TOTAL	Temps complet	1372	279	20,30%	25
	Temps parcial	83	3	3,60%	4
	TOTAL	1.455	282	19,40%	24
PDI contractat					
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
TOTAL	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	
TOTAL	1294	757	58,5%	141	
PAS funcionari					
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	
TOTAL	622	548	88,1%	741	
PAS laboral					
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	
TOTAL	672	209	31,1%	45,14	

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
Total UPC	2555	497	19,5%	24
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

Codi	Total	Dones	%Dones	Nombre de dones per cada 100 homes
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
Total UPC	829	478	57,7%	136

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

(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%
	Catedràtic s i catedràtiques	1	1	0	100,0%	0,0%
PAS	Categoria	Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
	Alta direcció	11	7	4	63,6%	36,4%
	Escala 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%

	Nombre 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%

Taula A4.4. **Percentatge de dones en els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat**

	Nombre	Representants actuals			
		Homes	Dones	% Homes	% Dones
Claustre Universitari: Membres nats					
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%
Total Consell de Direcció	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%
Claustre Universitari: Membres electius					
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%
Total representants PDI	41	33	7	82,5%	17,5%
PAS funcionari	13	2	11	15,4%	84,6%
PAS laboral	18	11	7	61,1%	38,9%
Total representants PAS	31	13	18	41,9%	58,1%
Estudiants de 1r i 2n cicle i de doctorat	72	55	17	76,4%	23,6%
Consell Govern					
Membres del CG elegits pel Claustre Universitari					
PDI	12 (**)	9	2	81,8%	18,2%
PAS	3	1	2	33,3%	66,7%
Estudiants	6	5	1	83,3%	16,7%
Junta Consultiva					
Membres interns de la Junta Consultiva	32	31	1	96,9%	3,1%
CSAPDIU					
Membres representants del PDI	10	8	2	80,0%	20,0%

ersitat, desglossant segons sigui PDI, PAS o estudiantat. Any acadèmic: 2004-2005

Elegibles (*)					
Homes	Dones	% Homes	% Dones	Diferència % dones	Notes
1065	245	81,3%	18,7%	-6,2%	Es nomenen pel rector o la rectora entre el professorat doctor a temps complet
1174	282	80,6%	19,4%	20,6%	Es nomenen pel rector o la rectora entre el personal funcionari docent
1185	316	78,9%	21,0%	-21,0%	Es nomenen pel rector o la rectora entre el personal funcionari docent i el PAS funcionariat del grup A
2250	561	80,0%	20,0%	1,4%	No s'inclou el gerent o la gerenta
897	195	82,1%	17,9%	-4,5%	Es nomenen entre el personal funcionari docent de cada unitat
1215	282	81,2%	18,8%	14,5%	
971	215	81,9%	18,1%	-13,1%	
935	208	81,8%	18,2%	9,6%	
927	206	81,8%	18,2%	7,5%	
935	208	81,8%	18,2%	6,0%	
239	74	76,4%	23,6%	-3,6%	
230	68	77,2%	22,8%	-7,0%	
852	217	79,7%	20,3%	-20,3%	
282	110	71,9%	28,1%	5,3%	
1603	469	77,4%	22,6%	-5,1%	
80	668	10,7%	89,3%	-4,7%	
705	341	67,4%	32,6%	6,3%	
785	1009	43,8%	56,2%	1,8%	
20543	7879	72,3%	27,7%	-4,1%	
33	7	82,5%	17,5%	0,70%	
13	18	41,9%	58,1%	8,60%	
55	17	76,4%	23,6%	-6,90%	
162	17	90,5%	9,5%	-6,4%	
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**

DETALL CENTRES								
	Nombre	Representants actuals				Elegibles		Diferència Dones
		Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	
FACULTAT DE MATEMÀTIQUES I ESTADÍSTICA								
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								
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								
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								
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								
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								
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

Detall centres	Representants actuals					Elegibles		
	Nombre	Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	Diferència Dones
FACULTAT D'INFORMÀTICA DE BARCELONA								
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								
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								
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								
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								
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 (exclòs director o directora)	8	6	2	75	25	72,67	27,33	-2,33
E.U. D'ENGINYERIA TÈCNICA INDUSTRIAL DE TERRASSA								
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

Detall centres	Nombre	Representants actuals				Elegibles		
		Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	Diferència Dones
E.P.S. D'ENGINYERIA DE MANRESA								
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								
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								
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								
701 ARQUITECTURA DE COMPUTADORS								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
702 CIÈNCIA DELS MATERIALS I ENGINYERIA METAL·LÚRGICA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
703 COMPOSICIÓ ARQUITECTÒNICA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	D							
Càrrec								
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
704 CONSTRUCCIONS ARQUITECTÒNIQUES I								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	D							
Càrrec								
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
705 CONSTRUCCIONS ARQUITECTÒNIQUES II								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	D							
Càrrec								
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

Detall departaments		Representants actuals				Elegibles		
		Nombre	Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %
706 ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
707 ENGINYERIA DE SISTEMES, AUTOMÀTICA I INFORMÀTICA INDUSTRIAL								
Director o directora	H							
Sotsdirectora	D							
Sotsdirector	H							
Comisionada o comissionat	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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 l'equip directiu (exclòs direcció)	4	3	1	75	25	88,46	11,54	13,46
708 ENGINYERIA DEL TERRENY, CARTOGRÀFICA I GEOFÍSICA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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								
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								
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
711 ENGINYERIA HIDRÀULICA, MARÍTIMA I AMBIENTAL								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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								
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

Detall departaments	Representants actuals					Elegibles		
	Nombre	Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	Diferència Dones
713 ENGINYERIA QUÍMICA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
714 ENGINYERIA TÈXIL I PAPERERA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
715 ESTADÍSTICA I INVESTIGACIÓ OPERATIVA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	D							
Càrrec								
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
716 ESTRUCTURES A L'ARQUITECTURA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
717 EXPRESSIÓ GRÀFICA A L'ENGINYERIA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
718 EXPRESSIÓ GRÀFICA ARQUITECTÒNICA I								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
719 EXPRESSIÓ GRÀFICA ARQUITECTÒNICA II								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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								
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
721 FÍSICA I ENGINYERIA NUCLEAR								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
722 INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORT I DEL TERRITORI								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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

Detall departaments		Representants actuals				Elegibles		
		Nombre	Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %
723 LLENGUATGES I SISTEMES INFORMÀTICS								
Director o directora		H						
Secretari o secretària		D						
Càrrec								
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
724 MÀQUINES I MOTORS TÈRMICS								
Director o directora		H						
Secretari o secretària		H						
Càrrec								
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						
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								
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								
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								
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								
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
732 ORGANITZACIÓ D'EMPRESSES								
Director o directora		H						
Sotsdirector o sotsdirectora		H						
Sotsdirector o sotsdirectora		H						
Secretari o secretària		H						
Càrrec								
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
735 PROJECTES ARQUITECTÒNICS								
Director o directora		H						
Secretari o secretària		H						
Càrrec								
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

Detall departaments		Representants actuals				Elegibles		
		Nombre	Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %
736 PROJECTES D'ENGINYERIA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	D							
Càrrec								
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
737 RESISTÈNCIA DE MATERIALS I ESTRUCTURES A L'ENGINYERIA								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
739 TEORIA DEL SENYAL I COMUNICACIONS								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	D							
Càrrec								
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
740 URBANISME I ORDENACIÓ DEL TERRITORI								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
741 ENGINYERIA MINERA I RECURSOS NATURALS								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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
742 CIÈNCIA I ENGINYERIA NÀUTIQUES								
Director o directora	H							
Secretari o secretària	H							
Càrrec								
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								
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								
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								
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 TÈXTIL 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	Nombre	Representants actuals				Elegibles			Diferència Dones	
		Homes	Dones	Homes %	Dones %	Homes %	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										
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										
	Nombre	Representants actuals				Elegibles				Dif. 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						
		Total	Homes	Dones	Homes %	Dones %
Centre	Estudis de 1r i 2n Cicles					
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
	TOTAL ETSEIT	1.617	1.340	277	82,9	17,1
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
	TOTAL ETSEIB	2.982	2.164	818	72,6	27,4
250 ETSECCPB	Eng. de Camins, Canals i Ports	990	736	254	74,3	25,7
	Eng. Geològica	264	165	99	62,5	37,5
	TOTAL ETSECCPB	1.254	901	353	71,9	28,1
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
	Eng. Informàtica - Llic. de Matemàtiques	9	9	0	100,0	0,0
	TOTAL CFIS	96	81	15	84,4	15,6
	Total estudis de 1r/2n cicles. Centres propis		14.598	10.487	4.111	71,8
Centre	Estudis de 1r Cicles					
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
	TOTAL FIB	941	794	147	84,4	15,6
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
	TOTAL FNB	488	396	92	81,1	18,9
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
	TOTAL EPSC	1.198	963	235	80,4	19,6
310 EPSEB	Arquitectura Tècnica	2.316	1.457	859	62,9	37,1
	Eng. Tècn. de Topografia	302	208	94	68,9	31,1
	TOTAL EPSEB	2.618	1.665	953	63,6	36,4

		Total	Homes	Dones	Homes %	Dones %
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
	TOTAL EUETIT	1.739	1.387	352	79,8	20,2
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
	TOTAL EUPM	823	696	127	84,6	15,4
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
	TOTAL EPSEVG	1.885	1.589	296	84,3	15,7
370 EUOOT	Dipl. d'Òptica i Optometria	485	124	361	25,6	74,4
Total estudis de 1r cicle. Centres propis		11.251	8.367	2.884	74,4	25,6
Centre Estudis de 2n Cicles						
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
TOTAL ETSEIT		733	613	120	83,6	16,4
230 ETSETB	Eng. Electrònica	308	278	30	90,3	9,7
240 ETSEIB	Eng. d'Organització Industrial	143	111	32	77,6	22,4
	Eng. de Materials	138	86	52	62,3	37,7
TOTAL ETSEIB		281	197	84	70,1	29,9
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
TOTAL FNB		92	75	17	81,5	18,5
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
Total estudis de 2n cicle. Centres propis		1.829	1.444	385	79,0	21,0
Total estudis de 1r/2n cicles. Centres propis		14.598	10.487	4.111	71,8	28,2
Total estudis de 2n cicle. Centres propis		1.829	1.444	385	79,0	21,0
Total estudis de 1r cicle. Centres propis		11.251	8.367	2.884	74,4	25,6
Total centres propis UPC		27.678	20.298	7.380	73,3	26,7

CENTRES ADSCRITS						
		Total	Homes	Dones	Homes %	Dones %
Centre	Estudis de 1r Cicle					
801 EUNCET	Dipl. de Ciències Empresarials	408	202	206	49,5	50,5
	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	168	133	35	79,2	20,8
	Total EUNCET	576	335	241	58,2	41,8
802 EAEW	Dipl. de Ciències Empresarials	214	139	75	65,0	35,0
820 EUETIB	Eng. Tècn. Industrial en Mecànica	923	828	95	89,7	10,3
	Eng. Tècn. Industrial en Electricitat	295	265	30	89,8	10,2
	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	410	188	222	45,9	54,1
	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	672	608	64	90,5	9,5
	TOTAL EUETIB	2.300	1.889	411	82,1	17,9
830 EUETAB	Eng. Tècn. Agríc. en Indústries Agràries i Alimentàries	295	124	171	42,0	58,0
	Eng. Tècn. Agríc. en Explotacions Agropecuàries	245	126	119	51,4	48,6
	Eng. Tècn. Agríc. en Hortofructicultura i Jardineria	250	144	106	57,6	42,4
	TOTAL EUETAB	790	394	396	49,9	50,1
840 EUPMT	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Telemàtica	232	210	22	90,5	9,5
	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	290	251	39	86,6	13,4
	Eng. Tècn. Industrial en Electrònica Industrial	144	136	8	94,4	5,6
	TOTAL EUPMT	666	597	69	89,6	10,4
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
Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits		4.720	3.440	1.280	72,9	27,1
Total centres propis UPC		27.678	20.298	7.380	73,3	26,7
Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits		4.720	3.440	1.280	72,9	27,1
Total UPC (centres propis i adscrits)		32.398	23.738	8.660	73,3	26,7
TERCER CICLE						
Codi unitat	Codi progr.	Nom programa	Total	Total estudiants		
				Dones	Homes	Dones %
						Homes %
1 ARQUITECTURA I URBANISME						
703	59	TEORIA I HISTÒRIA DE L'ARQUITECTURA	151	83	68	55,0
703	90 (*)	HISTÒRIA DE L'ARQUITECTURA	2	1	1	50,0
704	11	ÀMBITS RECERCA EN L'ENERG. MEDI AMBIENT A L'ARQ.	55	25	30	45,5
704	44	GESTIÓ I VALORACIÓ URBANA	53	22	31	41,5
704	105	CONSTRUCCIÓ, RESTAURACIÓ I REHAB. ARQUITECTÒNICA	79	44	35	55,7
716	12	ANÀLISI D'ESTRUCTURES ARQUITECTÒNIQUES	16	3	13	18,8
718	56	REP. ARQUITECTÒNICA, SISTEMES I TECNOLOGIES	36	15	21	41,7
735	104	PROJECTES ARQUITECTÒNICS	407	158	249	38,8

Codi unitat	Codi progr.	Nom programa	Total	Total estudiants			
				Dones	Homes	Dones %	Homes %
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
TOTAL			961	433	528	45,1	54,9
2 ELECTRÒNICA I TELECOMUNICACIONS							
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
TOTAL			319	53	266	16,6	83,4
3 ENGINYERIA CIVIL							
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
TOTAL			361	103	258	28,5	71,5
4 ENGINYERIA A LA INDÚSTRIA							
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	ENG. ELECTROMECAÀNICA	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
TOTAL			604	180	424	29,8	70,2
5 GESTIÓ							
732	10	ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES	140	71	69	50,7	49,3
TOTAL			140	71	69	50,7	49,3

Codi unitat	Codi progr.	Nom programa	Total	Total estudiants			
				Dones	Homes	Dones %	Homes %
6 INFORMÀTICA							
701	16	ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS	117	11	106	9,4	90,6
715	15	APLICACIONS TÈCNiques I INFORMÀTIQUES DE L'ESTADÍSTICA, LA 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
TOTAL			321	52	269	16,2	83,8
7 MATEMÀTICA I FÍSICA							
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
TOTAL			153	49	104	32,0	68,0
8 PROGRAMES PLURIDISCIPLINARS							
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
TOTAL			126	49	77	38,9	61,1
TOTAL UPC			2.985	990	1.995	33,2	66,8
FORMACIÓ CONTINUADA							
ÀMBIT D'ARQUITECTURA							
Programes de màster							
Unitat promotora	Títol del programa	Total	Estudiants matriculats				
			Homes	Dones	Homes %	Dones %	
210	Laboratori de l'Habitatge del s. 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	

Unitat promo-tora	Títol del programa	Total	Estudiants matriculats			
			Homes	Dones	Homes %	Dones %
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
	Total	504	255	249	50,6	49,4
Programes de postgrau						
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
	Total	494	219	275	44,3	55,7
Cursos de postgrau						
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

Unitat promo-tora	Títol del programa	Total	Estudiants matriculats			
			Homes	Dones	Homes %	Dones %
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
	Total	183	97	86	53,0	47,0
ÀMBIT D'ENGINYERIA CIVIL						
Programes de màster						
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 Estuarianes	11	4	7	36,4	63,6
737	Mètodes Numèrics per al Càlcul i Disseny en Enginyeria	1	1		100,0	0,0
	Total	26	15	11	57,7	42,3
Programes de postgrau						
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
	Total	108	84	24	77,8	22,2
Cursos de postgrau						
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
	Total	54	48	6	88,9	11,1
ÀMBIT D'ENGINYERIA INDUSTRIAL						
Programes de màster						
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
	Total	298	199	99	66,8	33,2

Unitat promo-tora	Títol del programa	Total	Estudiants matriculats			
			Homes	Dones	Homes %	Dones %
Programes de postgrau						
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
	Total	164	135	29	82,3	17,7
Cursos de postgrau						
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	Condicionants 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

Unitat promo-tora	Títol del programa	Total	Estudiants matriculats			
			Homes	Dones	Homes %	Dones %
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
Total		292	190	102	65,1	34,9
ÀMBIT DE GESTIÓ I ORGANITZACIÓ D'EMPRESES						
Programa de màster						
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 Prevençió 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 Prevençió, 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 Prevençió de Riscos Laborals (UB - UPC - UPF - INSHT)	26	10	16	38,5	61,5
Total		726	457	269	62,9	37,1
Programes de postgrau						
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 Prevençió, 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	Prevençió de Riscos Laborals	9	5	4	55,6	44,4
860	Gestió Integrada a l'Empresa: Qualitat, Medi Ambient i Prevençió 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
Total		351	185	166	52,7	47,3

Unitat promo-tora	Títol del programa	Total	Estudiants matriculats			
			Homes	Dones	Homes %	Dones %
Cursos de postgrau						
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
	Total	212	98	114	46,2	53,8
ÀMBIT DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LES COMUNICACIONS						
Programa de màster						
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
	Total	84	66	18	78,6	21,4
Programes de postgrau						
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
	Total	55	43	12	78,2	21,8
Cursos de postgrau						
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%
	Total	146	117	29	80,1%	19,9%

Titulats/des d'estudis de primer i segon cycle. Distribució per sexe i edat

Centre	Estudi			Nre. titulats	Distribució Homes
Estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis					
200	FME	01	Llic. en Matemàtiques (pla 92)	41	21
210	ETSAB	01	Arquitecte (pla 94)	332	166
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 93)	70	53
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 03)	38	29
230	ETSETB	01	Eng. de Telecomunicació (pla 92)	250	203
240	ETSEIB	01	Eng. Industrial (pla 94)	326	251
240	ETSEIB	04	Eng. Químic (pla 96)	47	21
250	ETSECCPB	01	Eng. de Camins, Canals i Ports (pla 95)	113	76
250	ETSECCPB	04	Eng. Geològica (pla 00)	30	23
270	FIB	02	Eng. en Informàtica (pla 91)	158	137
290	ETSAV	01	Arquitecte (pla 93)	117	71
Total estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis				1.522	1.051
% Sobre el total estudis de 1r i 2n cicles. Centres propis				69,05%	
Estudis de 2n cicle. Centres propis					
200	FME	03	Llic. en Ciències i Tècn. Estadístiques (pla 99)	16	8
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 93)	22	20
220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 03)	10	8
220	ETSEIT	02	Eng. en Automàtica i Electrònica Ind. (pla 94)	18	17
220	ETSEIT	03	Eng. en Organització Industrial (pla 98)	44	34
230	ETSETB	01	Eng. de Telecomunicació (pla 92)	39	33
230	ETSETB	02	Eng. en Electrònica (pla 92)	46	42
240	ETSEIB	01	Eng. Industrial (pla 94)	18	18
240	ETSEIB	03	Eng. en Organització Industrial (pla 95)	8	7
240	ETSEIB	03	Eng. en Organització Industrial (pla 00)	13	10
240	ETSEIB	04	Eng. Químic (pla 96)	4	3
240	ETSEIB	05	Eng. de Materials (pla 97)	8	7
240	ETSEIB	05	Eng. de Materials (pla 00)	12	8
250	ETSECCPB	01	Eng. de Camins, Canals i Ports (pla 95)	11	8
270	FIB	02	Eng. en Informàtica (pla 91)	35	26
280	FNB	04	Llic. de Nàutica i Transport Marítim (pla 00)	17	13
280	FNB	05	Llic. de Màquines Navals (pla 00)	10	8
300	EPSC	04	Eng. de Telecomunicació (pla 01)	37	31
Total estudis de 2n cicle. Centres propis				368	301
% sobre el total estudis de 2n cicle. Centres propis				81,79%	
Estudis de primer cicle. Centres propis					
200	FME	02	Dipl. en Estadística (pla 96)	27	13
250	ETSECCPB	02	Eng. Tècn. en Obres Públiques (pla 96)	103	75
270	FIB	04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 91)	49	33
270	FIB	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Sistemes (pla 91)	78	70
280	FNB	02	Dipl. en Màquines Navals (pla 00)	8	6
280	FNB	03	Dipl. en Navegació Marítima (pla 00)	18	12
280	FNB	06	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell (pla 95)	2	1
280	FNB	06	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell (pla 00)	35	26
300	EPSC	02	Eng. Tècn. de Telec., esp. en Sist. de Telec. (pla 00)	64	51
300	EPSC	03	Eng. Tècn. de Telec., esp. en Telemàtica (pla 00)	39	30
310	EPSEB	01	Arquitecte Tècnic (pla 96)	147	100
310	EPSEB	01	Arquitecte Tècnic (pla 02)	283	182
310	EPSEB	02	Eng. Tècn. en Topografia (pla 97)	41	23
320	EUETIT	02	Eng. Tècn. Industrial - Tèxtil (pla 93)	23	9
320	EUETIT	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 93)	63	60
320	EUETIT	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 93)	37	17
320	EUETIT	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 93)	85	82
320	EUETIT	06	Eng. Tècn. Industrial - Electricitat (pla 93)	35	31
320	EUETIT	07	Eng. Tècn. De Telecomunicació - So i Imatge (01)	11	8
330	EUPM	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 94)	10	8
330	EUPM	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 02)	58	53

per sexe										
Dones	Distribució per edats									Mitjana d'edat
	<=21	22	23	24	25	26	27	28	>28	
20		15	12	9	3	1		1		23,19
166			17	54	73	66	48	25	49	26,65
17		1	8	19	21	10	4	3	4	25,20
9	1	3	7	9	9	2	4		3	24,66
47		5	63	81	61	19	5	6	10	24,53
75		22	95	77	57	39	16	7	13	24,85
26		3	23	12	6	1	1	1		23,70
37	1	1	11	17	44	24	7	2	6	25,36
7				1	4	3	7	6	9	27,50
21		17	20	37	18	16	19	11	20	25,57
46				20	40	18	11	8	20	26,69
471	2	67	256	336	336	199	122	70	134	25,43
30,95%	0,13%	4,40%	16,82%	22,08%	22,08%	13,07%	8,02%	4,60%	8,80%	
8				2	6	1	1	4	2	26,62
2				4	5	6	1	2	4	26,50
2			2	3	1	2			2	26,80
1			6	6	3	3				24,17
10			1	11	6	6	6	3	11	27,45
6			2	7	8	7	4	5	6	26,28
4			1	6	9	11	8	2	9	26,67
		1	4	3			2	2	6	26,88
1			1	1	1	2			3	28,00
3			1	5	3	1	1		2	26,69
1		1		1	1		1			24,50
1						5		2	1	27,37
4				2	3	3	1	2	1	26,25
3				1	4	3	1		2	26,09
9			4	10	6	4	3	1	7	25,94
4		1	2	1	4	3	4	2		25,53
2				1	5	1	1	2		25,80
6		6	11	8	7		1	3	1	24,19
67	9	35	72	72	58	35	30	57	26,20	
18,21%	2,45%	9,51%	19,57%	19,57%	15,76%	9,51%	8,15%	15,49%		
14	7	4	3	4	1	6		1	1	23,70
28	10	15	21	24	7	6	5	7	8	24,26
16	8	6	8	6	6	5		3	7	24,74
8	8	14	14	8	9	12	5	2	6	24,53
2	2	2		1	2				1	23,62
6	7	4	3	1	2	1				22,22
1					1				1	27,00
9	3	7	7	6	3	4	3		2	24,29
13	26	10	15	7	1	2	2		1	22,41
9	28	5	2	3				1		21,41
47		2	11	17	28	29	8	13	39	27,03
101	11	66	55	43	30	30	13	10	25	24,55
18		8	6	3	11	5	6	2		24,61
14	3	3	5	2	2	3	2		3	24,70
3	12	8	6	7	8	8	2	6	6	24,56
20	4	7	9	5	5	1	3	1	2	24,11
3	16	13	13	14	7	5	5	4	8	24,22
4	3	4	8	8	4	2	4		2	24,14
3	9		1	1						20,73
2				1		4	1	1	3	33,00
5	15	10	8	6	8	3	1	3	4	23,57

Centre		Estudi		Nre. titulats	Distribució
					Homes
330	EUPM	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 94)	10	4
330	EUPM	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 02)	24	6
330	EUPM	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 94)	4	3
330	EUPM	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 02)	25	24
330	EUPM	06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines (pla 94)	1	1
330	EUPM	06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines (pla 02)	26	18
330	EUPM	07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics (pla 94)	5	4
330	EUPM	07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics (pla 02)	18	17
340	EPSEVG	04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 92)	29	20
340	EPSEVG	05	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 95)	56	49
340	EPSEVG	06	Eng. Tècn. Industrial - Electricitat (pla 95)	23	21
340	EPSEVG	07	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 95)	37	16
340	EPSEVG	08	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 95)	41	34
340	EPSEVG	09	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics (pla 95)	95	85
370	EUOOT	01	Dipl. en Òptica i Optometria (pla 93)	138	24
Total estudis de 1r cicle. Centres propis				1.748	1.216
% sobre el total estudis de 1r cicle. Centres propis					69,57%
TOTAL centres propis				3.638	2.568
% sobre el total de centres propis					70,59%
Estudis de primer cicle. Centres adscrits					
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 97)	4	3
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 01)	64	32
801	EUNCET	02	Eng. Tècn. En Informàtica de Gestió (pla 01)	5	4
802	EAEW	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 97)	85	63
820	EUETIB	02	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Mecànica (pla 02)	154	136
820	EUETIB	03	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electricitat (pla 02)	50	49
820	EUETIB	04	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Química Industrial (pla 02)	109	55
820	EUETIB	05	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 02)	126	115
830	EUETAB	02	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Indústries Agràries i Alimentàries (pla 93)	89	32
830	EUETAB	03	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Explotacions Agropecuàries (pla 93)	35	17
830	EUETAB	04	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Hortofruccultura i Jardineria (pla 93)	34	14
840	EUPMT	04	Eng. Tècn. de Telecomunicació, esp. en Telemàtica (pla 94)	7	7
840	EUPMT	04	Eng. Tècn. de Telecomunicació, esp. en Telemàtica (pla 02)	69	60
840	EUPMT	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 94)	22	17
840	EUPMT	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 02)	50	41
840	EUPMT	06	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 94)	8	7
840	EUPMT	06	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 02)	29	24
860	EUETII	02	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Química Industrial (pla 95)	41	22
870	EUETTPC	02	Eng. Tècn. Industrial en Tèxtil (pla 97)	13	6
Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits				994	704
% sobre el total estudis de 1r cicle. Centres adscrits					70,82%
TOTAL UPC				4.632	3.272
% sobre el total UPC					70,64%

per sexe	Distribució per edats									Mitjana d'edat
Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28	>28	
6				1	1	2	2	1	3	29,40
18	4	5	5	5	3		1		1	23,67
1			1	1				1	1	26,00
1	4	10	5	3		2	1			22,76
							1			27,00
8	4	5	5	1	4	1	2	2	2	24,19
1				1	1	1	1	1		26,00
1	11	3	2	2						21,26
9	1	2	6	7	3	2	3	4	1	24,83
7	3	4	9	12	8	6	3	1	10	25,46
2		3	7	1		5	2	1	4	25,48
21	4	4	9	5	3	4	4	2	2	24,38
7		8	6	2	8	6	4	4	3	25,02
10	7	9	10	17	22	8	6	7	9	25,05
114	36	39	25	14	7	7	3	5	2	22,88
532	246	280	285	239	195	170	93	83	157	24,42
30,43%	14,07%	16,02%	16,30%	13,67%	11,16%	9,73%	5,32%	4,75%	8,98%	
1.070	248	356	576	647	603	427	250	183	348	25,02
29,41%	6,82%	9,79%	15,83%	17,78%	16,58%	11,74%	6,87%	5,03%	9,57%	
1			1			1	1	1		26,00
32	12	8	10	4	6	6	5	2	11	25,02
1			1		1	1			2	27,40
22	14	10	15	8	4	2	8	2	22	27,09
18	35	29	26	18	6	9	14	4	13	24,11
1	9	6	16	2	7	3	2	2	3	24,40
54	28	26	12	10	10	6	5	6	6	23,56
11	24	19	31	14	9	5	3	3	18	24,43
57	18	19	16	3	11	7	7	2	6	23,98
18	6	10	5	3	2	4	2		3	24,06
20	4	2	4	6	4	2	2	4	6	25,59
						3	3	1		26,71
9	16	11	14	6	8	8	3	2	1	23,43
5			1		3	4	5	2	7	28,23
9	3	10	10	11	7	1	5		3	24,14
1				1	4			1	2	27,00
5		11	4	1	3	1	3	3	3	24,69
19	7	12	5	3	6	5	1	1	1	23,51
7	2	1	1		2	1	2	1	3	26,08
290	178	174	172	90	93	69	71	37	110	24,58
29,18%	18%	17,51%	17,30%	9,05%	9,36%	6,94%	7,14%	3,72%	11,07%	
1.360	426	530	748	737	696	496	321	220	458	24,87
29,36%	9,20%	11,44%	16,15%	15,91%	15,03%	10,71%	6,93%	4,75%	9,89%	

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 - Aeronavegació	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
TOTAL UPC		0,76	73,7	54,6	0,72	73,7	54,9

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%
TOTAL UPC		74,1%	41,6	56,4%	74,5%	39,6	53,7%

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

Tipus titulació	Total	Dones	Homes	% respecte el total gènere	
				Dones	Homes
PDI					
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					
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	Total	Dones	Homes	% respecte el total gènere	
				Dones	Homes
Edat PDI					
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					
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		
Total	1790	1016	774	100%	100%
Antiguitat PDI					
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%
Total		682	2525	100,00%	100,00%
Antiguitat PAS					
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%
Total		1016	774	100,00%	100,00%

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

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

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

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
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

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

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
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. associat -1/220	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -2/300	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -3/300	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -4/300	1	2	0	0	0	0
Prof. associat -5/300	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -6/703	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -7/705	0	3	1	0	1	0
Prof. associat -8/705	0	3	0	0	0	0
Prof. associat -9/705	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -10/705	0	3	0	3	0	1
Prof. associat -11/706	1	2	0	3	0	1
Prof. associat -12/706	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -13/709	0	3	0	3	0	1
Prof. associat -14/709	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -15/709	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -16/709	1	2	0	4	0	1
Prof. associat -17/710	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -18/710	0	3	0	4	0	1
Prof. associat -19/710	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -20/710	1	2	0	2	0	1
Prof. associat -21/712	0	3	0	1	0	1
Prof. associat 22/712	0	3	1	2	0	1
Prof. associat 23/712	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -24/712	0	3	2	2	1	0
Prof. associat -25/712	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -26/712	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -27/712	0	3	2	2	0	1
Prof. associat -28/712	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -29/713	1	2	1	1	1	0
Prof. associat -30/713	2	1	1	0	1	0
Prof. associat -31/715	0	3	0	1	0	0
Prof. associat -32/715	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -33/715	0	3	0	0	0	0
Prof. associat -34/715	1	2	0	1	0	1
Prof. associat -35/717	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -36/718	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -37/718	0	3	0	2	0	1
Prof. associat -38/721	0	3	0	5	0	1
Prof. associat -39/721	0	3	0	4	0	1
Prof. associat -40/721	1	2	0	3	0	1
Prof. associat -41/721	0	3	0	3	0	1
Prof. associat -42/722	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -43/722	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -44/722	0	3	0	1	0	1
Prof. associat -45/723	1	2	2	4	0	1
Prof. associat -46/723	1	2	2	3	1	0
Prof. associat -47/723	0	3	1	3	1	0
Prof. associat -48/723	0	3	1	3	0	1
Prof. associat -49/723	0	3	1	3	0	1
Prof. associat -50/726	0	3	1	3	0	1
Prof. associat -51/726	0	3	0	3	0	1
Prof. associat -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

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
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

Tribunals		Candidates/Candidats		Persona guanyadora	
Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
2	3	1	4	1	0
2	3	0	1	0	1
3	2	6	5	0	1
3	2	1	1	0	1
1	4	0	1	0	1
3	2	14	1	1	0
1	4	1	0	1	0
1	4	45	43	1	0
3	2	1	9	0	1
1	4	0	3	0	1
3	2	6	40	0	1
3	2	19	1	1	0
3	2	18	9	1	0
2	3	21	5	1	0
3	2	1	12	0	1
1	4	27	6	1	0
2	3	16	4	0	1
2	3	2	14	0	0
2	3	7	15	0	1
5	0	2	9	0	1
3	2	0	1	0	1
1	4	1	14	0	1
2	3	0	6	0	0
2	3	4	9	1	0
2	3	7	9	0	0
2	3	0	4	0	1
3	2	16	22		Pendent
2	3	9	9	1	0
2	3	3	11	0	1
1	4	1	9	0	1
2	3	0	9	0	1
2	3	5	16	0	1
2	3	5	16	0	1
3	2	13	2	1	0
1	4	2	19	0	1
2	3	1	15	0	1
1	4	0	5	0	1
1	4	1	10	0	1
1	4	1	7	0	1
2	3	4	9	0	1
2	3	2	14	0	1
2	3	3	23	0	2
3	2	3	8	1	0
2	3	7	36	0	1
3	2	6	18	0	1
3	2	2	6	1	0
1	4	0	3	0	1
2	3	0	6	0	1
1	4	0	6	0	1
1	4	0	16	0	2
1	4	1	2	0	1
1	4	0	12	0	1
2	3	0	5	0	1
		2	3	1	0
4	1	3	0	1	0
5	0	2	0	0	0
3	2	3	1	1	0
4	1	4	1	1	0
3	2	2	1	0	1
2	3	0	1	0	1
2	3	3	1	1	0
2	3	0	1	0	1
5	0	5	0	1	0
3	2	6	0	1	0
4	1	5	1	0	0
3	2	12	0	1	0
5	0	4	0	1	0
5	0	1	0	1	0
5	0	8	2	1	0
3	2	10	1	1	0
3	2	13	0	Pendent	0

RESUM PERSONES PRESENTADES			
Tipus concurs	Candidates/Candidats		% dones candidates vs. total candidats
	Dones	Homes	
PDI Funcionari			
Total places catedràtic catedràtica	1	2	33,3%
Total places titular	0	5	0,0%
PDI Laboral			
Total places Serra i Hünter	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			
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			
Total grup IV	1	7	
Total PQS	2	3	
PAS Funcionari			
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			
Total places catedràtic catedràtica	1	1	50%
Total places titular	0	5	0,0%
PDI Laboral			
Total Places Serra i Hünter	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			
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			
Total grup IV	0	2	0,0%
Total PQS	1	0	100,0%
PAS Funcionari			
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			
Accés cossos docents	Tribunal		
	Dones		Homes
Total places CU	3		7
Total places TU	1		24
Tipus concurs	Tribunals		% dones membres del tribunal
	Dones	Homes	
PDI contractat			
Total places agregat agregada (programa Serra i Hünter)	5	35	12,5%
Total places lector lectora	2	28	6,7%
Total places col·laborador col·laboradora (incloent places prog. Serra i Hünter)	9	96	8,6%
Total places ajudants ajudantes	10	80	11,1%
Total places associats associades	72	378	16,0%
PAS Laboral Fix			
Total grup I	14	21	40,0%
Total grup II	49	61	44,5%
Total grup III	34	46	42,5%
Total grup IV	7	23	23,3%
PAS Laboral Temporal			
Total grup IV	3	7	30,0%
Total PQS			
PAS Funcionari			
Total escala A	12	3	80,0%
Total escala A-B	16	14	53,3%
Total escala B-C	5	0	100,0%
Total escala C-D	28	7	80,0%

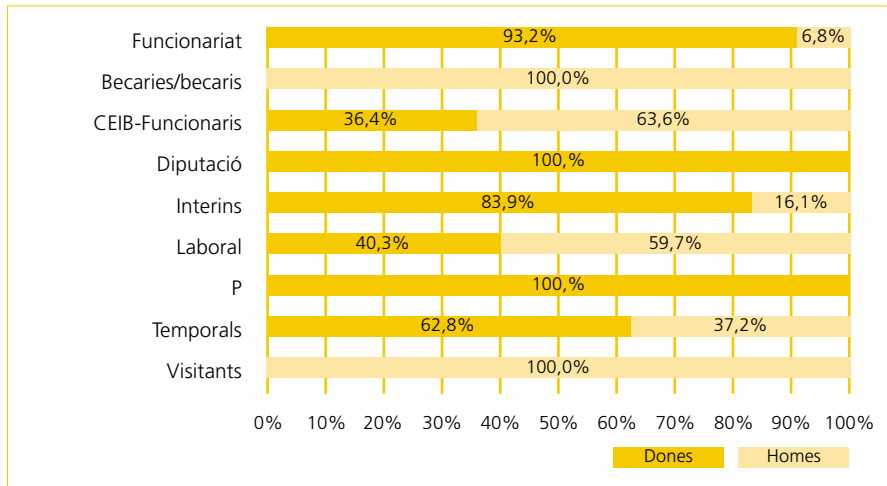
Taula A5.6. **Percentatge de dones entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs i percentatge de dones entre les persones a qui s'ha concedit l'ajut. Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit l'ajut respecte a les dones i als homes que ho havien demanat. Any acadèmic: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

Cursos ICE					
Nom de l'activitat	Durada hores	Dones		% Homes	
		Dones	Homes	% 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

Nom de l'activitat	Durada hores	Dones Homes		% %	
		Dones	Homes	Dones	Homes
El portafoli del professor: una eina docent per documentar i avaluar la docència	4,5	29	39	42,6	57,4
El portafoli 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 portafoli 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
TOTAL		616	892	40,8	59,2

Cursos Oficina de Formació A Formació interna

Col·lectiu	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
Total	1.060	15.073	350	4.750	1.410	19.823



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
Total General	210	15.870	128	9.389	338	25.259

Àmbit 6. RETRIBUCIÓ

Taula A6.1. Distribució de les dones i dels homes per categories i nivells retributius. Percentatges

	Funcionariat Escala A		Funcionariat Escala B		Funcionariat Escala C		Funcionariat Escala D		Funcionari Eventual
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
DE 14000 a 18000 €									
DE 18000 a 20000 €							119	7	
DE 20000 a 22000 €					54	4	47	6	
DE 22000 a 24000 €					66	9	30	5	
DE 24000 a 26000 €					83	9	6	1	
DE 26000 a 28000 €			40	6	34	3			
DE 28000 a 30000 €			13		25	3			
DE 30000 a 32000 €			17	7	4				
DE 32000 a 35000 €	3	1	15	3	10	1			
DE 35000 a 38000 €	6	3	6	1	2	1			
DE 38000 a 45000 €	14	4	6						1
Més de 45000 €	8	4	1						2
Total	31	12	98	17	278	30	202	19	3
DE 14000 a 18000 €									
DE 18000 a 20000 €							59%	37%	
DE 20000 a 22000 €					19%	13%	23%	32%	
DE 22000 a 24000 €					24%	30%	15%	26%	
DE 24000 a 26000 €					30%	30%	3%	5%	
DE 26000 a 28000 €			41%	35%	12%	10%			
DE 28000 a 30000 €			13%		9%	10%			
DE 30000 a 32000 €			17%	41%	1%				
DE 32000 a 35000 €	10%	8%	15%	18%	4%	3%			
DE 35000 a 38000 €	19%	25%	6%	6%	1%	3%			
DE 38000 a 45000 €	45%	33%	6%						33%
Més de 45000 €	26%	33%	1%						67%
Total	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

Retribució anual mitja del PDI per categories i dedicació

	Nombre	TC - Homes	TC - Dones
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	124	30.477,11	30.477,11
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT	245	37.493,47	37.493,47
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
PROF. TITULAR D'UNIVERSITAT	667	30.477,11	30.477,11
AJUDANT AJUDANTA	29	17.557,21	17.557,21
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA CONTRACTAT O CONTRACTADA	1		
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 1	29		
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
PROF. AGREGAT	8	29.782,70	
PROF. ASSOCIAT	344		
PROF. ASSOCIAT TIPUS 1	393		
PROF. ASSOCIATTIPUS 3	240	23.436,75	23.436,75
PROF. ASSOCIAT TIPUS-2	88	19.472,85	19.472,85
PROF. ASSOCIAT PROJECTES	1		
PROF. COL·LABORADOR	65	20.169,15	20.355,23
PROF. EMÉRIT	1	15.808,94	
PROF. LECTOR	42	26.702,02	26.702,02
PROF. VISITANT	7	20.841,75	
PROF. VISITANT-LABORAL	38	19.428,41	19.913,32

Repte de dones a cada categoria i nivell retributiu (per col·lectiu PDI/PAS). Any: 2005

Estatut funcional 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
							42	71		
					7	15	7	28		
					50	144				
			22	56	17	44				
	13	48	20	74		1				
	15	11	10	16		4				
	25	28	3	4		1				
	14	18		3						
	8	18	2							
	8	14		2						
	4	13								
1	4	8							4	7
1	91	158	57	155	74	209	49	99	4	7
							86%	72%		
					9%	7%	14%	28%		
					68%	69%				
			39%	36%	23%	21%				
	14%	30%	35%	48%		0%				
	16%	7%	18%	10%		2%				
	27%	18%	5%	3%		0%				
	15%	11%		2%						
	9%	11%	4%							
	9%	9%		1%						
	4%	8%								
100%	4%	5%							100%	100%
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Repte salarial, per col·lectiu (PDI/PAS) i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial). Any: 2005

Jornada reduïda Homes	Jornada reduïda Dones	6h Homes	6h Dones	5h Homes	5h Dones
		13.432,62			
16.735,52		16.735,52		13.946,09	
	27.193,00	11.921,74	11.921,74	9.934,74	
	30.477,11	13.550,58	13.432,62		
		11.832,70			
30.983,10	33.206,10				
	31.000,08				
		6.549,54	6.549,54	5.458,34	5.458,34
	6.752,86	6.752,86	6.752,86	5.627,80	5.627,80
		10.368,21	10.368,21	8.640,44	
		8.441,14	8.441,14	7.034,39	7.034,39
	19.159,02				
		25.518,36			

Retribució anual mitja del PDI per categories i dedicació	4h Homes	4h Dones
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA		
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT		
MESTRES DE TALLER		
PROF.NUM. D'ESCOLA OFIC. NÀUTICA		
PROF.TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	7.947,74	7.947,74
PROF. TITULAR D'UNIVERSITAT	8.954,90	
AJUDANTAJUDANTA		
CATEDRÀTIC CATEDRÀTICA CONTRACTAT O CONTRACTADA		
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 1		
INVESTIGADOR INVESTIGADORA - GRUP 2		
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
PROF. ASSOCIAT TIPUS 1	4.502,46	4.502,46
PROF. ASSOCIAT TIPUS 3	6.912,81	
PROF. ASSOCIAT TIPUS-2	5.627,66	
PROF. ASSOCIAT-PROJECTES		
PROF. COL·LABORADOR		
PROF. EMÈRIT		
PROF. LECTOR		
PROF. VISITANT		
PROF. VISITANT-LABORAL		

Retribució anual mitja del PAS per categories i tipus de jornada

	Nombre	Jornada reduïda Dones	Jornada reduïda Homes
Funcionariat escala A	45	30.244,49	
Funcionariat escala B	124	28.883,43	
Funcionariat escala C	333	23.556,08	28.288,83
Funcionariat escala D	245	21.320,78	
Funcionariat eventual PE	4		
Laboral grup 1	296	32.711,17	30.806,46
Laboral grup 2	238	25.178,12	
Laboral grup 3	331	20.911,86	21.003,67
Laboral grup 4	162	17.668,24	
Laboral grup alta direcció	11		

3h Homes	3h Dones	3h Homes	3h Dones	30 Homes	15 Homes
8.367,50					
5.960,61					
6.716,04					
		31.319,29	31.524,48		28.739,94
		25.499,89	24.353,66	24.385,48	
3.317,92	3.275,24				
3.376,98	3.376,98				
5.184,78					
4.221,05					
2.295,48	2.295,48				
3.376,98					

Temps complet Dones	Temps complet Homes	Temps parcial Dones	Temps parcial Homes
41.194,08	43.579,66		
30.623,43	30.404,47	27.249,33	
24.707,45	24.911,16		
20.750,27	21.390,36	19.219,82	19.507,25
49.511,07	45.897,18		
30.872,58	31.366,94	27.676,58	27.054,74
25.081,98	24.749,64	27.169,73	23.549,24
21.305,75	21.556,18	20.822,83	21.575,80
17.730,71	17.892,82	16.622,02	17.118,08
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**

Col·lectiu	Dedicació	Total		% respecte el total gènere	
		Dones	Homes	Dones	Homes
PDI					
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%
TOTAL		682	2525	100%	100%
PAS					
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%
TOTAL		1016	774	100%	100%